



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı

KABUL VE KARARLILIK TERAPİSİ TEMELLİ PSİKOEĞİTİM PROGRAMININ ÜNİVERSİTE
ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER SIKINTISI VE KARARLILIĞINA ETKİSİ

Oylum ÖZGÜL

Doktora Tezi

Ankara, 2025



Liderlik, araştırma, inovasyon, kaliteli eğitim ve değişim ile

Daha ileriye ... En İyiyeye ...



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı

KABUL VE KARARLILIK TERAPİSİ TEMELLİ PSİKOEĞİTİM PROGRAMININ ÜNİVERSİTE
ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER SIKINTISI VE KARARLILIĞINA ETKİSİ

THE EFFECTIVENESS OF A PSYCHOEDUCATION PROGRAM BASED ON
ACCEPTANCE AND COMMITMENT THERAPY ON UNIVERSITY STUDENTS' CAREER
DISTRESS AND CAREER DECIDEDNESS

Oylum ÖZGÜL

Doktora Tezi

Ankara, 2025

Kabul ve Onay

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne,

Oylum ÖZGÜL'ün hazırladığı “Kabul ve Kararlılık Terapisi Temelli Psikoeğitim Programının Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Sıkıntısı ve Kararlılığına Etkisi” başlıklı bu çalışma jürimiz tarafından **Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalında Doktora Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı	Prof. Dr.Türkan DOĞAN	İmza
Jüri Üyesi (Danışman)	Doç. Dr. Nurten KARACAN ÖZDEMİR	İmza
Jüri Üyesi	Doç. Dr. Yasin AYDIN	İmza
Jüri Üyesi	Doç. Dr. Özlem HASKAN AVCI	İmza
Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi Fatma Zehra ÜNLÜ KAYNAKÇI	İmza

Enstitü Yönetim Kurulunun
..../.../.... Tarihli ve
sayılı kararı.

Bu tez Hacettepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri üyeleri tarafından 10/01/2025 tarihinde uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulunca / / tarihi itibarıyla kabul edilmiştir.

Prof. Dr. İsmail Hakkı MİRİCİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

Öz

Bu araştırmanın amacı, Kabul ve Kararlılık Terapisi temelli psikoeğitim programının üniversite öğrencilerinin kariyer sıkıntısı ve kararlılığına etkisini incelemektir. Araştırmada nitel ve nicel paradigmaların sıralı yürütüldüğü keşfedici sıralı karma desen kullanılmıştır. Araştırmanın nitel aşamasında, fenomenolojik desene dayalı olarak öğrencilerin kariyer sıkıntılarının derinlemesine incelendiği, amaçlı örnekleme yöntemi ile belirlenen ve farklı bölümlerde öğrenim gören 37 öğrenci ile odak grup görüşmeleri yapılmıştır. Araştırmanın nicel kısmını oluşturan ikinci aşamada Kabul ve Kararlılık Terapisi temelli psikoeğitim programı geliştirilmiş ve bu programın kariyer kararlılığı ve sıkıntısı üzerindeki etkililiğini test etmek için ön test, son test ve izleme testi kontrol gruplarından oluşan gerçek deneysel desen kullanılmıştır. Çalışma grubu 12 deney 15 kontrol olmak üzere 27 öğrenciden oluşmuştur. Oturumlar haftada bir kez olmak üzere sekiz hafta sürmüştür. Her iki gruba yönelik öntest, sontest ve izleme testlerinin ardından kontrol grubuna da kısa program uygulanmıştır. Nitel verilerin analizinde içerik analizi, nicel verilerin analizinde ise, karışık ölçümler için iki yönlü varyans analizi (anova) kullanılmıştır. Araştırma sonucunda programının üniversite öğrencilerinin kariyer kararlılığını artırmada ve sıkıntısını ise azaltmada etkili olduğu görülmüştür. Sonuçlar literatür çerçevesinde tartışılmış ve önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar sözcükler: kabul ve kararlılık terapisi, kariyer kararlılığı, kariyer sıkıntısı, karma desen

Abstract

The aim of this study is to examine the effectiveness of psychoeducation program based on acceptance and commitment therapy on career distress and decidedness of university students. In the study, a sequential mixed-methods design was used, where quantitative data was collected first, followed by the collection of qualitative data. In the qualitative phase of the study, using a phenomenological design to explore students' career distress in depth, focus group interviews were conducted with 37 students from different departments, selected through purposeful sampling. In the quantitative phase of the study, a psychoeducation program based on Acceptance and Commitment Therapy was developed. To evaluate its effectiveness on career distress and decisiveness, a real experimental design with pre-test, post-test, and follow-up test control groups was implemented. The study group consisted of 27 students, 12 experimental and 15 control. Sessions lasted 8 weeks, once a week. After the pre, post, and follow-up tests for both groups, a short program was applied to the control group. Content analysis was used in the analysis of qualitative data, and two-way analysis of variance (ANOVA) was used for mixed measurements in the analysis of quantitative data. As a result of the study, it was seen that the program was effective in increasing the career decidedness of university students and reducing their distress. The findings were discussed in light of the literature and some suggestions were made.

Keywords: acceptance and commitment therapy, career decidedness, career distress, mixed design

Teşekkür

Doktora tez çalışmamın başından sonuna kadar değerli bilgilerini ve tecrübelerini benimle paylaşan, kendisine ne zaman danışsam bana kıymetli zamanını ayırıp sabırla ve büyük bir ilgiyle elinden gelenin fazlasını sunan, tez danışmanım sayın Doç. Dr. Nurten KARACAN ÖZDEMİR' e en içten teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca doktora tez sürecimde dönütleri ve değerli görüşleri ile çalışmamı anlamlı kılan ve katkı sunan sayın Doç. Dr. Yasin AYDIN ve Doç. Dr. Özlem HASKAN AVCI' ya teşekkür ederim. Son olarak doktora tez sürecim boyunca desteklerini hiçbir zaman esirgemen anneme, babama, kardeşlerime ve arkadaşlarıma teşekkür ederim.



İçindekiler

Kabul ve Onay.....	2
Öz.....	3
Abstract.....	4
Teşekkür.....	5
Tablolar Dizini.....	9
Şekiller Dizini	13
Simgeler ve Kısaltmalar Dizini.....	14
Bölüm 1 Giriş	15
Problem Durumu.....	15
Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	25
Araştırma Problemi.....	29
Hipotezler.....	29
Sayıtlılar.....	30
Sınırlılıklar.....	30
Tanımlar.....	31
Bölüm 2 Araştırmanın Kuramsal Temeli ve İlgili Araştırmalar.....	32
Kariyer Kararlılığı.....	32
Kariyer Kararlılığı ile İlgili Araştırmalar.....	38
Kariyer Sıkıntısı.....	45
Kariyer Sıkıntısı İle İlgili Araştırmalar.....	48
Kabul ve Kararlılık Terapisi.....	56
Kabul ve Kararlılık Terapisi İle İlgili Araştırmalar.....	67
Bölüm 3 Yöntem.....	72
Araştırmanın Deseni.....	72
1.Aşama: Nitel Araştırma.....	73
Araştırmanın Deseni.....	73
Araştırmanın Çalışma Grubu.....	73

Veri Toplama Aracı.....	76
Veri Toplama Süreci.....	77
Veri Analizi.....	78
İnandırıcılık.....	79
Araştırmacının Rolü.....	80
2.Aşama: Nicel Araştırma.....	81
Araştırmanın Deseni.....	81
Araştırmanın Çalışma Grubu.....	82
Veri Toplama Araçları.....	85
Kabul ve Kararlılık Terapisi Temelli Psikoeğitim Programının Geliştirilme Süreci.....	87
Veri Analizi.....	107
Geçerlik ve Güvenilirlik.....	108
Bölüm 4 Bulgular, Yorumlar ve Tartışma	111
Nitel Aşamadan Elde Edilen Bulgular ve Yorumlar.....	111
Nicel Aşamadan Elde Edilen Bulgular ve Yorumlar.....	120
Pilot Uygulamadan Elde Edilen Nicel Bulgular ve Yorumlar.....	120
Ana Uygulamadan Elde Edilen Nicel Bulgular ve Yorumlar.....	140
Bölüm 5 Sonuç ve Öneriler.....	183
Kaynaklar.....	191
EK A: Demografik Bilgi Formu.....	242
EK B: Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu.....	243
EK C: Kişisel Bilgi Formu.....	244
EK D: Kariyer Kararlılığı Ölçeği.....	245
EK E: Kariyer Sıkıntısı Ölçeği.....	246
EK F: Program Değerlendirme Formu.....	247
EK G: Kabul ve Kararlılık Terapisi Eğitimi Katılım Belgesi.....	248
EK H: Eğitim Bilimleri Enstitüsü Araştırma Etik Kurulu Onay Bildirimi.....	249
EK I: Pilot Uygulama Uygulama İzni.....	250

EK İ: Ana Uygulama Uygulama İzni.....	251
EK J: Kariyer Kararlılığı Ölçeği Kullanım İzni.....	252
EK K: Kariyer Sıkıntısı Ölçeği Kullanım İzni.....	253
EK L: Psikolojik Esneklik Modeli Kullanım İzni.....	254
EK M: Etik Beyanı.....	255
EK N: Doktora Tez Çalışması Orijinallik Raporu.....	256
EK O: Thesis/Dissertation Originality Report.....	257
EK Ö: Yayımlama ve Fikrî Mülkiyet Hakları Beyanı.....	258



Tablolar Dizini

Tablo 1 Araştırmanın Yürütülme Süreci.....	72
Tablo 2 1.Çalışma Grubuna Ait Sosyo-demografik Özellikler.....	74
Tablo 3 Nicel Aşamanın İstatiksel Gösterimi.....	81
Tablo 4 Ana Uygulamada Yer Alan Katılımcılara Ait Sosyo-demografik Özellikler.....	84
Tablo 5 Kabul ve Kararlılık Terapisi Temelli Psikoeğitim Programı Oturumlar ve Kazanımlar.....	94
Tablo 6 Kabul ve Kararlılık Terapisine Dayalı Psikoeğitim Programı Oturumlar ve İçerik	95
Tablo 7 Kariyer Sıkıntısı Tema ve Alt Temalar.....	112
Tablo 8 Pilot Uygulamaya Ait Kariyer Kararlılığı Ölçeği Normallik Testi Sonuçları.....	121
Tablo 9 Pilot Uygulamaya Ait Kariyer Sıkıntısı Ölçeği Normallik Testi Sonuçları.....	122
Tablo 10 Pilot Uygulamaya Ait Deney ve Kontrol Grubu Kariyer Kararlılığı Öntest Puanları Bağımsız Gruplar T-Testi Sonuçları.....	123
Tablo 11 Pilot Uygulamaya Ait Deney ve Kontrol Grubu Kariyer Sıkıntısı Öntest Puanları Bağımsız Gruplar T-Testi Sonuçları.....	124
Tablo 12 Pilot Uygulamaya Ait Deney Grubu Katılımcılarının Kariyer Kararlılığı Öntest-Sontest Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları.....	125
Tablo 13 Pilot Uygulamaya Ait Deney Grubu Katılımcılarının Kariyer Kararlılığı Öntest-İzleme Testi Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları.....	126
Tablo 14 Pilot Uygulamaya Ait Deney Grubu Katılımcılarının Kariyer Kararlılığı Sontest-İzleme Testi Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları.....	127
Tablo 15 Pilot Uygulamaya Ait Kontrol Grubu Katılımcılarının Kariyer Kararlılığı Öntest-Sontest Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları.....	128
Tablo 16 Pilot Uygulamaya Ait Kontrol Grubu Katılımcılarının Kariyer Kararlılığı Öntest-İzleme Testi Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları.....	129
Tablo 17 Pilot Uygulamaya Ait Kontrol Grubu Katılımcılarının Kariyer Kararlılığı Sontest-İzleme Testi Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları.....	130

Tablo 18 Pilot Uygulamaya Ait Deney ve Kontrol Grubu Kariyer Kararlılığı Son Test Puanları Bağımsız Gruplar T-Testi Sonuçları.....	131
Tablo 19 Pilot Uygulamaya Ait Deney ve Kontrol Grubu Kariyer Kararlılığı İzleme Testi Puanları Bağımsız Gruplar T-Testi Sonuçları.....	132
Tablo 20 Pilot Uygulamaya Ait Deney Grubu Katılımcılarının Kariyer Sıkıntısı Öntest-Sontest Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları.....	133
Tablo 21 Pilot Uygulamaya Ait Deney Grubu Katılımcılarının Kariyer Sıkıntısı Öntest-İzleme Testi Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları.....	134
Tablo 22 Pilot Uygulamaya Ait Deney Grubu Kariyer Sıkıntısı Sontest-İzleme Testi Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları.....	135
Tablo 23 Pilot Uygulamaya Ait Kontrol Grubu Katılımcılarının Kariyer Sıkıntısı Öntest-Sontest Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları.....	136
Tablo 24 Pilot Uygulamaya Ait Kontrol Grubu Katılımcılarının Kariyer Sıkıntısı Öntest-İzleme Testi Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları.....	137
Tablo 25 Pilot Uygulamaya Ait Kontrol Grubu Katılımcılarının Kariyer Sıkıntısı Sontest-İzleme Testi Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları.....	138
Tablo 26 Pilot Uygulamaya Ait Deney ve Kontrol Grubu Kariyer Sıkıntısı Sontest Puanları Bağımsız Gruplar T-Testi Sonuçları.....	139
Tablo 27 Pilot Uygulamaya Ait Deney ve Kontrol Grubu Kariyer Sıkıntısı İzleme Testi Puanları Bağımsız Gruplar T-Testi Sonuçları.....	140
Tablo 28 Ana Uygulamaya Ait Kariyer Kararlılığı Ölçeği Normallik Testi Sonuçları.....	141
Tablo 29 Ana Uygulamadaki Grupların Kariyer Kararlılığı Ölçeğine Göre Betimsel İstatistikleri.....	142
Tablo 30 Ana Uygulamaya Ait Deney Grubu ile Kontrol Grubu Kariyer Kararlılığı Öntest Bağımsız Gruplar T-Testi Sonuçlarından Elde Edilen Bulgular.....	143
Tablo 31 Ana Uygulamaya Ait Deney Grubu Katılımcılarının Kariyer Kararlılığı Öntest-Sontest Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları.....	144

Tablo 32 Ana Uygulamaya Ait Deney Grubu Katılımcılarının Kariyer Kararlılığı Öntest-İzleme Testi Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları.....	145
Tablo 33 Ana Uygulamaya Ait Deney Grubu Katılımcılarının Kariyer Kararlılığı Sontest-İzleme Testi Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları.....	146
Tablo 34 Ana Uygulamaya Ait Kontrol Grubu Katılımcılarının Kariyer Kararlılığı Öntest-Sontest Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları.....	147
Tablo 35 Ana Uygulamaya Ait Kontrol Grubu Katılımcılarının Kariyer Kararlılığı Öntest-İzleme Testi Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları.....	148
Tablo 36 Ana Uygulamaya Ait Kontrol Grubu Katılımcılarının Kariyer Kararlılığı Sontest-İzleme Testi Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları.....	149
Tablo 37 Ana Uygulamaya Ait Deney ve Kontrol Grubu Kariyer Kararlılığı Sontest Puanları Bağımsız Gruplar T-Testi Sonuçları.....	150
Tablo 38 Ana Uygulamaya Ait Deney ve Kontrol Grubu Kariyer Kararlılığı İzleme Testi Puanları Bağımsız Gruplar T-Testi Sonuçları.....	151
Tablo 39 Ana Uygulamaya Ait Deney ve Kontrol Gruplarının Kariyer Kararlılığı Puanlarının Farklılığına İlişkin Karışık Desen ANOVA Sonuçları.....	152
Tablo 40 Ana Uygulamaya Ait Kariyer Kararlılığı Değişkenine İlişkin İkili Karşılaştırmalar.....	153
Tablo 41 Ana Uygulamaya Ait Kariyer Sıkıntısı Ölçeği Normallik Testi Sonuçları.....	155
Tablo 42 Ana Uygulamadaki Grupların Kariyer Sıkıntısı Ölçeğine Göre Betimsel İstatistikleri	156
Tablo 43 Ana Uygulamaya Ait Deney ve Kontrol Grubu Kariyer Sıkıntısı Öntest Puanları Bağımsız Gruplar T-Testi Sonuçları.....	157
Tablo 44 Ana Uygulamaya Ait Deney Grubu Kariyer Sıkıntısı Öntest-Sontest Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları.....	158
Tablo 45 Ana Uygulamaya Ait Deney Grubu Katılımcılarının Kariyer Sıkıntısı Öntest-İzleme Testi Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları.....	159

Tablo 46 Ana Uygulamaya Ait Deney Grubu Katılımcılarının Kariyer Sıkıntısı Sontest-İzleme Testi Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları.....	160
Tablo 47 Ana Uygulamaya Ait Kontrol Grubu Katılımcılarının Kariyer Sıkıntısı Öntest-Sontest Testi Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları.....	161
Tablo 48 Ana Uygulamaya Ait Kontrol Grubu Katılımcılarının Kariyer Sıkıntısı Öntest-İzleme Testi Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları.....	162
Tablo 49 Ana Uygulamaya Ait Kontrol Grubu Katılımcılarının Kariyer Sıkıntısı Sontest-İzleme Testi Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları.....	163
Tablo 50 Ana Uygulamaya Ait Deney ve Kontrol Grubu Kariyer Sıkıntısı Son Test puanları Bağımsız Gruplar T-Testi Sonuçları.....	164
Tablo 51 Ana Uygulamaya Ait Deney ve Kontrol Grubu Kariyer Sıkıntısı İzleme Testi puanları Bağımsız Gruplar T-Testi Sonuçları	165
Tablo 52 Ana Uygulamaya Ait Deney ve Kontrol Gruplarının Kariyer Sıkıntısı Puanlarının Farklılığına İlişkin Karışık Desen ANOVA Sonuçları.....	166
Tablo 53 Ana Uygulamaya Ait Kariyer Sıkıntısı Değişkenine İlişkin İkili Karşılaştırmalar.....	167

Şekiller Dizini

Şekil 1 <i>Psikolojik Esneklik Modeli</i>	58
Şekil 2 <i>KKTPP'nin Geliştirilme Basamakları</i>	88
Şekil 3 <i>Ana Uygulamaya Ait Grupların Kariyer Kararlılığı Puanlarının Ölçümlere Göre İstatistik Verileri</i>	154
Şekil 4 <i>Grupların Kariyer Sıkıntısı Puanlarının Ölçümlere Göre İstatistik Verileri</i>	168



Simgeler ve Kısaltmalar Dizini

KKT: *Kabul ve Kararlılık Terapisi*

KKTPP: *Kabul ve Kararlılık Terapisi Temelli Psikoeğitim Programı*

KKÖ: *Kariyer Kararlılığı Ölçeği*

KSÖ: *Kariyer Sıkıntısı Ölçeği*

SBKK: *Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı*



Bölüm 1

Giriş

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, amacı, önemi ve araştırmanın problemi yer almaktadır. Bunlara ek olarak araştırma hipotezleri, sayıtlar ve sınırlılıklara yer verilmiştir. Ayrıca araştırmada yer alan kavramlara ilişkin tanımlar ile ilgili başlıklar sunulmuştur.

Problem Durumu

Günümüzde bilimsel bilgideki artış ve teknolojik gelişmelerin hızı ile sürekli değişen iş piyasası ve çalışma yaşamı koşulları esnek ve belirsiz çalışma koşulları, iş güvencesinin ortadan kalkması gibi pek çok güçlüğü de beraberinde getirmiştir. Bu durum, çalışanlar açısından sık iş değiştirme, iş kayıpları yaşama, belirsizliklerle başa çıkma gibi kariyer güçlüklerinin daha sık deneyimlenmesine neden olurken, bir yandan da kendi kariyer gelişimlerini planlama ve yönetmede daha fazla sorumluluk alma gereğini doğurmuştur. Bu doğrultuda, bireylerin desteklenmeye ihtiyaç duydukları alanlardan biri olarak kariyer gelişimi öne çıkmaktadır.

Kariyer gelişimi, çocukluktan başlayıp yaşamın sonuna kadar süren, karmaşık ve çok katmanlı bir süreç olarak kabul edilmektedir (Gottfredson, 2002; Hartung vd., 2005; Herr ve Cramer, 1996; Super, 1990). Bu yönüyle aynı zamanda bireye özgü bir süreç olarak görülür (Super, 1990). Kariyer gelişimi kuramlarına bakıldığında, kariyer gelişim evrelerinin farklı yaş gruplarına göre sınıflandırıldığı görülmektedir (Wang ve Wangberg, 2017). Geleneksel kariyer gelişimi yaklaşımlarında, bu süreç belirli yaş aralıkları içinde aşamalı olarak devam etmektedir (Brooks ve Seers, 1991; Super, 1990). Ginzberg vd.'nin (1951) Mesleki Gelişim Kuramı, Super'in Yaşam Boyu Yaşam Alanı Yaklaşımı (Super, 1957) ve Levinson'un (1986) Yaşam Yapısı Modeli bu yaklaşımlar arasındadır. Ginzberg vd. (1951), kariyer gelişimini üç ana aşamaya ayırmaktadır: hayali dönem (fantezi dönemi), deneme dönemi ve gerçekçi dönem. Genç yetişkinlik çağına ve üniversite yıllarına karşılık gelebilecek olan gerçekçi dönem olarak adlandırılan 18-22 yaş aralığında bireyler meslek seçimi sürecine yönelik keşfetme-araştırma (17-18), billurlaşma (19-21) ve belirleme (21-24) aşamalarından geçerler (Ginzberg vd.,1951).

Genç yetişkinlik dönemindeki kariyer gelişimini ele alan bir diğer kuramcı Super (1990), kariyer kavramını bireyin yaşamı boyunca devam eden olaylar ve deneyimlerin toplamı olarak değerlendirerek, gelişimsel bir perspektifle ele almıştır. Bu nedenle kariyer gelişimini, hayat boyu süren bir süreç olarak görmenin önemini vurgulamaktadır. Bireyin hayat boyu gelişim süreci, kariyer gelişim aşamalarını da şekillendirir ve bu süreç, bireyin yaşadığı deneyimlerden etkilenebilmektedir (Super, 1990). Bu perspektiften hareketle Super (1957), Yaşam Boyu Yaşam Alanı Kuramını ortaya koymuştur. Super'ın (1990) bu kuramı, kariyer gelişimini doğumdan yaşamın sonuna kadar süregelen bir süreç olarak tanımlar ve kariyerin hem bireysel hem de çevresel etkenlerden etkilendiğini belirtir. Kariyer gelişimi büyüme (0-14 yaş), araştırma (keşif) (15-25 yaş), yerleşme (25-44 yaş), sürdürme (45-64 yaş) ve geri çekilme (65 yaş ve sonrası) olmak üzere bir ömür boyu süren aşamalar boyunca gerçekleşmektedir (Super, 1969). Genç yetişkinlik sürecini de içine alacak şekilde yaklaşık 14-24 yaşlarına karşılık gelen araştırma (keşfetme) evresinde birey kendini tanıma sürecine yönelik keşiflere ek olarak çeşitli mesleklere ve iş dünyasına dair bilgilerin toplanması ve kariyer alternatiflerinin araştırılması sürecini deneyimler. Keşfetme süreci, gerek bu dönemde gerekse birey hayatı boyunca kariyer gelişiminde yeni durumlarla karşı karşıya geldiğinde devam edebilmektedir (Super ve Hall, 1978). Dolayısıyla bu dönemin üniversite öğrencileri için eğitimi aldığı meslek doğrultusunda (ya da bundan bağımsız bir şekilde) çalışacağı işi belirlediği dönemdir denebilir. Bunu izleyen uygulama evresi (22-25 yaşlar) işe geçmeden önceki son hazırlıkların (özgeçmiş hazırlama, iş başvuruları yapma gibi) yapıldığı ve kariyer hedefini gerçekleştirmek için planların yapıldığı süreçtir (Super, 1963).

Sonuç olarak Super'ın (1980) yaşam boyu yaşam alanı kuramına dayalı olarak bu araştırmanın çalışma grubunun araştırma (keşif) (15-25 yaş) aşamasına denk geldiği görülmektedir. Bu doğrultuda bu aşamadaki gelişim görevleri incelendiğinde, bireylerin çeşitli eğitsel ve kariyer fırsatları (yarı zamanlı işler, gönüllü çalışmalar alınan dersler vb.) yoluyla kendilerini (ilgi, yetenekler, değerler gibi) keşfetme süreçlerini deneyimledikleri, iş dünyası hakkında bilgi topladıkları, geçici kariyer seçimleri yaptıkları ve iş dünyasına hazırlandıkları (iş arama, özgeçmiş yazma, iş mülakatlarına katılma gibi) ve planlar yaptıkları görülmektedir. Bu

dönemdeki önemli kariyer gelişim görevlerinden biri de kariyer kararının verilmesidir. Bu aşamadaki kariyer kararları genellikle deneme niteliğindedir. Ancak gün geçtikçe bu kararlar daha belirgin hale gelebilir ve eğer bu kararlar sonucunda bireyde olumsuz bir etki gözlenmezse, alınan kararda bağlılık artışı gözlenebilir.

Üniversite çağındaki genç yetişkinlerin kariyer gelişim süreçlerinin ve süreçler boyunca üstesinden gelmeleri gereken gelişim görevlerinin daha iyi anlaşılabilmesi için bu sürece ışık tutacak bir diğer kuram Levinson'ın Yetişkin Gelişimi Teorisi'dir (Levinson, 1986). Levinson (1986), bireyin doğasının sürekli gelişim ve değişimle şekillendiğini ve bu nedenle yaşam yapısının sıralı ve döngüsel olduğunu savunur. Levinson'a (1986, 1996) göre her bir dönem biyolojik, psikolojik ve sosyal boyutları içine alır. Levinson, kariyer gelişimi ile yaşam dönemlerini birbirinden ayırmadan bireyin genç ve orta yetişkinlik dönemlerinde büyük bir öneme sahip olduğunu belirterek bu süreci kuramına entegre etmiştir (Cytrynbaum ve Crites, 1989). Bu dönemde bireylerin karşılaştığı gelişim görevleri arasında eş seçimi, aile kurma, finansal özgürlük kazanma, iş sahibi olma, çocuk yetiştirme ve sosyal çevrelerde yer alma gibi önemli sorumluluklar yer almaktadır (Havighurst, 1972). Bu süreçte verilen kararlar genellikle karmaşık ve zorludur (Gati vd., 1996). Kariyer seçimi konusunda bireyin tüm yönleriyle tatmin olmasını sağlamak çoğu zaman güçtür, çünkü her seçeneğin hem avantajları hem de dezavantajları bulunmaktadır. Bu durum, bireyin kendisi için en uygun kararı vermek istemesiyle birlikte kariyer gelişiminde kararsızlık yaşamasına sebep olabilir (Bacanlı, 2016; Gati vd., 1996; Kleiman vd., 2004; Osipow, 1999). Bu gelişimsel kuramların da işaret ettiği gibi genç yetişkinlik dönemi kendi içinde dinamik, karşılaşılan ve üstesinden gelinmesi gereken gelişimsel görevler açısından pek çok güçlüğü de beraberinde getirebilen bir süreçtir. Bu doğrultuda önemli kariyer gelişim görevlerinden biri de kariyer kararı vermektir.

Kariyer kararı verme, bireylerin tercihte bulunma sürecinde kendini tanıyarak, mesleki bilgileri ile kişisel niteliklerini biraraya getirdiği bilişsel süreç olarak ifade edilebilir (Brawn, 2002). Başka bir ifadeyle, kariyer kararı verme, bireyin olası kariyer seçenekleri içinde kendisine en uygun olan kariyeri tercih etmesidir (Dogan ve Bacanlı, 2012). Bununla birlikte kariyer kararlılığı ise bireylerin kariyer gelişimlerinde bir seçeneğe bağlılık düzeyi şeklinde

belirtmiştir (Greenhaus ve Callanan, 2006). Bireyler kariyer gelişimlerinde daha kararlı olduklarında, belirlemiş oldukları hedeflere daha kolay erişebilirken, bu süreçte deneyimledikleri problemler ile daha etkin mücadele edebilmektedirler (Arslan, 2022; Glaize ve Myrick, 1984).

Öte yandan kariyer kararsızlığı, bireyin kariyerlerine yönelik gelecekleri ile ilgili aldıkları kararlarda deneyimledikleri problemler şeklinde tanımlanmaktadır (Gati ve Asher, 2001; Gati vd., 1996; Saka ve Gati, 2007). Diğer bir tanıma göre, kariyer kararsızlığı, bireyin kariyer gelişimi sırasında karşılaştığı seçenekler arasında bir karar kılması veya geleceğine yönelik harekete geçmesi gerektiğinde, çeşitli nedenlerden dolayı bu sürece adım atmakta zorlanması şeklinde ifade edilebilir (Breux, 2004). Kariyer kararsızlığı, bireyin kariyer seçimlerinde karşılaştığı yoğun belirsizlik durumu olarak da değerlendirilir (Lopez ve Ann-Yi, 2006; Sepich, 1987). Belirsizliğin belli bir düzeyde olması normal kabul edilirken, bireyin karar verme yeteneğini olumsuz etkilemeye başladığında bir sorun haline gelmektedir (Hawkins- Breux, 2004; Chartrand ve Robbins, 1997). Gati vd. (1996) kariyer kararsızlığının üç boyutunu, hazırlık eksikliği, bilgi eksikliği ve tutarsız bilgi olarak belirtmiştir. Hazırlık eksikliği, bireyin kariyer seçimi yaparken sahip olduğu motivasyon azlığı ve akılcı olmayan inançları; bilgi eksikliği, bireyin mesleki benlik açıdan kendisini ayırtırmada ve meslekler ve iş dünyası hakkında ve kariyer karar verme sürecine yönelik bilgi eksikliği ve tutarsız bilgi ise bireyin kendisiyle ilgili bilgi ile seçmeyi düşündüğü kariyerler hakkındaki bilgiler arasında çelişkileri ifade etmektedir (Gati vd.,1996). Gati ve Tal (2008) kariyer kararı vermenin seçenekleri kıyaslama sürecini içerdiğini ve kariyer kararsızlığına ise bireylerin kariyer seçeneklerini belirleme aşamasında deneyimlediği zorlukların sebep olduğunu ifade etmiştir. Aynı zamanda bireyin kendisine yönelik bilgi eksikliği veya tercihlerini netleştirirken karşılaştığı güçlükler de kariyer kararsızlığının ana sebebi olarak görülmektedir (Gati vd.,1996). Gati (1986) bireylerin olası kariyer tercihlerine yönelik yeterli düzeyde bilgiye sahip olmamasının, ihtiyacı olan bilgiye erişmede kaynak yeterliliğinin ve bilgiyi depolama ve işleme kapasitesinde yaşanan sorunlardan ötürü kariyer kararsızlığı yaşanabildiğini ifade etmiştir. Kariyer kararsızlığı, bireyin kendisi ve iş dünyası hakkında eksik bilgiye sahip olması nedeniyle kariyer olgunluğunun

gelişiminde karşılaşılan bir sorun olarak da tanımlanır (Chartrand vd., 1993). Aynı zamanda karar verme sürecini tek başına yürüten bireylerin diğer insanların onayı ve rehberliği doğrultusunda adım attıkları ve bu durumla paralel olarak özgüven problemine sahip oldukları görülmektedir (Sauermann, 2005). Bunun sonucu olarak, kariyer kararı vermede kişilik ile ilgili değişkenlerin önemine dikkat çekilmiştir (Walsh, 2004).

Kariyerle ilgili alınan kararlar, bireylerin hayatında karşılaştıkları en kritik kararlardan biri olarak kabul edilmektedir (Gati ve Asher, 2001). Bazı bireyler bu kararları zorlanmadan verebilirken, pek çok kişi bu süreçte çeşitli zorluklar yaşamakta ve kimi zaman profesyonel destek arayışına girmektedir (Amir ve Gati, 2006; Gati ve Asher, 2001; Gati vd., 1996). Fouad' a (2007) göre kariyer kararı verme problemleri yaşayan bireyler genellikle kariyerle ilgili stres ve kaygı duyabilmektedir. Ayrıca, kariyer kararsızlığına neden olabilecek kariyer gelişim sürecindeki bilgi eksiklikleri ve çeşitli faktörlerin bireylerde kariyer sıkıntısına neden olabildiğine işaret edilmektedir (Pisarik vd., 2017; Vignoli, 2015).

Kariyer sıkıntısı kariyer karar verme sürecinde bazı rahatsız edici etkiler hissetme ve kariyer hedefi belirlemekten kaçınma olarak ele alınabilir ve bu durum bireylerin endişe, kaygı, umutsuzluk, çaresizlik, stres gibi bir dizi olumsuz duygu yaşamasına neden olabilmektedir (Creed ve Gagliardi, 2015; Şensoy ve Siyez, 2019). Diğer taraftan kariyer sıkıntısı, kariyer kararı verme aşamasında süregelen çeşitli problemler ve kariyer kararsızlıklarının bir uzantısı olmakla birlikte kariyer belirleme aşamasındaki zorluklara ya da kararsızlık noktasında deneyimlenen endişe olarak da görülmektedir (Vignoli, 2015). Kariyer sıkıntısı nedeniyle bireyler kaygı, depresyon ve günlük yaşamı etkileyebilecek çeşitli olumsuz durumlar deneyimleyebilmektedirler (Larson vd., 1994). Ayrıca kariyer sıkıntısı bu süreçte yaşanabilen ve çaresizlik, depresyon, amaçsızlık, kaygı, suçluluk, umutsuzluk gibi üniversite öğrencilerini olumsuz etkileyen duyguları da içeren bir kavram olarak ele alınmaktadır (Larson vd., 1994; Şensoy ve Siyez, 2019). Multon vd., (2001), kariyer danışmanlığına başvuran öğrencilerin %60'ının ciddi düzeyde psikolojik sıkıntı (kaygı, stres, depresyon vb.) yaşadığını, bu oranın genel nüfusa kıyasla oldukça yüksek olduğunu belirtmiştir. Benzer şekilde, kariyerle ilgili sorunlar üniversite öğrencileri arasında en yaygın stres kaynaklarından biri olarak görülmekte

ve üniversitelerin psikolojik danışma merkezlerine başvuran öğrencilerin %25'i kariyer sıkıntısı nedeniyle profesyonel yardım almaktadır (Benton vd., 2004; Creed vd., 2016).

Kariyerle ilgili sıkıntıların ortaya çıkmasına sebep olan faktörler, bireyin yaşadığı özgüven eksikliği, gelecekle ilgili belirsizlikten kaynaklanan kaygı ve bu durumun yol açtığı stres, kariyer konusunda net bir plan olmaması ve yardım sağlayabilecek kaynaklara erişmedeki zorluklar olarak tanımlanmaktadır (Aracılığı ve Demirtaş, 2019). Kariyer süreçleriyle ilgili belirsizliğin oldukça fazla olması bireylerin kariyer seçimi ve hazırlık sürecini zorlaştırmaktadır (Bynner, 2005). Körner vd. (2015) göre bu durum kariyer belirsizliği ve stresini beraberinde getirmekte ve kariyer kararlılığının oluşmasını olumsuz yönde etkilemektedir. Ayrıca, işe yerleşme baskısı ve dış faktörlerden kaynaklanan çatışmalar da kariyer sıkıntısının diğer önemli unsurları arasında yer alır (Choi vd., 2011). Üniversite eğitime devam eden öğrencilerin kariyer gelişimlerinde deneyimledikleri gelecek kaygısı, stres ve tükenmişlik gibi sıkıntılara yol açabilmektedir (Özden ve Berk, 2017). Schein' a (1990) göre işsizliğin ve okuldan iş hayatına geçiş sürecinin sebep olduğu gerginlik kariyer stresi yaşanmasına neden olurken, kariyer sürecinin ortalarında yaşanan kişisel ve ailevi problemler, iş değiştirme gibi faktörler kariyer stresinin diğer sebeplerini oluşturmaktadır. Bununla beraber iş bulma, iş kaybı ve gelir değişiminin oluşturduğu uyumsuzluklar da kariyer belirsizliği ve stresini etkileyen faktörlerdir (Körner vd., 2015). Nitekim ülkemizde de Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) verileri incelendiğinde 2023 yılında herhangi bir yükseköğrenim kurumunda eğitimini tamamlayıp tekrar Yüksek Öğretim Kurumları Sınavı'na (YKS) katılarak bir bölüme yerleşenlerin oranı %26,6'dır. Hâlihazırda bir yükseköğrenim programına kayıtlı olup da tekrar girdiği 2023 YKS puanı ile üniversiteye yerleşenlerin oranı ise 22,4 olarak hesaplanmaktadır (ÖSYM, 2023). Bu durum üniversite öğrenimine devam eden ya da öğrenimini tamamlamış bireylerin, başka sebeplerin de göz ardı edilmemesi kaydıyla, bölümlerinden yeterince memnun olmadığına veya kariyerlerine ilişkin kaygı ve stres yaşadıklarına bir işaret olarak görülmektedir (Gültekin, 2022). Ek olarak Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2023 verilerinde Türkiye'de çalışma çağı olarak adlandırılan 15-64 yaş aralığındaki nüfusun tüm nüfusa oranı %68,3 olarak açıklanmıştır. Bu oran 2007 yılında ise %66,5 olarak hesaplanmıştır (TÜİK,

2024). Bu oranlar incelendiğinde ülkemizde çalışma çağındaki nüfus oranının arttığı görülmektedir. Elde edilen bu veriler ışığında çalışma çağındaki nüfusun artmış olmasının, üniversite mezunları arasında iş bulma ve sektörel anlamda bir rekabete yol açacağı ve bunun sonucu olarak stres ve sıkıntı yaratabileceği görülmektedir.

Özellikle genç yetişkinler arasında yaygın olan kariyer kararsızlığı da kariyer sıkıntısı ve stres kaynağı haline gelebilmektedir (Benton vd., 2003; Schwatken, 2014; Şensoy ve Siyez, 2019). Kang vd.'nin (2020) üniversite öğrencilerinde sınıf düzeylerine göre mükemmeliyetçiliğin kariyer stresi ve kararsızlığı üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmada birinci sınıfta, kariyer kararsızlığının ve kariyer stresinin öz-odaklı mükemmeliyetçilik arttıkça arttığı, ikinci sınıfta, kariyer stresinin, öz-odaklı mükemmeliyetçilik arttıkça arttığı, buna karşın kariyer kararsızlığının, başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik arttıkça azaldığı, üçüncü sınıfta, hem kariyer stresinin hem de kariyer kararsızlığının, başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik arttıkça arttığı ve dördüncü sınıfta ise, kariyer stresi ve kariyer kararsızlığının, başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik arttıkça azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Jung'ın (2020) hemşirelik fakültesi öğrencilerinin kariyer karar verme tiplerine göre kariyer kimliklerini, anadaldan duydukları memnuniyeti ve kariyer streslerini belirlemeyi amaçladığı çalışmada kararlı-rahatsız tip, anadal memnuniyeti ve kariyer kimliği açısından en yüksek ortalama puanlara sahipken, kararsız-rahatsız tipin ise kariyer stresi açısından en yüksek ortalama puanlara sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hu vd.'nin (2018) Koreli üniversite öğrencilerinin kariyer stresi deneyimlerini ve semptomlarını ölçmek amacıyla tasarladığı ve geliştirdiği ölçekte olumsuz kariyer hedefi geri bildiriminin stresle pozitif ilişkili olduğunu ve kariyer hedefi-performans uyumsuzluğunun bu ilişkiye aracılık ettiği bulunmuştur. Türkiye'de ise üniversite öğrencilerinin eğitim süreçlerinde karşılaştıkları en yaygın sorunlar arasında akademik kaygıların yanı sıra gelecek kaygısının da yer aldığı görülmektedir (Topkaya ve Meydan, 2013; Türküm vd., 2004). Yavuz vd.'ne (2016) göre, üniversite eğitimi sırasında strese neden olan temel etmenlerden biri, meslek sahibi olma ve kariyer belirleme ile birlikte gelen baskı ile ilişkili olabilmektedir. Ayrıca, üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerine dair en sık karşılaşılan problemler arasında, doğru kararlar verme konusunda kendilerini yeterli hissetmemeleri, kendileri

hakkında farkındalıklarının düşük olması ve kendilerine uygun kariyer hedefleri belirlemede zorlanmaları rapor edilmiştir (Işık, 2010).

Araştırmalara göre, bireyler kariyer gelişimlerinde strese neden olan çeşitli kararsızlıklara karşı farklı tepkiler verebilmekte ve bununla birlikte alternatif çözüm yolları bulabilmektedirler (Lipshits-Braziler vd., 2016; Lipshits-Braziler, 2018). Kimi insanlar kararsızlık deneyimlediğinde diğerlerine oranla daha fazla kaygı yaşadıklarından dolayı kaçınma (Argyropoulou vd.,2007), kimi ise bu problemlere karşı çözüm üretme yolunu kullanabilmektedirler (Lipshits-Braziler vd., 2016). Kariyer gelişimi sürecinde yaşanan kararsızlık, kaygı, stres ve sıkıntı gibi faktörler, hem ekonomik hem de psikolojik sonuçları nedeniyle kariyer psikolojik danışmanlığında araştırmaların odağı olmuştur (Betz, 1992; Osipow, 1999). Özden ve Sertel (2016) kariyer gelişim sürecinde deneyimlenen bu problemlerin öğrencilerin psikolojik iyi oluş düzeylerini etkileyebildiğini dile getirmiştir. Özellikle eğitim hayatının sonlanmasıyla işe geçiş aşamasındaki üniversite son sınıf öğrencilerinin bireysel yaşamdan toplumsal yaşama geçiş (Super vd., 1957) ve kendi tercihlerine göre bir alanda iş sahibi olmaları gibi gelişimsel görevleri başarıyla gerçekleştirebilmeleri için kariyer karar verme süreçlerinin desteklenmesi ve yaşadıkları kariyer sıkıntılarının anlaşılacak bunlarla başa çıkmaları yönünde destek sunulması önemlidir. Kariyer gelişim süreçlerinde ve ruh sağlığı müdahalelerinde karşılaşılan güçlükler doğrultusunda bu süreçlerin ardından iyileşmenin ya yavaş ilerlemesi ya da uzun zaman alması gibi sebeplerle uygulamalı psikoloji alanında farklı bakış açılarına ihtiyaç duyulmuştur (Levin ve Hayes, 2009). Bu noktada, Kabul ve Kararlılık Terapisi (KKT), güncel yaklaşımlardan biridir ve farkındalık ve kabule daha fazla vurgusu ile Bilişsel Davranışçı Yaklaşımın üçüncü dalgası olarak kabul edilmektedir (Brown vd., 2011). Dolayısıyla KKT, kariyer psikolojik danışmanlığında yapılacak müdahale çalışmaları için önemli bir temel sunmaktadır.

KKT, psikolojik esnekliği artırarak önleyici bir yaklaşım sunmaktadır (Biglan vd., 2008). KKT' nin genel amacı, kabul, ayrışma, bağlam olarak benlik, kararlı eylem, değerler ve an'da olmadan oluşan altı temel süreç aracılığıyla psikolojik esnekliği artırmaktır (Hayes vd., 2006). Psikolojik esneklik, bireyin yaşamında değerleri yöneliminde davranışlarını sürdürürken, an'da

kalma becerisi göstererek gelecek ve geçmişten uzaklaşması olarak tanımlanmaktadır (Luoma vd., 2010). Bununla birlikte KKT felsefi olarak işlevsel bağlamsalcılıkta kök salmış bir psikolojik müdahale modelidir (Hayes, 1993; Hayes vd., 1988). İşlevsel bağlamcı bakış açısına göre davranış yalnızca değerli amaçları desteklediği sürece “doğru” olarak kabul edilir (Hayes vd., 2004). İşlevsel bağlamsalcılık, yaşantıların bütününe odaklanarak, o olayın işlevini anlamlandırmada bağlamın rolüne odaklanmak ve olayları pragmatik bir çerçeveden ele almayı içerir (Hayes vd.,1999). Burada yaşanan olayın öğeleri genellikle tek başına incelenmez, eğer olayın bütününe bakılamazsa herhangi bir eylemin önemli bağlamsal özellikleri göz ardı edilebilir ve aslında benzer görünen eylemlerin bağlama göre farklılaşan işlevleri anlaşılabilir (Twohig, 2012).

Günümüzde KKT sadece terapide değil, aynı zamanda eğitim ve iş ortamlarında dayanıklılığı ve psikolojik sağlığı teşvik etmek gibi birçok önleyici bağlamda da uygulanmaktadır (Luken ve De Folter, 2019). Bireylerin birçok konuda olduğu gibi kariyer gelişiminde de deneyimsel kaçınma ile psikolojik esnekliğin işlevselliğini yitirmesinin sonucu olarak an’da olma yerine geçmiş ve gelecek odaklı yaşantıya sahip olduklarını ve bu durumun da bireylerin değerler temelindeki kariyer tercihlerine engel olarak çeşitli psikolojik rahatsızlıklara yol açtığı görülmektedir (Hayes ve Wilson, 2003). KKT modeli, çeşitli teoriler ve uygulamaların yanı sıra kariyer danışmanlığını bütünleştirir ve kariyer gelişimini anlamak ve bireylerin kariyer gelişimlerini devam ettirmek için mücadele ettiği yaşam alanlarını belirlemek, duygusal ve bilişsel engellerle ilgili faktörleri tanımak ve bunlarla mücadele etmek için yeni bir yaklaşım sunar (Hoare vd., 2012).

KKT’nin kariyer psikolojik danışmanlığı alanında kullanıldığı örnekler, çeşitli kariyer gelişim güçlüklerine yönelik sunulacak hizmetlerde kullanılabilirliğine yönelik temel oluşturmaktadır. Örneğin, Hoare vd. (2012) tarafından, genç yetişkinlik döneminde depresyon yaşayan bir kadın danışanın iş performansının ve kariyer memnuniyetinin düşmesi nedeniyle iş devamsızlığı ve üretkenlikte düşüş sorunları yaşaması neticesinde, KKT tabanlı kariyer danışmanlığının gerçekleştirildiği bir vaka incelemesi sunulmuştur. KKT tabanlı kariyer danışmanlığı sonucunda danışanın, değerlerinin nasıl çatıştığını anlayarak değerlerini kariyeri

için farklı bir yol oluşturmak amacıyla kullandığı, ayrıca geçmiş ve şimdiki ilişkisel sorunlar bağlamında kaygı ve düşük özgüven duygusuna sebep olan duygusal gerginlikten kendini kurtarabildiği rapor edilmiştir. Benzer şekilde, Luken ve De Folter (2019), gerçekleştirdikleri vaka incelemesinde KKT'nin 18 yaşındaki kadın danışanın kariyer gelişiminde yaşadığı problemler üzerindeki rolünü incelemişlerdir. Bu çalışmada KKT odaklı kariyer danışmanlığı süreci ile ilgili olarak kariyer psikolojik danışmanlarına çeşitli öneriler sunulmuştur. Bu doğrultuda KKT 'nin kariyer danışmanlığına yeni bir yaklaşım getirdiği ve alternatif bir yön sunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca KKT'nin kariyer psikolojik danışmanlığında en önemli yönünün, geleneksel yaklaşımların bilgi işleme ve düşünme süreçlerine odaklanmasına bir alternatif sunması olduğu belirtilmiştir. Bu vaka incelemelerinin yanı sıra, Khan ve Mathur (2020) tarafından gerçekleştirilen KKT tabanlı kariyer danışmanlığı programının katılımcıların, kariyer kararsızlığı, erteleme, mevcut kariyere ilgi eksikliği, kariyer başarısı konusunda aile üyelerinin beklentileri, kişinin kendisinden yüksek beklentileri, kariyerde olumsuz öz değerlendirme, kariyer gelişiminde odaklanma eksikliği ve kişinin güçlü ve zayıf yönlerinin değerlendirilmesi ile ilgili deneyimlerden kaçınma gibi alanlarda olumlu sonuçlar ortaya koyduğu rapor edilmiştir. Soltanzadeh Jazi vd. (2019) tarafından obsesif kompulsif bozukluğu olan üniversite öğrencileri ile yapılan çalışmada KKT tabanlı kariyer rehberliğinin olumsuz duyguların kabulü ve mesleki değerlere bağlılık yoluyla öğrencilerin kariyer gelişimlerinin olumlu yönde etkilendiği rapor edilmiştir.

Uluslararası alanyazında bu sınırlı sayıdaki araştırmalara rağmen, ulusal alanyazında bu konu henüz araştırılmaya çok açık bir alan olarak ortaya çıkmaktadır. KKT temelli yaklaşımların kariyer gelişiminin çeşitli yönlerine dair yaşanabilecek güçlükler üzerindeki olumlu etkilerine dair ilgili alanyazın, KKT'nin kariyer psikolojik danışmanlığı alanındaki sorunların ele alınmasında yeni bir bakış açısı olarak öne çıktığını göstermektedir. Mevcut araştırmalar da KKT'nin kariyer psikolojik danışmanlığı alanında kullanımına dair umut vadeditici sonuçlara işaret etmektedir. Bu doğrultuda, genç yetişkinlik dönemi ile okuldan iş yaşamına geçiş ve kariyer kararı verme gibi gelişimsel görevlerin yanı sıra kariyer kararsızlığı yaşama, iş bulma ve gelecek kaygısını da içeren pek çok kariyer sıkıntısı deneyimleme gibi

çeşitli gelişimsel güçlükler yaşayan üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim süreçlerinin desteklenmesine yönelik KKT temelli kanıta dayalı programlara duyulan ihtiyaç öne çıkmaktadır. Bu ihtiyaca yanıt verir şekilde bu araştırmada, öncelikle, geliştirilecek programa temel oluşturması için üniversite öğrencilerinin kariyer sıkıntılarına yönelik deneyimlerinin derinlemesine bir şekilde araştırılması, ardından kariyer kararsızlıklarını ve kariyer sıkıntılarını azaltma doğrultusunda KKTtemelli psikoeğitim programının (KKTPP) geliştirilmesi ve etkililiğinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda bu çalışmanın bulgularının üniversite öğrencilerine sunulacak kariyer hizmetleri açısından önemli bir girdi ve kaynak sağlayacağı, ayrıca KKT alanyazınına da önemli katkıları olacağı varsayılmaktadır.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Beliren yetişkinlik olarak tanımlanan üniversite dönemi, bireylerin yaşam boyu gelişim sürecinde kritik bir aşama olarak kabul edilmektedir (Arnett, 2000). Arnett 'e (2000) göre bireyler bu dönemde sosyal, duygusal ve mesleki gelişimlerine yönelik değerli olan alanlarla ilgili kayda değer seçimler yapabilmektedir. Bununla birlikte bu dönem ergenlikten yetişkinliğe geçiş dönemi olarak görülürken aynı zamanda belirsizliğin de yoğun olarak yaşandığı seçenekler dönemi olarak görülmektedir (Arnett, 2000). Bu gelişim dönemi, üniversite öğrencileri için stresli ve uyum gerektiren bir süreç olarak görülmekte, pek çok açıdan zorlayıcı olabilmektedir (Dyson ve Renk, 2006; Pritchard vd., 2007). Üniversite dönemi, bireylerin kariyer gelişimi açısından bir keşif aşaması olmakla birlikte aynı zamanda kariyer seçeneklerinin değerlendirildiği bir süreç olarak da öne çıkmaktadır (Martens ve Felissa, 1998). Bu dönemde gençler, lisedeki eğitim programlarından farklı bir akademik yapıya uyum sağlarken, aynı zamanda çeşitli gelişimsel görevlerle de karşı karşıya kalmaktadırlar (Savickas, 2001). Bu görevler arasında, seçtikleri kariyerin kendilerine uygunluğunu değerlendirme, kariyer süreçlerine dair kararlar alma, staj ve iş arama süreçlerine katılma ve kariyer gelişimi için uygun bir çevre oluşturma gibi sorumluluklar yer almaktadır (Creed vd., 2009). Öğrenciler, belirlemiş oldukları kariyer tercihleriyle sadece mesleki gelişimlerini sürdürmekle kalmaz aynı zamanda bu kariyer tercihlerinin yarattığı çevresel koşulların da etkisi altındadır (Gati ve Asher, 2001). Gati ve Asher (2001), kariyer kararlarının bireylerin yaşam

tarzlarını, toplum içindeki rollerini ve genel olarak tüm hayatlarını büyük ölçüde etkilediğini vurgulamıştır. Bu nedenle, etkili ve işlevsel kariyer kararı vermek, genç yetişkinlik döneminde önemli bir aşamayı temsil etmektedir (Sampson ve Peterson, 1996). Bununla birlikte yönünü netleştiremeyen bireylerin, kariyerleri ile ilgili kararlar verirken zorlandığı görülmektedir (Sangganjanavanich ve Magnuson, 2011). King vd. (2014), gençlerin çoğunun gelecekteki kariyerleriyle ilgili stres yaşadıklarını ortaya koymuştur. Birçok üniversite öğrencisinin kariyer kararsızlığı yaşadığı ve bu öğrenciler arasında psikolojik sıkıntıların (kaygı, depresyon) yüksek, psikolojik iyi oluşlarının düşük olduğu tespit edilmiştir (Fouad vd., 2006).

Gençler için sacılı bir dönem olarak görülen üniversitenin son dönemlerinde bireyler okuldan işe geçiş aşamasında bulunmakla birlikte, bu dönemde onlara etkili ve işlevsel yönlendirmeler yapmak önemli görülmektedir. Öyle ki bu dönemde bireylerin işe geçiş aşamasını etkili bir şekilde yönetebilmesi, planlı ve sistematik bir hazırlığı gerektirir. Bununla birlikte öğrencilik hayatı ile iş hayatı arasındaki bu geçiş aşaması bireyler için. Ancak öğrencilik hayatı ile iş hayatı arasındaki farklılıklar ve beklentilerin uyuşmaması bireyler için zorlayıcı olabilmektedir. Dolayısıyla, üniversite öğrencilerinin okuldan iş yaşamına geçişini daha etkili hale getirmede ve istihdam edilebilir nitelikli eleman yetiştirme konusunda üniversitelerin kariyer gelişim merkezleri ulusal politikalarla desteklenmeli ve daha işlevsel hale getirilmelidir (Yeşilyaprak, 2014c).

Bu süreçte, öğrencilere gerekli özen ve destek gösterilmediğinde, plansız bir şekilde iş yaşamlarına geçmeleri, kariyer hedeflerine yönelme süreçlerinde, zaman ve kaynak açısından çeşitli kayıplara uğramalarına, depresyon, kaygı veya çeşitli bağımlılıklar gibi psikolojik sorunların ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir (Leung vd., 2011; Oliva vd., 2009). Bu aşamada onları doğru seçim yapmaları konusunda desteklemenin gelecekteki çalışma yaşamları açısından önemli olduğu düşünülebilir (Watson ve Stead, 1997). Birçok araştırmacı, eğitim hayatının son aşamasındaki öğrencilerin, kendi gelişim dönemi özelliklerinin içinde değerlendirilerek bu yönde araştırmalar yapılmasının önemine vurgu yapmıştır (Lent vd., 1999; Luzzo, 1991;1993). Hayatlarının bu çok kritik aşamasında tüm yaşamlarını etkileyebilecek bir karar vermesi beklenen öğrencilerin karar verme süreçlerinde ve kariyer gelişim sürecinde

yaşadıkları stres ve sıkıntılar noktasında öğrencilere eğitim öğretim gördüğü süre zarfında yardımcı olunması gerekmektedir (Doğan, 2005). Öyle ki, bireylerin mesleki hayatının, iş dünyasına ek olarak toplumsal birçok konu üzerinde etkileri olduğu bilinmekle birlikte bu konunun profesyonel şekilde ele alınması anlamlı olacaktır (Öztemel, 2019).

Öte yandan bu dönemde yaşanan en önemli sorunlardan biri artan genç işsizliği oranlarıdır. Dünya Bankası tarafından yapılan bir araştırmada, üniversite gençliğinin en büyük sorunun işsizlik olduğu, 20-24 yaş arası üniversite mezunlarının % 38,5'inin iş aradığı tespit edilmiştir (WorldBank, 2006). ABD Federal Rezerv Bankası (FED), 22 ile 27 yaş arası üniversite mezunu olan bireylerin iş bulma oranının, genel işsizlik oranlarına göre daha yüksek olduğunu bildirmiştir. Elde edilen istatistikler, üniversiteden mezun olan bireylerin deneyimlediği işsizliğin düzenli olarak arttığını, genel işsizliğin ise son on yıl içinde azaldığını göstermektedir (Kelly, 2019).

Ülkemizde genç işsizliğin ve üniversite mezunlarına yönelik işsizlik oranlarının %32'lere ulaştığı dikkate alındığında bu problemi çözmeye yönelik sistematik çalışmaların ele alınması önem arz etmektedir (Can, 2015; Erdayı, 2009). Ülkemizde işsizlik oranı 2022 yılı Temmuz ayında genç nüfusta %19,1 olarak rapor edilmiştir (TÜİK, 2024). İşsizliğin Türkiye'deki gençlerde daha çok görülmesinin nedenlerinden biri de ekonomik istihdamın yetersiz oluşu olarak görülmektedir. TÜİK (2023) verilerine göre 2023 yılı Ocak ayı işsizlik oranı %9,7 iken, bu oran 15-24 yaş arasında %20,2 olarak raporlanmıştır. Diğer taraftan genç işsizlikteki oran toplam işsizliğin iki katı olarak hesaplanmıştır. 2024 yılı için ise 15-24 yaş arasındaki işsizlik oranı yüzde 16,6 olarak tespit edilmiştir (TÜİK, 2024).

İşsizlik oranlarının yaş dağılımı incelendiğine özellikle üniversiteden mezun olan gençleri de kapsayan genç işsizlik düzeyleri dikkat çekmektedir. İşsizlik oranları incelendiğinde eğitim durumuna göre üniversite mezunlarında bu oranın daha fazla olduğu tespit edilmiştir (Çondur ve Bölükbaş, 2014). TÜİK'in son yılda yayınladığı verilere göre üniversiteden mezun olan bir kişinin ortalama iş bulma süresinin 13.6 ay olması dikkat çekici bir durumdur (TÜİK, 2022). Türkiye'de üniversiteden mezun olan bireylerin işsizlik oranlarındaki bu artış,

üniversitede eğitim almanın artık bir iş garantisi sağlamadığını ve istihdamın yetersizliğine işaret etmektedir (İncekara, 2010).

Bu durum, yaşamlarında kendilerine bir meslek edinme ve toplum içinde önemli bir konuma sahip olma yolundaki üniversite öğrencileri üzerindeki baskıyı da artırmaktadır (Cooke vd., 2006). Bireyler üniversite mezunu olan gençlerin işsizlik sorununun arttığını gördükçe daha çok kaygı, stres ve umutsuzluk deneyimleyebilmektedirler (Aytaç ve Dursun, 2009). Dolayısıyla gençlerde görülen işsizlik kaygısı bir taraftan ümitsizlik geliştirmelerine sebep olurken diğer taraftan da yanlış tercihlere yönelmelerine zemin hazırlayabilmektedir (Koçak ve Çepni, 2017). İşsizlik kaygısı yaşayan bireyin sosyal ilişkileri zedenelebildiği gibi öfke, umutsuzluk, intihara eğilim ve madde kötüye kullanımı yaşayabilmektedir (Kıcır, 2010).

Üniversiteden mezun olan gençlerin istihdam edilebilirliklerini arttırmak ve öğrencilerin kariyer gelişimlerini desteklemek amacıyla üniversitelerde kariyer merkezleri kurulduğu görülmektedir. Bireylere sunulan kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerinin geliştirilerek ilk aşamada var olan problemlerin açığa çıkarılması, bu yönde hangi uygulamalar olduğu ve daha sonra ise hangi konulara odaklanıldığına yönelik detaylı çalışmalar öncelikli olarak görülmektedir. Bu durum ülkemizde günümüz koşullarında giderek daha da önemli hale gelmektedir (Kılıç, 2019; Kılıç ve Zorbaz, 2021). Dolayısıyla son yüzyılda kariyer psikolojik danışmanlığı alanındaki hizmetlerin işlevselliğinin sorgulanması önerilmektedir (Niles, 2011). Son dönemlerde gözlenen kariyer alanındaki değişen problemlerin, kariyer psikolojik danışmanlığı alanında güncel müdahaleler gerektirdiğine işaret edilmektedir (Herr, 2001; Niles ve Bowslbey, 2005). Bunun sonucu olarak üniversitelerin kariyer gelişim merkezlerinde güncel problemlerin ve ihtiyaçların ele alınmasının ve bu yöndeki hizmetlerin planlanmasında, günümüz kariyer ihtiyaçlarının belirlenmesinin önemli olacağı vurgulanabilir.

Bu anlamda üniversite eğitimlerinin son aşamasına gelmiş olan gençlerin öncelikli olarak kariyer gelişimlerinde hangi noktalarda stres ve sıkıntı yaşadıklarının açığa çıkarılması ve kariyer gelişimlerinde daha kararlı adımlar atarken bir taraftan da bu alanda deneyimledikleri zorluklar ve stres yaratan faktörlerle daha etkin baş edebilme becerisi kazanarak gerektiğinde orijinal beceriler geliştirebilmesi noktasında KKT yöneliminde

gerçekleştirilecek çalışmaların etkili ve işlevsel olacağı varsayılmaktadır. Bu doğrultuda araştırmanın ilk aşamasını oluşturan nitel araştırma ile üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerinde deneyimledikleri sıkıntıların derinlemesine bir şekilde incelenmesi, geliştirilecek KKT temelli psikoeğitim programına temel oluşturması açısından oldukça önemlidir. Aynı zamanda üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerinde deneyimledikleri sıkıntıların neler olduğunun belirlenmesinin ve bu sıkıntı ve stres kaynaklarının nitel aşama sonrasında geliştirilecek olan KKT temelli psikoeğitim programının oluşturulmasına ve temellendirilmesine katkı sunacağı düşünülmektedir. Sonuç olarak gerçekleştirilen bu araştırma ile KKTPP'nin üniversite öğrencilerinin kariyer kararlılığı ve sıkıntısı düzeyleri üzerinde etkili olacağı ve literatürde önemli bir boşluğu dolduracağı öngörülmektedir.

Araştırma Problemi

Bu araştırmada temel olarak aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Üniversite üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerinin kariyer gelişimlerinde yaşadıkları sıkıntılara yönelik deneyimleri nelerdir? Bu deneyimler, üniversite öğrencilerine yönelik geliştirilecek KKT temelli psikoeğitim programı için nasıl bir temel oluşturmaktadır?

2. Elde edilen bulgular ışığında da, üniversite öğrencilerine yönelik KKT temelli psikoeğitim programının öğrencilerin kariyer sıkıntısı ve kararlılığına anlamlı bir etkisi var mıdır?

Hipotezler

Araştırmanın temel amacı doğrultusunda, KKTPP'nin etkisini ölçmek üzere belirlenen hipotezler aşağıda sıralanmıştır:

Hipotez 1. KKTPP'ye katılan deney grubundaki ve kontrol grubundaki katılımcıların kariyer sıkıntısı ve kariyer kararlılığı ilişkin ön test puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Hipotez 2. KKTPP'ye katılan deney grubundaki katılımcıların kariyer kararlılığı son test ve izleme testi puan ortalamaları ön test puan ortalamalarından anlamlı derecede yüksektir.

Hipotez 3. KKTPP'ye katılan deney grubundaki katılımcıların kariyer sıkıntısı son test ve izleme testi puan ortalamaları ön test puan ortalamalarından anlamlı derecede düşüktür.

Hipotez 4. KKTPP'ye katılan deney grubundaki katılımcıların kariyer sıkıntısı ve kariyer kararlılığı son test ve izleme testi puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Hipotez 5. Kontrol grubundaki katılımcıların kariyer sıkıntısı ve kariyer kararlılığı ön test, son test ve izleme testi puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Hipotez 6. KKTPP'ye katılan deney grubundaki katılımcıların kariyer kararlılığı son test ve izleme testi puanları, kontrol grubundaki katılımcıların son test ve izleme testi puanlarından anlamlı derecede yüksektir.

Hipotez 7. KKTPP'ye katılan deney grubundaki katılımcıların kariyer sıkıntısı son test ve izleme testi puanları, kontrol grubundaki katılımcıların son test ve izleme testi puanlarından anlamlı derecede düşüktür.

Sayıtlar

1. Araştırmada kullanılan ölçeklere bütün katılımcıların gerçeğe en yakın yanıtları verdikleri varsayılmıştır.

Sınırlılıklar

1. Bu çalışmanın nicel aşaması Doğu Anadolu Bölgesindeki bir üniversitenin,2023-2024 güz dönemi üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencileri ile yürütülmüştür.

2. Bu çalışmada nitel aşamadaki uygulama, Akdeniz ve Doğu Anadolu Bölgeleri'nden üç üniversite, nicel aşama kapsamındaki pilot ve ana uygulama ise Doğu Anadolu Bölgesi'nden bir devlet üniversitesindeki üniversite öğrencileri ile gerçekleştirilmiştir.

3. Araştırmanın nitel aşamasından elde edilen veriler araştırma kapsamında hazırlanan ve kariyer sıkıntısının nedenlerini incelemeyi amaçlayan yarı yapılandırılmış görüşme formundan elde edilen verilerle sınırlıdır.

4. Bu araştırmanın nicel aşamasından elde edilen veriler kullanılan ölçme araçlarının ölçüğü niteliklerle sınırlıdır.

Tanımlar

Bu araştırmada kullanılan kavramlara ait tanımlara aşağıda yer verilmiştir.

Kariyer Kararlılığı

Sosyal bilişsel kariyer kuramı çerçevesinde kariyer kararlılığı, bireylerin kişisel özellikleri, doğup büyüdüğü kültür, yetenek ve ilgileri gibi bireysel ve çevresel etmenlere göre farklılaşabilen bir kavram olarak ifade edilmektedir (Lent vd., 1994).

Kariyer Sıkıntısı

Kariyer sıkıntısı, kariyer karar verme sürecinde bazı rahatsız edici etkiler hissetme ve kariyer belirlemekten kaçınma olarak tanımlanmaktadır (Creed ve Gagliardi, 2015).

Kabul ve Kararlılık Terapisi

KKT, bireyin içsel yaşantılarının farkında olarak onları değiştirmeye veya yok etmeye çalışmadan kabul edip, bireyin değerleri yönünde hareket etmesini teşvik eden üçüncü dalga davranışsal ve bilişsel terapiler arasında yer alan bir psikoterapi yöntemidir (Hayes, 2004).

Genç Yetişkinlik Dönemi

Üniversite öğrencilerinin bulunduğu dönem, genç yetişkinlik ya da beliren yetişkinlik dönemi olarak tanımlanmaktadır (Arnet, 2001). Bu araştırma kapsamında ise genç yetişkinlik dönemi üniversite üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerini kapsamaktadır.

Bölüm 2

Araştırmanın Kuramsal Temeli ve İlgili Araştırmalar

Bu bölümde ilk olarak araştırmanın bağımlı değişkenleri olan kariyer kararlılığı ve kariyer sıkıntısı ile ilgili literatür ve araştırmalar yer almaktadır. Ardından araştırma kapsamında geliştirilen psikoeğitim programının kuramsal temelini oluşturan Kabul ve Kararlılık Terapisi (KKT) ile ilgili kuramsal temeller, kuramın bileşenleri ve kariyer psikolojik danışmanlığında kullanımına yönelik ilgili alanyazın bilgisine yer verilmiştir. Ayrıca Kabul ve Kararlılık Terapisi ile ilgili araştırmalar ve kariyer kararlılığı, kariyer sıkıntısı ve Kabul ve Kararlılık Terapisinin birlikte ele alınışına yönelik literatür sunulmuştur.

Kariyer Kararlılığı

Kariyer kararlılığı, kişinin kariyer gelişimindeki istikrarının ve memnuniyetinin göstergesi olarak ifade edilmektedir (Miller, 2011). Glaize ve Myrick (1984), kariyer kararlılığını bireyin kariyer hedeflerini netleştirme yeteneği olarak tanımlamaktadır. Savickas vd.'ne (1992) göre kariyer kararlılığı kesinlik, tatmin ve rahatlık olarak üç farklı boyutta değerlendirilmektedir. Diğer taraftan, insanların eğitimleri sonrasında takip etmek ve geliştirmek istedikleri kariyer yollarına ilişkin güven veya kesinlik düzeyini de ifade etmektedir (Li vd., 2019). Bununla birlikte kariyer kararına vurgu yapan ve bireyin kariyer karar verme sürecini nasıl ele aldığına ilişkin yaklaşımlar bulunmaktadır (Osipow, 1990). Bu yaklaşımlar çeşitli karar verme modelleri ve kariyer psikolojik danışmanlığı alanına özgü teknik ve yöntemler dikkate alınarak geliştirilmiştir (Pitz ve Harren, 1980).

Bell vd. (1988) öngörücü, betimsel ve kuralcı kariyer karar verme modellerini geliştirmiştir. Öngörücü kariyer karar verme modeli, en etkili ve işlevsel kararın nasıl verildiğini ve bu süreçte bireyin sezgileri ile çeşitli diğer seçenekleri karşılaştırmasının önemine vurgu yapmaktadır (Pitz ve Harren, 1980). Öngörücü modeller, bireylerin bilgi işleme ve geçerli bilgiye erişimdeki sınırlılıklar neticesinde en uygun kararı almalarına yardımcı olmayı amaçlamaktadır (Gati, 2013). Öngörücü modeller, bireylerin ulaşılabilir hedeflerinin yerine daha tatmin edici ve gerçekçi seçimler yapmalarına işaret eder (Phillips, 1994). Öngörücü modellerin amacı,

tamamen gerçekçi kararlar almaya çalışmak yerine, daha iyi kariyer kararları almak için sistematik bir süreç sağlamaktır (Gati vd., 1996; Gati ve Levin, 2015). Dolayısıyla öngörücü model, kuralcı ve betimleyici modeller arasındaki boşluğu en aza indirmeyi amaçlarken diğer taraftan bireyleri sezgisel karar almaya yönlendirir (Gati, 2013). Bu nedenle, öngörücü modeller kuralcı modellerin karar durumlarına uygulanamazlığını aşmayı ve betimleyici modellerde bulunan önyargıları en aza indirmeyi amaçlar (Gati ve Kulcsar, 2021).

Betimsel kariyer karar verme modelinde, birey karar verirken seçenekler arasından kendisi için ihtiyacını karşılayabilecek en iyi seçeneği kabul etmek durumunda kalmaktadır (Bell vd., 1988). Bu modeller, insanların gerçek hayatta karar verme biçimlerini ele alarak, ideal, normatif karar alma süreçleri ile gerçek olanlar arasındaki boşluklara vurgu yapmaktadır (Tversky ve Kahneman, 1974). Betimleyici modeller, öngörücü modellerin varsayımlarının aksine, bireylerin her zaman en uygun alternatifi seçerek faydayı maksimize etmeye çalışmadıklarını, ancak genellikle tatmin edici bir alternatifi seçtiklerini açıklar (Phillips, 1994). Bununla birlikte öngörücü modeller, insanların en iyi kararları nasıl almaları gerektiğine dair öneriler sunarken, betimleyici modeller ise insanların bu kararları nasıl aldıklarını açıklar (Germeijs ve Boeck, 2003).

Kuralcı karar verme modeli, kariyer psikolojik danışmanlığı alanında, ideal bir kariyer kararı alma süreci için teorik bir yapı sunmaktadır (Kaldor ve Zytowski, 1969; Katz, 1969; Zakay ve Barak, 1984). Bu modelde her olası seçenek iki değişkene göre değerlendirilir; ilk olarak, birey hedefleri ve tercihleri doğrultusunda karşılaştığı seçenekleri kişisel fayda ve maliyet açısından değerlendirir. İkincisi, belirli bir seçeneğin belirli bir sonucu da beraberinde getirmesi olasılığıdır (Brown, 1990; Mitchell ve Krumboltz, 1984; Pitz ve Harren, 1980). Bununla birlikte kuralcı karar verme modelinde birey kendisi için en etkili ve uygun meleğe yönelmesi için iki ön koşul vardır; bunlardan ilki iş alanındaki seçenekler hakkında yeterli düzeyde bilgi sahibi olması ve diğeri ise bu seçeneklerin çıktılarının neler olabileceğini öngörerek mantıklı bir karar vermesidir (Bell vd., 1988). Kariyer psikolojik danışmanları kuralcı karar verme modellerini diğer modellere göre rasyonel, niceliksel, karmaşık ve insanın bilgi işleme yetenekleriyle uyumsuz olarak algılandığı için benimsememişlerdir (Gati ve Kulcsar, 2021).

Temel olarak karar verme sürecini ele alan bu açıklamaların yanı sıra, kariyer olgunluğunun bir göstergesi olan ve önemli bir kariyer gelişim görevi olan (Super, 1990) kariyer kararı vermenin kariyer gelişim kuramlarının ana konularından olduğu söylenebilir. Bu nedenle kariyer karar vermeyi anlamada ve açıklamada kariyer kuramlarına da bakmanın önemli olacağı söylenebilir (Osipow, 1990).

İlk olarak, mesleki rehberliğin temelini oluşturan Parsos'un (1909) özellik-etmen kuramına göre, bireyler kariyer kararlarını, kendi nitelikleri (ilgi, yetenek, değer, kişilik özellikleri gibi) ile mesleklerin ve işlerin özellikleri (çalışma koşulları, gerektirdiği nitelikler, iş bulma imkanları vb.) arasında akılcı bir eşleştirme yapma süreci ile verirler. Meslek kararı bireylerin kendi özelliklerinin ve iş yaşamının çıktılarının farkında olarak bu iki süreci etkili bir şekilde ele alabilme becerisi şeklinde tanımlanmaktadır (Carson vd., 1999). Bu noktada, eşleşme süreci gerçekçi akıl yürütmeye dayanan karar verme sürecini içerir (Sharf, 2013).

Özellik-faktör uyumlu kuramların temsilcilerinden biri olan Holland (1966) ise kişilik tipolojisi kuramında, bireylerin genetik özelliklerinin, kişilik türlerinin, farklılıklarının ve tutarlılıklarının sonucu olarak en iyi uyum sağlayabilecekleri ortamların arayışı içinde olduğu belirtmiştir. Bu arayışın sonunda yaptıkları elde edebilecekleri seçimin memnuniyeti ve kalıcılığı da kariyer kararlılıklarını etkilemektedir (Osipow, 1990). Bu doğrultuda, kariyer kararı verme kişilik özellikleri ile eşleşen iş çevrelerine yönelme sürecini ifade eder.

Özellik-etmen kuramlarının eşleştirmeye dayalı yaklaşımlarına eleştiri getiren ve kariyer gelişimini bir süreç olarak ele alan kariyer gelişim kuramlarında kariyer kararı verme, gelişimsel bir görev olarak ele alınmaktadır. Örneğin, Ginzberg (1951) meslek seçiminin, fanteziye dayalı karar verme, ilgi, kapasite ve değerlere dayalı geçici karar verme ve keşif, kristalleşme ve spesifikleşmenin gelişimsel süreçlerine dayalı gerçekçi karar verme olmak üzere yaşamın üç dönemini içeren gelişimsel bir süreç olduğunu belirtmiştir (Gibson ve Mitchell, 1995). Daha önce de işaret edildiği üzere, Super (1957), kariyer olgunluğunu, bireylerin eğitsel ve kariyer kararı verebilmeye yönelik hazır bulunuşluğu olarak tanımlamıştır. Dolayısıyla kariyer kararı verme becerisi, kariyer olgunluğunun bir göstergesi olarak kabul edilmiş olup, kariyer kararı verme iyi bir eşleştirme yapmaya dayalı bir beceri ya da yapı

olmaktan ziyade değişikliklere ve geçişlere uyum sağlama becerisi olarak ele alınmıştır (Krieschok vd., 2009).

Geliřimsel kuramlarda eksik bırakıldığı dūřınūlen bilişsel faktörlerin (öz-yeterlik algısı) kariyer gelişimindeki rolünü ele alan ve Bandura'nın sosyal bilişsel kuramına dayanan Sosyal Biliřsel Kariyer Kuramı'nda (Lent vd., 1994) kariyer kararı verme, özyeterlik inançlarından ve mesleki sonuç beklentilerinden etkilenen bilişsel bir beceridir. Kiřinin öz yeterlik algısı, kariyer seçimlerini, ne kadar çaba göstereceklerini, engelleyici durumlarla karşılaştığında vereceği tepkileri ve kariyer seçimlerindeki kararlılığını etkilemektedir (Bandura, 1977). Aynı zamanda kişinin bir kariyer alanındaki faaliyetlerle ilgili öz yeterlik algısının yanı sıra kariyer kararı verme öz yeterliliğinin yüksek olması da kariyer kararlılığını artırmaktadır (Akçakanat ve Uzunbacak, 2019; Penn ve Lent, 2019). Sonuç beklentisi ise, bireylerin belirli davranışlarının belirli çıktılara neden olabileceğine dair öngörüsüdür (Bandura, 1977). Öz yeterlik algısı, performans başarısının belirli sonuçları garanti ettiği durumlarda kariyer kararlılığını etkileyen baskın faktör iken, bu ilişkinin belirsiz olduğu durumlarda kişinin sonuç beklentisi öz yeterlik algısından bağımsız olarak katkıda bulunmaktadır (Bandura, 1989). Bu değişkenlere ek olarak, kariyer seçimi davranışlarının, kariyer desteği (örn., aileden gelen maddi destek) ve kariyer engeli (örn., ileri eğitim için evden ayrılma zorunluluğu) gibi bağlamsal değişkenler tarafından da şekillendirildiğini öne sürmektedir (Rogers ve Creed, 2011). SBKK, kariyer sürecini destekleyebilecek ya da sınırlandırabilecek yaşam deneyimlerini içermektedir (McDonald ve Hite, 2023). Aynı zamanda kariyer kararı verme bir anda meydana gelmeyip aksine süreç olarak gerçekleşmekte ve çevresel engeller ya da destekler gibi bağlamsal değişkenlerden etkilenmektedir (Bright vd., 2005; Lent vd., 2000). Lent vd., (2002), SBKK'yı birey, çevre ve bireyin davranışı üçgeninde ele alarak bu üçgenin döngüsel bir yapıda olduğunu savunmaktadır. Bu üçlü etkileşim ve döngüsel yapı, birey için yaşam boyu devam eder (Brown ve Lent, 2004). Kiřiyle ilgili olan bu üç faktör birbirini çift yönlü olarak etkilemektedir (Lent vd., 1994). Kuramın temel savı, bireylerin kariyer kararlarını kendi başlarına alsalar bile, çevrenin bu süreçte önemli bir rol oynadığı yönündedir (Restubog vd., 2010). Dolayısıyla kişisel ve çevresel faktörler bireyin kariyer hazırlığına aktif katılımı aracılığıyla kariyer kararlılığını

etkilemektedir (Hirschi vd., 2011). Örneğin, olumsuz duygulanım (kaygı veya öfke) yaşama olasılığı daha yüksek olan bireyler, çevresel koşullara karşı daha duyarlı olabilir ve olumsuz duygulanım düzeyi düşük olanlardan daha fazla engel ve daha az destek algılayabilir (Lent vd., 1994).

Kariyer gelişim kuramlarında sosyal yapılandırmacı yaklaşımları benimseyen postmodern kariyer kuramlarına bakıldığında ise, kariyer karar verme sürecinin bireyin içinde büyüdüğü ve bulunduğu sosyal bağlamdan etkilendiği gibi bireyin de bu bağlamı şekillendirmesi yoluyla kariyer kararı sürecinin şekilleneceğine işaret edeceği söylenebilir. 21. yy.'daki iş dünyasındaki hızlı ve öngörülemez değişimlere işaret eden bu kuramlar, bireylerin bir mesleğe/işe karar vererek emekli olana kadar çalışacakları tek bir mesleğe/işe sahip olma durumunun değiştiğine işaret etmektedirler (Savickas, 2005). Bu kuramlar, kariyer karar verme sürecini, olgunlaşma gibi fizyolojik ya da psikolojik bir gelişim düzeyine dayandırılan kariyer karar verme süreci yerine, uyum sağlama gerekliliğine işaret etmişlerdir. Bu noktada, postmodern kariyer kuramlarından biri olan Kariyer Yapılandırma Kuramı (Savickas, 2005) kariyer karar vermeyi, kariyer uyumluluğunun bir bileşenini oluşturan Kontrol (kariyer geleceği üzerinde kimin kontrole sahip olduğuna dair değerlendirmeler) boyutuna ait bir beceri olarak ele almıştır. Bu doğrultuda kariyer kararı verme (liseden üniversiteye, okuldan-işe, bir işten diğerine gibi) kariyer geçişlerine uyum sağlama sürecinde gerekli olan bir özdüzenleme becerisi olarak ele alınmıştır (Savickas ve Porfeli, 2012).

Son olarak, kariyer gelişim kuramlarının yanı sıra, kariyer kararı verme çeşitli karar verme düzeylerine ve stillerine göre de ele alınmıştır. Gordon (1998) kariyer kararlarını kesin, biraz, dengesiz, geçici, gelişebilir, ciddi kararsız ve kronik kararsız olarak yedi kategoriye ayırmıştır. Bireyler kesin kararlı olduklarında yaşamları üzerindeki kontrolleri tamdır ve etkili karar almaya yönelik öz güvenleri gelişmiştir; biraz kararlı olduklarında bu süreçte şüpheli yaklaşımlar sergileyebilmektedirler; dengesiz kararlı yapıda olan bireyler kariyer gelişimlerinde çeşitli gecikmeler ve problemler yaşayabilirken; gelişebilir kararsızların ise karar verme davranışlarında daha olgun bir yaklaşım sergiledikleri; ciddi kararsızların bu süreçte toplumsal ve eğitime yönelik problemler yaşadıkları ve son olarak kronik kararsızların ise genel olarak

kariyer gelişimlerine yönelik amaç belirlemede problem yaşadığı ve diğer bireylerin desteğine ihtiyaç duydukları ifade edilmektedir (Gordon, 1998).

Bireylerin kariyer kararı verme aşamasında kişisel niteliklerine en uygun kararı verebilmeleri adına ve bu süreci en etkili ve işlevsel şekilde atlatabilmeleri için öne sürülen çeşitli kariyer karar verme stilleri bulunmaktadır (Karaçay, 2021). Genel olarak, karar verme stilleri, bireylerin farklı karar verme görevlerini tanımlama ve karar verme sürecindeki bireysel farklılıklar olarak tanımlanabilir (Harren, 1979). Gelatt (1962) kariyer kararını bireylerin kişisel ihtiyaçları doğrultusunda ve ardışık bir süreç olarak ele almaktadır. Janis ve Mann (1977) çatışma kuramında, kariyer karar verme aşamasında olan bireyin deneyimlediği içsel çatışmayı ele almaktadır. Gati'nin (1986) ardışık eleme modeli, bireylerin kariyer kararı verme aşamasında deneyimlediği çelişkiler ve buna bağlı olarak yaşanan güçlükleri ele almaktadır. Gati ve Asher'a (2001) göre ise bireyler, kişisel yetenek ve ilgileri doğrultusunda bir yön bulamadıklarında kararsızlık yaşayabilmektedirler. Harren (1979), kariyer karar alma sürecinde bireysel çeşitliliğin önemine vurgu yaparak en etkili yaklaşımın "rasyonel" yaklaşım olduğunu öne sürmüştür. Arroba (1978) duygusal, sezgisel, rasyonel, tereddütlü, uyumlu ve düşüncesiz olarak belirlediği altı farklı karar alma stili öne sürmüştür. Johnson (1978) ise karar verme tarzına ilişkin daha genel bir teori önermiştir. Bu stil karar verme stiline iki bağımsız yönünü vurgulamaktadır; bilgi toplama ve bilgi analizi. Bilgi kendiliğinden veya sistematik olarak toplanabilir ve dahili veya harici olarak analiz edilebilir.

Kariyer kararlılığı, bireylerin kariyer gelişimlerinde etkin rol oynarken bununla birlikte kişilik özellikleri ve mesleki kimlik ile birlikte ele alınmaktadır (Galles ve Lenz, 2013; Lounsbury vd., 2005). Yüksek kariyer kararlılığına sahip bireylerin, mesleki kimlik algılarının üst düzeyde olduğu, belirledikleri kariyer tercihlerinde uzun süreli kalabildiği, kariyer seçeneklerini daha iyi analiz edebildiği, yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu ve buna bağlı olarak da zorlu yaşam olayları karşısında daha düşük seviyede kaygı yaşadığı ve akademik başarılarının ise daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Arnold, 1989; Hirschi, 2011; Işık, 2014; Koyuncuoğlu, 2021; Restubog vd., 2010; Uthayakumar vd., 2010). Bununla birlikte kariyer kararlılığı yüksek olan bireylerin kararsız olan bireylere göre psikolojik sorunlar yaşamaya ihtimallerinin

daha düşük olduğu vurgulanmaktadır (Osipow ve Fitzgerald, 1996). Kariyer kararlılığının kişilik ve yaşam tatmini (Lounsbury vd., 1999, 2005), öz yeterlik (Penn ve Lent, 2019), kaygı (Campagna ve Curtis, 2007; O'Hare ve Tamburri, 1986;), kariyer engelleri (Toyokawa ve DeWald, 2020), psikolojik sağlık ve öznel iyi oluş (Arnold, 1989; Uthayakumar vd., 2010), akademik motivasyon (Neice ve Bradley, 1979), ve kişisel değerler (Fearon vd., 2018) gibi farklı değişkenlerle ilişkili olduğu görülmektedir. Aşağıda kariyer kararlılığı ile ilgili araştırmalar daha detaylı olarak sunulmuştur.

Kariyer Kararlılığı İle İlgili Araştırmalar

Aşağıda, öncelikle kariyer kararlılığı ile ilişkili çalışmalar sunulmuştur. Bu doğrultuda ilk olarak uluslararası alanyazınındaki çalışmalara kendi içinde kronolojik olarak yer verilmiştir. Ardından ise ulusal çalışmalar sunulmuştur.

Bargmann vd. (2022) tarafından yürütülen boylamsal araştırmada, üniversite öğrencilerinin motivasyonunun (yetenek inançları, ilgi değeri ve görev çabası) kariyer kararlılıkları ve okulu bırakma eğilimleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmaya 351 öğretmen adayı, üniversite birinci sınıf öğrencisi katılmıştır. Araştırma sonuçları, kariyer kararlılığı ile yetenek inançları ve ilgi değeri arasında ise pozitif ilişki olduğunu; okulu bırakma eğilimi ve görev çabası arasında ise negatif ilişki olduğunu göstermiştir. Ayrıca ilgi değerinin, kariyer kararlılığı aracılığı ile; görev çabasının ise doğrudan okuldan ayrılma eğilimini etkilediği ortaya konmuştur. Diğer bir deyişle, kariyer kararlılığı arttıkça yetenek inançları ve ilgi değeri artarken, kariyer kararlılığının ilgi değeri ve okuldan ayrılma eğilimi arasında aracı rol üstlendiği görülmüştür.

Chason'ın (2011) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, olumsuz kariyer düşünceleri ile profil yükseltme, farklılaşma, kariyer kararlılığı ve seçimden duyulan memnuniyet arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışma 226 üniversite öğrencisi ile yürütülmüştür. Araştırma sonuçları, bireylerin seçimden duyulan memnuniyet düzeyleri ve olumsuz kariyer düşünceleri arasında negatif yönde bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bu sonuca göre bireyler kariyer gelişimlerinde almış oldukları karardan memnun olduklarında endişe düzeyleri de azalmaktadır.

Uthayakumar vd.'nin (2010) yürütmüş olduğu çalışmada kariyer kararlılığının öznel iyi oluş ve depresyon üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma 181 üniversite öğrencisi ile yürütülmüştür. Araştırma sonucunda kariyer kararlılığı ile öznel iyi oluş arasında pozitif, kariyer kararlılığı ile depresyon arasında ise negatif yönde bir ilişki bulunmuştur. Dolayısıyla kariyer kararlılığı artarken depresyonun azaldığı ve diğer taraftan öznel iyi oluşun ise arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Fouad ve Guillen'in (2006) yürütmüş olduğu çalışmada kariyer karar verme güvenliğini artırmak ve kariyer keşfini kolaylaştırmak için tasarlanmış bir üniversite kariyer dersinin etkililiği incelenmiştir. Araştırma 73 üniversite öğrencisiyle yürütülmüştür. Bulgular, öğrencilerin karar verme konusunda hazır olmama hissi yaşadıklarını ve kariyer karar verme konusunda yardıma ihtiyaç duyduklarını; özellikle karar vermeye hazır olma, kariyer kararı vermek için bilgi sahibi olma ve çatışmaları çözme konusunda yardıma ihtiyaç duyduklarını ve işlevsiz inançların karar vermede en çok zorluk çekilen alan olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte üniversite öğrencilerinin büyük bir bölümünün kariyer seçimleri konusunda zorluk çektiği ve bu öğrencilerin depresyon ile kaygı düzeylerinin genel nüfusa göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırma sonucunda öğrencilerin, kariyer karar verme özyeterliliklerinin arttığı, kariyer karar verme zorluklarının önemli ölçüde azaldığı ancak eğitimsel ve mesleki engellere ilişkin genel algılarında anlamlı bir azalmanın olmadığı görülmüştür.

Kelly ve Pulver (2003) tarafından kararsızlık tipolojisi araştırmalarındaki bazı sınırlı yönleri ele almak ve türetilen kararsızlık tipleri için geçerlilik kanıtı sağlamak amacıyla bir araştırma yürütmüşlerdir. Araştırma 566 (292 kadın, 274 erkek) üniversite birinci sınıf birinci dönem öğrencileri ile yürütülmüştür. Araştırma sonucunda, nevroz ile tüm kariyer faktörleri envanterleri (kariyer seçimi kaygısı, genel kararsızlık, kariyer bilgisi ihtiyacı ve kendini bilme ihtiyacı) arasında pozitif ilişki, genel kararsızlık ile dışadönüklük ve vicdanlılık arasında negatif ilişki ve uyumluluk ile kariyer faktörleri (kariyer seçimi kaygısı, genel kararsızlık, kariyer bilgisi ihtiyacı ve kendini bilme ihtiyacı) ve akademik değerlendirme test puanları (sözel ve matematik dersleri) arasında ise anlamlı bir ilişkinin olmadığı bulunmuştur.

Perrone vd. (2002) tarafından yürütülen çalışmada Sosyal Öğrenme Kuramı bağlamında üniversite öğrencilerinin kariyer kararları üzerindeki rol model etkisini incelemek amaçlanmıştır. Çalışmaya 280'i kadın, 125'i erkek toplam 405 üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırma sonuçları, rol model desteğinin ve rol model ilişkisi kalitesinin, öğrencilerin kariyer kararlılıklarına anlamlı katkısı olduğunu göstermiştir. Ayrıca öğrencilerin en çok aynı cinsiyetten olan ebeveynini rol model seçtiği bulunmuştur.

Tracey and Darcy (2002) tarafından yapılan çalışmada, öğrencilerin Holland'ın normatif dairesel kişilik tipleri modelinden sapmaları ve bu sapmanın kariyer kararsızlığı, kariyer kesinliği ve yeterlilik algılarıyla ilişkili olup olmadığı incelenmiştir. Araştırmaya 61'i erkek, 101'i kadın toplam 162 üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırma sonuçları, bireylerde normatif yapıdan sapma arttıkça kariyer belirsizliğinin azaldığını ve kariyer kararsızlığının ise arttığını göstermiştir. Diğer taraftan normatif yapıdan sapma ve genel öz-yeterlik arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Peng'in (2001) yürütmüş olduğu çalışmada, biri bilişsel yeniden yapılandırma diğeri ise kariyer kararı becerileri eğitimi temelli iki farklı kariyer eğitimi programının öğrencilerin kariyer kararlılıkları üzerindeki etkililiğini karşılaştırmak amaçlanmıştır. Bu deneysel çalışmanın verileri 152 üniversite birinci sınıf öğrencisinden elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre programların her ikisinin de cinsiyet değişkeninden bağımsız olarak kariyer kararlılığını olumlu etkilediği ve iki kursun etkisi arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

Eveland vd.'nin (1998) yürütmüş oldukları çalışmada yalnızca bilgisayar destekli ve hem kariyer psikolojik danışmanı hem de bilgisayar destekli iki kariyer rehberliği müdahalesinin kariyer kararlılığı üzerindeki etkisini araştırmak amaçlanmıştır. Araştırma 90 üniversite öğrencisi ile yürütülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre iki programın da kariyer kararlılığı üzerinde etkili olduğu ancak hem kariyer psikolojik danışmanı hem de bilgisayar destekli olan kariyer rehberliği uygulamasının daha etkili olduğu görülmüştür. Ayrıca bu ilişki cinsiyet, yaş ve ırk değişkenleri açısından da incelenmiş ancak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Taylor ve Popma'nın (1990) yürüttüğü bir başka araştırmada ise, kariyer karar verme yetkinliği ile mesleki kararsızlık arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma 203

kadın ve 204 erkek olmak üzere toplam 407 üniversite öğrencisi ile yürütülmüştür. Bu doğrultuda, mesleki kararsızlığı en çok etkileyen unsurun kariyer karar verme yetkinlik inancı olduğunu göstermiştir. Araştırma sonuçları, kariyer karar verme yetkinlik inançlarının, öğrencilerin mesleki karar verme süreçlerindeki belirsizliklerini azaltmada etkili bir faktör olduğunu göstermektedir.

Arnold'ın (1989), yürüttüğü çalışmada üniversite öğrencilerinin kariyer kararlılıkları ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma 124 lisans ve üniversiteden yeni mezun olmuş 157 öğrenci ile yürütülmüştür. Araştırma sonuçları kariyer kararlılığı ve psikolojik iyi oluşun özellikle yeni mezun olan öğrenciler için güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca yeni mezun olan öğrenciler için kariyer kararlılığı ile psikolojik iyi oluş ve yaşam doyumu arasında anlamlı pozitif ilişki bulunmuştur.

Larson ve Heppner'ın (1985) yürüttükleri çalışmada, üniversite öğrencilerinin karar verme ve problem çözme yetenekleri ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma 32 kadın ve 32 erkek olmak üzere toplam 64 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın bulguları problem çözme yeteneği gelişmiş öğrencilerin daha az kariyer kararsızlığı yaşadığını ve kariyer potansiyellerine daha yüksek güven duyduklarını göstermiştir.

Cellini ve Kantorowski (1984) tarafından yapılan çalışmada, kontrol odağı ve kariyer kararlılığı arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır. Araştırmaya 113'ü erkek, 177'si kadın toplam 290 üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırma sonuçları, kontrol odağı ile kariyer kararlılığı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu; iç kontrol odağına sahip bireylerin dış kontrol odağına sahip bireylerden daha yüksek kariyer kararlılığı gösterdiğini ortaya koymuştur.

Taylor ve Betz'in (1983) yürüttükleri çalışmada kariyer kararsızlıkları ile kariyer karar verme öz yeterlik inanç düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışma 346 üniversite öğrencisi ile yürütülmüş olup, sonuçları, öz yeterlik inanç düzeyleri düşük olan öğrencilerin kariyer kararsızlıklarının daha yüksek olduğunu göstermiştir. Dolayısıyla, özyeterlik inançları ile kariyer kararsızlığı arasında negatif bir ilişki olduğunu ortaya konulmuştur.

Buraya kadar sunulan araştırmalarda, uluslararası alanyazınında üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme becerileri, kariyer karar verme düzeyleri ve kariyer kararlılıkları ya da kararsızlıkları ile ilişkili değişkenleri ortaya koyan ya da kariyer kararlılığını desteklemeye yönelik deneysel çalışmaların etkililiğini inceleyen uluslararası alanyazından bulgulara yer verilmiştir. Yukarıda yer verilen çalışmalardan elde edilen bulgular gösteriyor ki kariyer kararlılığı/kararsızlığı ile ilişkili birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerin içsel ve dışsal faktörler olarak öne çıktığı görülmektedir. Bireylerin kariyer kararlılığı/kararsızlığı ile ilişkili içsel faktörler olarak, kişilik özellikleri, bireyin kariyer gelişimine yönelik benlik algısı, öz yeterlik inancı, öznel iyi oluş, psikolojik iyi oluş, kariyer seçiminde duyduğu kaygı, kariyer bigisi ihtiyacı, kendini bilme ihtiyacı ve olumsuz kariyer düşünceleri gibi etmenler ön plana çıkarken dışsal faktörler olarak eğitim aldığı okul ya da bölüm, cinsiyet, yaş ve sınıf düzeyi gibi faktörler ön plana çıkmaktadır. Bu faktörler ile tutarlı olarak bu çalışmada da kariyer stresi/sıkıntısı ve kariyer kararlılığı birlikte ele alınmış olup, KKTPP'nin üniversite üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerinin kariyer kararlılıkları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Yukarıda yer alan deneysel çalışmalarda görüldüğü üzere, kariyer stresi/sıkıntısı ve kariyer kararlılığı/kararsızlığına yönelik daha çok çalışmaya ihtiyaç duyulduğu ve farklı değişkenlerin de birlikte ele alınmasının literatüre katkı sunacağı düşünülmektedir. Bu çalışmalara ek olarak aşağıda kariyer kararlılığının ilişkili olduğu ulusal alanyazınındaki çalışmalar kronolojik olarak sunulmuştur.

Polat'ın (2022) yürüttüğü araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer kararlılığı ve kariyer stresinin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma 430 üniversite öğrencisi ile yürütülmüştür. Araştırma sonuçları kariyer stresinin tüm boyutlarının (kariyer belirsizliği, bilgi eksikliği, dışsal çatışma ve iş bulma baskısı) hem kariyer kararlılığı ile hem de psikolojik iyi oluş ile negatif yönde ilişkili olduğunu göstermiştir. Ek olarak, kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği boyutları ile kariyer kararlılığı ve psikolojik iyi oluş arasında negatif yönde; dışsal çatışma ile kariyer kararlılığı ve psikolojik iyi oluş arasında negatif yönde; iş bulma baskısı ile kariyer kararlılığı ve psikolojik iyi oluş arasında ise yine negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Koyuncuoğlu (2021) tarafından yapılan çalışmada, üniversite öğrencilerinin akademik motivasyonları ve kariyer kararlılıklarının cinsiyet, akademik başarı, öğrenim yılı ve lisansüstü eğitime devam etme beklentisi değişkenlerine göre karşılaştırılması amaçlanmıştır. Araştırma 376 üniversite öğrencisi ile yürütülmüştür. Araştırma sonuçları, bireylerin akademik motivasyonlarının kariyer kararlılıklarını olumlu etkilediğini ve bu iki değişkenin cinsiyet, akademik başarı, öğrenim yılı ve lisansüstü eğitime devam etme beklentisi değişkenlerine göre farklılaştığını ortaya koymuştur. Öyle ki cinsiyete göre kariyer kararlılığında anlamlı bir farklılık görülmezken, üniversite öğrencilerinin kariyer kararlılığında öğrenim yılı, akademik başarı ve lisansüstü eğitime devam etme beklentilerine göre önemli farklılıklar olduğunu ortaya koymuştur. Dördüncü ve üçüncü sınıf öğrencilerinin kariyer kararlılık düzeyleri birinci ve ikinci sınıf öğrencilerine göre daha yüksek iken, akademik başarı ve lisansüstü eğitime devam etme beklentisi ile kariyer kararlılığı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Çöp (2020) tarafından yürütülen çalışmada kariyer stresinin kariyer kararlılığı üzerindeki etkisinde sosyal ağ desteğinin aracılık rolünü incelemek amaçlanmıştır. Araştırma verileri 193 üniversite öğrencisinden elde edilmiştir. Araştırma sonuçları kariyer stresinin kariyer kararlılığını ve sosyal ağ desteğini olumsuz etkilediğini; sosyal ağ desteğinin kariyer kararlılığını olumlu etkilediğini; sosyal ağ desteğinin kariyer stresinin kariyer kararlılığı üzerindeki etkisinde güçlü bir aracılık rolü olduğunu ortaya koymuştur.

Arslan ve Uyar (2020) tarafından yürütülen çalışmada, kariyer kararı ve kariyer sıkıntısı ile psikolojik iyi oluş ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkide bilinçli farkındalığın aracı rolü incelenmiştir. Araştırma verileri 18-26 yaş aralığındaki 245'i kadın ve 93'ü erkek toplam 338 üniversite öğrencisinden toplanmıştır. Araştırma sonuçları, kariyer kararlılığının bilinçli farkındalık, psikolojik iyi oluş ve öznel iyi oluş ile pozitif bir ilişki gösterdiğini ve bilinçli farkındalığın kariyer kararlılığı ile psikolojik iyi oluş ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkide aracı bir rol oynadığını göstermiştir. Ayrıca, kariyer sıkıntısının psikolojik iyi oluş ve öznel iyi oluş ile negatif yönde ilişkili; bilinçli farkındalığın psikolojik iyi oluş ve öznel iyi oluş ile pozitif yönde ilişkili; psikolojik iyi oluş ve öznel iyi oluşun pozitif yöde ilişkili olduğu bulunmuştur.

Yaşar ve Sunay'ın (2020) yürütmüş olduğu çalışmada, Spor Bilimleri alanındaki üniversite öğrencilerinin kariyer kararlılıkları cinsiyet, yaş, iş deneyimi ve bölüm değişkenleri açısından incelenmiştir. Araştırma verileri, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda eğitim gören 633 öğrenciden elde edilmiştir. Araştırma sonuçları öğrencilerin kariyer kararlılıklarının orta düzeyde olduğunu; erkeklerin kariyer kararlılık düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olduğunu; yaş ve iş deneyiminin kariyer kararlılığı ile pozitif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

Kahraman ve Kahraman'ın (2020) yürütmüş olduğu çalışmada hemşirelik öğrencilerine verilen kariyer danışmanlığının kariyer kararsızlığı ve kariyer karar verme yetkinliği üzerine etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışma 120 üniversite öğrencisi ile yürütülmüştür. Araştırma sonucunda hemşirelik son sınıf öğrencilerine verilen kariyer grup danışmanlığı programının kariyer kararsızlığının azaltılmasında ve kariyer karar verme yetkinliği düzeyinin artırılmasında etkili olduğu belirlenmiştir.

Çil (2016) tarafından yürütülen araştırmada kariyer kararsızlığı giderme psikoeğitim programının üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığını giderme üzerine etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu deneysel çalışmanın verileri 46 üniversite üçüncü sınıf öğrencisinden elde edilmiştir. Yapılan değerlendirmeler ve analizler sonucunda deney grubundaki üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlıklarında azalma olduğu, kontrol grubundaki üniversite öğrencilerinde ise herhangi bir değişim olmadığı görülmüştür.

Sonuç olarak ulusal alanyazındaki üniversite öğrencilerinin kariyer kararlılığı ilgili gerçekleştirilen araştırmalara bakıldığında kariyer kararlılığının (cinsiyet, yaş, iş deneyimi, bölüm gibi) sosyo-demografik değişkenlerle, psikolojik sağlamlık, iyimserlik, problem çözme becerileri kariyer karar verme öz yeterlik inancı gibi öz-düzenleyici becerilerle, algılanan sosyal destekle, kariyer sıkıntısı ve kariyer stresi ile ve psikolojik iyi oluş, öznel iyi oluş, yaşam doyumu gibi ruh sağlığı değişkenleri ile ilişkili olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda, okuldan işe geçiş süreci gibi önemli bir gelişimsel görevle karşı karşıya kalan üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme süreçlerinin desteklenmesine yönelik önleyici/koruyucu veya müdahale edici programlar hazırlanırken kariyer kararlılığı ile ilişkili bu faktörlerin dikkate alınmasının

gerçekleştirilecek çalışmaların etkililiğinde önemli rol oynayacağı söylenebilir. Kariyer kararlılığı ile ilişkili bu değişkenlere bakıldığında; psikolojik sağlık, öznel iyi oluş, yaşam tatmini gibi KKT yönelimli psikolojik yardımın etkili sonuçlar ortaya koyduğu ruh sağlığı değişkenleri ile ilişkili olduğu; bir önceki bölümde işaret edildiği üzere kişisel değerler gibi KKT'nin temel amaçlarından olan psikolojik esnekliğin bileşenleriyle ilişkili olduğu görülmektedir. Bu noktada, kariyer kararsızlığının azaltılması ve kariyer karar verme sürecinin desteklenmesinde, bu araştırmada amaçlandığı üzere, KKT temelli kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerinin olumlu sonuçlar ortaya koyabileceği söylenebilir.

Kariyer Sıkıntısı

Selye (1974), stresi iyi stres (eustress) ve kötü stres (distress) şeklinde çift yönlü olarak tanımlamaktadır. İyi Stres (eustress), bireylerin deneyimlediği olumlu durumlarda ve yaşamlarındaki istendik süreçlerde yaşadığı ve yapıcı olan stresi içerirken, kötü stres (distress) ise bireyin zorlu yaşam olayları karşısında deneyimlediği ve yıkıcı olan strese karşılık gelir (Brown, 1984). Bu çalışma kapsamında da kariyer sıkıntısı (career distress) kavramındaki stres türü, kötü ve yıkıcı olan stres türüne işaret etmektedir. Dolayısıyla Türkçe literatürde yaygınlıkla kullanılan stres kavramı da bu çalışmada sıkıntı ile birlikte ele alınmıştır. Buradan hareketle kariyer sıkıntısı, kariyerinden ödün verme ve kariyer engellerini keşfetme gibi birçok olumsuz kariyer yaşantısının ortak ve yıkıcı bir sonucudur (Larson vd., 1994). Aynı zamanda kariyer sıkıntısı kariyer kararsızlığı da dahil olmak üzere kariyerle ilgili birçok faktörden oluşabilmektedir (Constantine ve Flores, 2006; Lipshits-Braziler vd., 2016). Genç yetişkinlerde ve lise öğrencilerinde kariyer sıkıntısı kariyer gelişimini anlamak için önemli bir yapı olarak karşımıza çıkabilmektedir (Larson vd., 1994). Kariyer gelişim kuramlarının perspektifinden bakıldığında ise, bireyin kariyer gelişim görevlerini yerine getirme aşamasında başarısızlık deneyimlemesi sonucu ortaya çıktığı görülmektedir (Erikson, 1968; Havighurst, 1972; Kerpelman vd., 1997). Aynı zamanda kariyer sıkıntısı, kariyer gelişim görevlerinde zayıf ilerleme kaydetmenin potansiyel bir sonucu olarak karşımıza çıkabilmektedir (Erikson, 1968; Havighurst, 1972). Buna bağlı olarak sıkıntı, sırayla, keşif ve kariyer kararı verme gibi diğer kariyer gelişim süreçlerini sekteye uğratabilmektedir (Skorikov, 2007).

Choi vd. (2011) kariyer stresinin dört boyuttan oluştuğunu ifade etmişlerdir; bu boyutlardan ilkini, öğrencilerin güven eksikliğinden ve gelecekte ne yapacaklarını bilmemelerinden kaynaklanan kariyer belirsizliği; ikinci boyutu; rehberlik edecek kaynak bulmadaki ya da yardım edebilecek kişilere ulaşmadaki zorluğun getirdiği bilgi eksikliği; üçüncü boyutu, istihdam edilme ve iş piyasası süreçlerine hazırlanırken yaşanan iş bulma baskısı; ve dördüncü boyutu ise bireyin ebeveyn, arkadaşlar gibi kendisi için önemli olan kişilerle kariyeri hakkında yaşadığı dışsal çatışma oluşturmaktadır. Kariyer belirsizliği, özgüven eksikliğinden kaynaklanan stresi ve geleceğe yönelik belirsizlikten kaynaklanan kaygıyı; kariyer gelişiminde bireyin ihtiyacı olan çeşitli kaynaklara ve mesleği icra eden kişilere ulaşmada yaşanan problemleri, mezun olduktan sonra meslek sahibi olma konusunda ve mesleğe başlama aşamasında hazırlık sürecinde hissedilen stresi, dışsal çatışma ise ebeveynler ve sosyal çevrenin olumsuz etkisini ifade etmektedir (Choi vd., 2011).

Quick (1990) kariyer stresi kaynaklarını; ilk kariyer kararını verme, kariyer geçişleri (okuldan işe geçiş gibi), mesleklerdeki değişiklikler, beceri veya bilginin eskimesi, belirsizlik ve risk, kariyer ve yaşam uyumu, emeklilik olmak üzere yedi grupta ele almıştır. İlk kariyer kararı; kişinin hayatında önemli bir dönüm noktası olduğundan stres verici olabilmektedir (Quick, 1990). Heppner (1998) kariyer geçişini, bireyin kariyer değişikliklerinde ard arda gelen süreçler olarak tanımlamaktadır. Kariyer geçişleri beklenen bir durumun gerçekleşmesi (ör., mezun olma), beklenmeyen bir durumun gerçekleşmesi (ör., işten çıkarılma) ve beklenen bir durumun gerçekleşmemesi (ör., beklenen terfiyi almama) olmak üzere üç şekilde gerçekleşebilir (Schlossberg, 2011). Kariyer geçişleri her ne kadar çalışanlar için yeni bir süreci ve yeni deneyimleri beraberinde getirirse de bu yeni sürece uyum sağlayabilmek kimi zaman bireylerde baskı yaratabilmektedir (Briscoe vd., 2006). Bu süreçte bazı bireyler bu geçişi başarı ile atlatabilirken bazıları ise beklenen ve istenen değişimi gerçekleştirememektedir (Schlossberg, 1994). Bu farklılığın oluşmasındaki temel nedenin kişisel farklılıklar ile bu farklılıkların getirdiği çeşitli faktörler olarak görülmektedir (Ashforth ve Saks, 1995). Nicholson'a (1984) göre, kariyer geçiş sürecinde bireyler için üç önemli durum vardır; bireyler yaşamış oldukları geçiş sürecinde duygusal ve davranışsal stres yaşayabilmekte; kişilerin geçiş sürecindeki kimlik değişimleri

yeni değer ve yeteneklere sahip olmalarına yol açtığından yeni anlamları da beraberinde getirebilmekte ve bu geçiş süreçleri, yeni iş ortamındaki çalışma kültürüne uyum sağlamalarına yönelik edinmek zorunda kaldıkları yeni davranış kalıplarını içermektedir. Belirsizlik ve risk; var olan bilginin geleceği yordamaya yetmediği durumlarda oluşur ve belirsizlik yaşamın her anlamında oluşabilecek olgulardan biridir (Owen, 2021). Öte yandan bu durum da kariyer stresi kaynaklarındandır. Kariyer ve yaşam uyumu; birey için, yeni bir iş çevresi edinmesi neticesinde, farklı tutum ve davranışlara sahip olması, yeni ilişkiler kurması ve daha öncekinden farklı olarak alternatif bakış açıları geliştirmesi ile yaşam rolleri ve yükümlülüklerinin zaman zaman çatışabilmesi ve bu durumun da bireyde stres yaratabilmesi ile ilişkilidir (Nicholson, 1984). Emeklilik; uzun çalışma dönemlerinin bitmesi ve boş zamanın artmasıyla birlikte köklü bir değişimin yaşanması ve bu değişimin önemli bir stres kaynağı olabilmesi ile ilgilidir (Quick, 1990). İnsanların yaşamları boyunca pek çok farklı alanla ilgili stres yaşamasının yanında özellikle üniversite yılları stresin yaşandığı önemli bir dönemdir (Jang, 2000; Kim, 2003). Üniversite yılları boyunca öğrenciler kariyer başta olmak üzere eğitim, ekonomik ve sosyal yaşamlarına yönelik birçok stres faktörüyle karşılaşabilmektedir (Jang, 2000; Kim, 2003). Kariyer planlamanın odak noktası olduğu üniversite yıllarında; kariyer hedeflerinin belirsizliği, mesleki kaygı ve üniversite mezunu sayısının artmasına bağlı olarak ortaya çıkan işsizlik probleminin sonucunda yaşanan iş bulma kaygısının üniversite öğrencilerinin kariyer stresi yaşamasına neden olabileceği düşünülmektedir (Koçakoğlu ve Yalçın, 2024). Schein (1990) işsizliğin ve okuldan iş hayatına geçiş sürecinin sebep olduğu gerginliğin kariyer stresi yaşanmasına neden olduğunu iddia etmektedir. Bireyler işsizlik süreleri boyunca kaygı, utanç, toplumsal izolasyona bağlı gelişebilen stres ve sosyal izolasyon ve sektöre yönelik gelişebilen yabancılaşma deneyimleyebilmektedir (Stack ve Haas, 1984). Buna bağlı olarak işsizlik süresi uzadıkça bireylerin stres düzeyi artabilmekte ve finansal durumlarının iyileşeceğine dair umutlarının da tükenmesine sebep olabilmektedir (Bilgiç ve Yılmaz, 2013). İş bulma, iş kaybı ve gelir değişiminin oluşturduğu uyumsuzluklar da kariyer belirsizliği ve stresini etkileyen faktörlerdir (Körner vd., 2015). Ayrıca bireyler kariyer seçimi, planlama ve hazırlık sürecinde stres yaşayabileceği gibi iş yaşamında da çeşitli iletişim

problemleri, liderlik sorunları, aşırı iş yükü, rol çatışmaları ve belirsizliği vb. çeşitli stres faktörlerinin etkisinde de kalabilmektedir (Saka ve Gati, 2007). Tüm bunlara ek olarak çalışanlara yüklenen iş yükü fazlalığı, idari problemler, çalışma ortamının elverişsiz oluşu, çalışanın düşük özgüve sahip olması ve sorumlulukları yerine getirme konusunda yetersiz kalınması gibi nedenlerin de stres faktörü olabileceği belirtilmektedir (Albrecht, 1988).

Diğer taraftan bireylerin kariyer gelişimlerinde deneyimledikleri problemler karşısında geliştirdikleri çözüm önerileri ve buna bağlı olarak stres düzeylerinin de farklılık gösterebildiği belirtilmiştir (Saka ve Gati, 2007). Örneğin, başarı konusunda içsel motivasyonu yüksek olan bireylerin karşılaştığı problemler onu daha da motive ederken diğer taraftan bu motivasyona sahip olmayan bireylerin ise stresle başa çıkma konusunda yetersiz kaldığı belirtilmektedir (Aytaç, 2002; Srivastava, 2009). Sonuç olarak kariyer sıkıntısı/stresine neden olan etmenlerin ve bu etmenlerindoluğu sonuçların çeşitlilik gösterdiği dikkat çekmektedir. Öyle ki kariyer sıkıntısı/stresi yaşayan bireylerin desteklenme ihtiyacı göz önünde bulundurulduğunda sıkıntı ve stres yaşayan bireylere psikolojik destek sunmak amacıyla önleyici/koruyucu veya müdahale edici programlar hazırlanırken kariyer sıkıntısı/stresi ile ilişkili yukarıda ele alınan faktörlerin göz önünde bulundurulması programların etkililiğine katkı sunacaktır. Bu doğrultuda, bu araştırmada üniversite öğrencilerinin deneyimledikleri kariyer sıkıntısı/stresinin azaltılmasına yöneliktemelli kariyer gelişimi programının geliştirilmesinde kariyer sıkıntısı literatürütemel alınmıştır. Bu konuyla ilgili uluslararası ve ulusal alanyazındaki araştırma bulguları aşağıda ayrıca aktarılmıştır. Bu noktada, ayrıca, bu araştırmanın nitel aşaması, üniversiteden iş yaşamına geçiş sürecinde olan üniversite öğrencilerinin yaşadıkları kariyer stresi derinlemesine bir şekilde araştırılmasını amaçlamış ve bu amaç doğrultusunda, elde edilen bulgular da (kariyer sıkıntısı/stresine yönelik tema ve alt temalar) KKT temelli kariyer gelişim programı geliştirilirken göz önünde bulundurulmuştur.

Kariyer Sıkıntısı İle İlgili Araştırmalar

Aşağıda, kariyer sıkıntısı/stresi ile ilişkili çalışmalar sunulmuştur. Bu doğrultuda öncelikle uluslararası alanyazınında kariyer sıkıntısı/stresinin araştırıldığı çalışmalara kendi

içinde kronolojik olarak yer verilmiştir. Ardından ulusal alayazınındaki kariyer sıkıntısı/stresinin ilişkili olduğu değişkenlerle yürütölmüş çalışmalar kronolojik olarak sunulmuştur.

Ma vd.'nin (2020) yürötmüş olduğu çalışmada algılanan aşırı nitelikliliğın (overqualification; yapılan işin sahip olunan eğitimdenden daha azını gerektirdiğine dair algı) kariyer sıkıntısı ve kariyer planlaması üzerindeki etkisine aracılık edip etmeyeceğinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma 250 genç yetişkin ile yürötmüş olup, bulgular bireylerdeki algılanan aşırı niteliklilik arttıkça kariyer sıkıntısının azaldığı ve kariyer planlamasının arttığını işaret etmiştir.

Kim ve Lee (2019) yaptıkları araştırmada, eğitimi alınan meslek ile istenilen kariyer arasındaki uyumsuzluk ve mesleki bağıllık arasındaki ilişkide kariyer sıkıntısının olası aracılığını ve bu aracılığın sonuç beklentisinin derecesine bağılı olup olmadığını araştırmıştır. Araştırma 346 üniversite öğrencisiyle yürötmüştür. Sonuçlar, kariyer sıkıntısının okunulan bölüm ile istenilen kariyer arasındaki uyumsuzluk algısı ile mesleki bağıllık arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini göstermiştir. Ayrıca, bu uyumsuzluğun kariyer sıkıntısı yoluyla mesleki bağıllık üzerindeki olumsuz dolaylı etkisi, sonuç beklentisi düzeyi arttıkça azalmıştır. Kariyer uyumunda duyguların rolüne ilişkin kanıtlar göz önüne alındığında, kariyer sıkıntısının aracılık etkisi anlamlı bulunmuştur. Bu doğrultuda düşük sonuç beklentisi seviyesine sahip öğrencilerin, eğitimi alınan meslek ile istenilen kariyer arasındaki uyumsuzluk düzeyleri ile kariyer sıkıntısı arasındaki ilişkinin, yüksek sonuç beklenti seviyesine sahip öğrencilere kıyasla daha güçlü ve pozitif yönde olduğu görölmüştür.

Creed vd. (2017), kişisel yönelimin (proaktiflik ve kişilerarası reddedilme duyarlılığı) refahla (kariyer sıkıntısı ve istihdam edilebilirlik güveni) ilişkisini inceledikleri araştırmada beliren yetişkinlerde kariyer sıkıntısı ile ilişkili temel mekanizmaları değerlendirmişlerdir. Araştırmanın örneklemini, 564 üniversite birinci sınıf öğrencisi oluşturmuştur. Araştırmanın sonucunda pro-aktivitenin ve kişilerarası reddedilme duyarlılığının tutarsızlıkla ilişkili olduğunu ve bu tutarsızlığın kariyer sıkıntısı ve istihdam edilebilirlik ile ilişkili olduğunu doğrulamışlardır. Dolayısıyla kariyer hedef önemi daha yüksek olduğunda, proaktif yönelim ile kariyer hedefi-performans tutarsızlığı arasındaki negatif ilişkinin daha güçlü, kişilerarası reddedilme

duyarlılığı ile kariyer hedefi-performans tutarsızlığı arasındaki pozitif ilişkinin ise daha zayıf olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda kariyer hedefi-performans tutarsızlığı, kariyer sıkıntısıyla pozitif ilişkili iken istihdam edilebilirlik güveniyle negatif ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Creed ve Gagliardi'nin (2015) yürütmüş oldukları araştırmada kariyer tavizinin kariyer sıkıntısı ve istihdam edilebilirlik algıları (istihdam talebi ve istihdam güveni) ile ilişkili olup olmadığının incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışma 175 üniversite öğrencisiyle yürütülmüştür. Araştırma sonuçları, kariyer uzlaşmasının kariyer sıkıntısıyla pozitif, istihdam edilebilirliğe ilişkin öz algılarla negatif ilişkili olduğu ve temel öz değerlendirmelerin ve sosyal sermayenin bu ilişkiler üzerinde bir etkisi olduğunu göstermiştir. Kariyerden taviz; kariyer sıkıntısı ile pozitif ve istihdam talebi algısı ile negatif olarak ilişkilendirilmiştir. Kariyer uzlaşmasının bağlantılarını ve bu ilişkilerin hangi koşullar altında güçlendirildiğini veya zayıfladığını anlamının, kariyer alanındaki hedef ayarlamasının gençlerin refahını ve kariyer ilerlemesini nasıl etkileyebileceğinin anlaşılmasına katkıda bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Creed and Hood'un (2014) çalışmasında kariyer gelişimi (öz yeterlilik, algılanan engeller, sıkıntı, planlama ve keşif) ve hedef ayarlama kapasitesi (ilgiyi kesme ve yeniden ilgi gösterme) arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu araştırmaya 181 üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırmada, ayrılma ve yeniden bağlanma düzeylerinin arttıkça daha az sıkıntı düzeylerinin azaldığı, bununla birlikte kariyer planlaması ve keşif düzeylerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrılarak ve yeniden etkileşime girerek hedeflerini ayarlama kapasitesi daha yüksek olanların, daha fazla keşif bildirdiği görülmüştür. Kariyer sıkıntısı azaldıkça, ayrılmanın da arttığı ancak yeniden katılımı ilişkilendirilmediği görülmüştür. Araştırmanın sonucunda daha fazla planlamanın, yeniden katılımı ilişkilendirilmesine karşın ayrılmayla ilişkilendirilmediği sonucuna ulaşılmıştır.

Özetle kariyer sıkıntısı/stresi ile ilişkili uluslararası alanyazınındaki çalışmalar incelendiğinde mesleki bağlılık, algılanan içsel ve dışsal engeller, istihdam edilebilirlik algısı ve proaktif kişilik özelliği gibi değişkenlerin ele alındığı görülmektedir. Yapılan çalışmalarda üniversite öğrencilerinin deneyimlediği kariyer sıkıntısı/stresinin daha derinlemesine bir şekilde

araştırılmasının ve okuldan işe geçiş sürecindeki öğrencilerin ne tür kariyer sıkıntısı ve stresi yaşadıklarının araştırılmasının alanyazına katkı sunacağı düşünülebilir. Bu noktada aile, arkadaş ve sosyal çevre, eğitim alınan bölüm, akademik problemler, kişisel engeller, ekonomik zorluklar ve gelecek kaygısının yarattığı stres faktörlerinin de göz önünde bulundurulmasının anlamlı olacağı görülmektedir. Bu çalışmada ise kariyer sıkıntısı kariyer kararlılığı ile birlikte ele alınmış olup, KKTPP' nin kariyer sıkıntısı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Kariyer sıkıntısının azaltılması yönünde deneysel çalışmaların uygulanmasının işe okuldan işe geçiş sürecinde önleyici çalışmaların ortaya konması açısından önemli olacağı söylenebilir. Buraya kadar sunulan araştırmalarda, üniversite öğrencilerinin kariyer sıkıntıları/stresleri ile ilişkili uluslararası alanyazınındaki çalışmalardan elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Aşağıda ise, kariyer sıkıntısı/stresi ile ilişkili olan değişkenlerle yürütülmüş, ulusal alanyazınındaki çalışmalar kronolojik olarak sunulmuştur.

Akbağ vd.'nin (2024) yürüttüğü çalışmanın amacı üniversite öğrencilerinin yaşadıkları kariyer streslerini açıklamada kariyer kaynaklarının rolünü incelemektir. Bu amaç doğrultusunda 182'si vakıf, 33'ü devlet üniversitesinde öğrenimine devam etmekte olan 215 üniversite öğrencisine ulaşılmıştır. Araştırmada kişisel bilgi formu, kariyer stresi ölçeği ve kariyer kaynakları ölçeği uygulanmıştır. Verilerin analizinde hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, yardımcı beceriler, mesleki uzmanlık, sosyal kariyer desteği, işin geliştirici gücü ve kariyer güveni değişkenlerinin kariyer stresini azaltıcı etkisi bulunurken kariyer keşfinin kariyer stresi üzerinde manidar bir etkisi bulunmamıştır.

Aşık ve Akgül'ün (2022) yürüttüğü çalışmada üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlikleri ile kariyer kararında aile etkisi ile kariyer stresi arasında anlamlı düzeyde ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Araştırma 500 katılımcı ile yürütülmüştür. Araştırma tarama modeline dayalı betimsel bir çalışmadır. Sonuçlar, kariyer kararı verme yetkinliği ile kariyer stresi arasında negatif, kariyer kararı verme yetkinliği ile kariyer kararında aileden etkilenme düzeyi arasında ise pozitif ilişki olduğunu göstermiştir.

Duru ve Gültekin (2020) üniversite öğrencilerinin kariyer stresleri (kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği, dışsal çatışma ve iş bulma baskısı) ile kariyer uyumluluk yeteneği (kontrol, kaygı,

merak, güven) ve öğrencilere sunulan mentörlük hizmetleri (psikolojik duygusal destek, derece ve kariyer desteği, akademik alan bilgisi desteği, rol model varlığı) arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma 284 üniversite öğrencisi ile yürütülmüştür. Elde edilen sonuçlar, üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri, kariyer stresleri ve öğrencilere sunulan mentörlük hizmetleri arasında anlamlı ilişki olduğunu göstermiştir. Bu doğrultuda kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği ile kaygı, kontrol ve güven arasında orta düzeyde ve merak ile düşük düzeyde; dışsal çatışma ile kaygı, merak ve güven arasında düşük düzeyde, kontrol ile orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. Diğer taraftan iş bulma baskısı ile kontrol, kaygı ve güven arasında ise düşük düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Kariyer stresi ile kaygı, merak ve güven arasında düşük düzeyde, kontrol ile orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. Kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği ile psikolojik ve duygusal destek, derece ve kariyer desteği ve akademik alan bilgisi desteği arasında düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. Dışsal çatışma ile derece ve kariyer desteği, akademik alan bilgisi desteği ve rol model varlığı arasında düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. Kariyer stresi ile psikolojik ve duygusal destek, derece ve kariyer desteği, akademik alan bilgisi desteği arasında düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur.

İpçi'nin (2020) yürütmüş olduğu çalışmada kariyer koçluğu uygulamalarının üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinliği ve kariyer stres düzeylerine etkisini incelemiştir. Araştırmanın katılımcıları çalışma grubu 12 (altı kız altı erkek), kontrol grubu için 12 (altı kız altı erkek) kişi olmak üzere toplam 24 kişiden oluşmuştur. 24 İşletme Bölümü son sınıf öğrencisine altı hafta süren bir Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi temelli kariyer koçluğu uygulaması yapılmıştır. Bu uygulamada öğrencilerin kariyer gelişimi kavramına yönelik farkındalık kazanmaları, meslekler ve iş alanları hakkında bilgi sahibi olmaları, kendilerini doğru tanıyabilmeleri, kariyer hedefi belirleyebilmeleri, plan yapabilmeleri ve karşılaşılabilecekleri olası sorunlar ve çözümlerle ilgili fikir üretebilmeleri ele alınmıştır. Uygulama sonunda deney grubunda bulunan öğrencilerin kariyer karar yetkinlik düzeylerinde artış gözlenirken kariyer stres düzeylerinde ise düşüş meydana gelmiştir.

Öztürk (2020) tarafından üniversite kariyer gelişim programının öğrencilerin kariyer farkındalığı, karar verme yetkinliği ve stresi üzerindeki etkisi karma araştırma yöntemlerinden keşfedici sıralı desene dayalı bir araştırma ile incelenmiştir. Nicel aşamanın çalışma grubu 549 üniversite öğrencisinden (%40,3 erkek öğrenci, %59,7 kız öğrenci), nitel aşamanın çalışma grubu ise on öğrenci beş veli ve sekiz kariyer uzmanı olmak üzere toplam 23 katılımcıdan oluşmuştur. Araştırmada, uygulanan programın deney grubunda yer alan öğrencilerin kariyer farkındalık düzeylerini ve kariyer karar verme yetkinliklerini anlamlı şekilde artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Program deney grubunda yer alan katılımcıların kariyer streslerinde de azalmaya neden olmuş fakat bu azalma anlamlı düzeyde gerçekleşmemiştir

Bozyiğit ve Gökbaraz (2020) yürütmüş oldukları çalışmada spor bilimleri alanında öğrenim gören üniversite öğrencilerinin kariyer stresi kaynaklarının araştırılması amaçlamıştır. Çalışmaya 280 üniversite öğrencisi dahil olmuştur. Araştırma sonuçlarına göre, kariyer stresi ile cinsiyet, yaş ve spor yapma durumu arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermiştir. İş bulma baskısı alt boyutu ile sınıf düzeyi ve bölüm ile kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği alt boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda öğrencilerin sınıf düzeyleri arttıkça iş bulma baskısının arttığı, bölüme göre ise kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği stresi deneyimledikleri görülmüştür. Aynı zamanda spor bilimleri bölümü öğrencilerinin kariyer stres düzeylerinin diğer bölümlere göre düşük olduğuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar, öğrencilerin sporla uğraşmasından kaynaklı stresle başa çıkma becerilerini süreç içerisinde öğrenmelerinin etkili olabileceği şeklinde yorumlanmıştır.

Yam'ın (2020) yürütmüş olduğu araştırmada adalet meslek yüksekokulu öğrencilerinin kariyer stresinin, psikolojik iyi oluşları üzerinde yordayıcı bir role sahip olup olmadığının incelenmesi amaçlanmıştır. Aynı zamanda bu araştırmada, öğrencilerin kariyer stresi ve psikolojik iyi oluşlarının cinsiyet, okudukları bölümü isteyerek seçip seçmeme ve iş bulmaya yönelik umut düzeylerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Araştırma 224 üniversite öğrencisiyle yürütülmüştür. Çalışmada okudukları bölümü istemeyerek seçen öğrencilerin kariyer stresinin isteyerek seçen öğrencilerden daha yüksek olduğu ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin ise daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca iş bulmaya yönelik

umudu yüksek olan öğrencilerin, iş bulmaya yönelik umudu az olan öğrencilere göre kariyer streslerinin düşük ve psikolojik iyi oluşlarının yüksek olduğu saptanmıştır. Son olarak, araştırmada kariyer stresinin psikolojik iyi oluşu negatif yönde ve anlamlı şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla kariyer stresi artarken psikolojik iyi oluşun azaldığı görülmüştür.

Yaşar ve Turgut (2019) tarafından gerçekleştirilen araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer stres düzeylerinin (kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği, dışsal çatışma ve iş bulma baskısı) fakülte, yaş, cinsiyet, maddi durum ve sınıf değişkenlerine göre incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 1189 üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırma sonucunda öğrencilerin kariyer stresleri orta düzeyde bulunmuş ve yaş, cinsiyet, sınıf, maddi durum ve fakülte değişkenlerine göre farklılıklar olduğu görülmüştür. Yaşı ve gelir düzeyi düşük olan öğrencilerin kariyer stres düzeyleri, yaşı ve gelir düzeyi yüksek olan öğrencilerden anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. Yani kariyer stresi ile gelir düzeyi arasında negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu söylenebilmektedir. Katılımcıların ortalama puanlarının karşılaştırılması sonucunda kariyer stresinin dışsal çatışma alt boyutunda, cinsiyete göre kadın katılımcılarda dışsal çatışmanın erkek katılımcılara daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca fakülte değişkenine göre Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi öğrencilerinin kariyer stres düzeyleri daha yüksek olduğu görülmüştür.

Altan ve Tarsuslu'nun (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, farklı fakültelerdeki üniversite öğrencilerinin kariyer stres düzeyleri yaş, cinsiyet, fakülte, sınıf ve mali durum değişkenlerine göre incelenmiştir. Araştırmaya 253 üniversite öğrencisi ile yürütülmüştür. Sonuç olarak araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin kariyer stres düzeylerinin orta düzeyde olduğu, ayrıca cinsiyet, sınıf, yaş, fakülte ve gelir durumu gibi değişkenlere göre farklılıklar olduğu bulunmuştur. Bu farklılıklar arasında en dikkat çekenlerin yaş ve gelir değişkenleri olduğu görülmektedir. Bu bağlamda yaş ve gelir durumu düzeyi düşük olan üniversite öğrencilerinin yaş ve gelir durumu değişkenlerine göre daha yüksek kariyer stres düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir. Araştırma sonucunda kadın öğrencilerin erkek öğrencilerden daha yüksek düzeyde kariyer stresi yaşadığı görülmüştür. Bölüm stajını yapan öğrencilerin kariyer

stres düzeyleri düşük çıkmıştır. Ayrıca bölümü tercih sırası altının altında olan öğrencilerin kariyer stres düzeyleri, bölümü altı ve üstünde bir sırada tercih eden öğrencilerin kariyer stres düzeylerinden daha düşüktür. Öyle ki istediği bölüme yerleşen öğrencilerin daha az kariyer stresi yaşadıkları sonucuna varılabilir.

Yılmaz (2019) öğretmen adaylarının kariyer stresi düzeyleri ve mesleki geleceklerine dair düşüncelerini tespit etmek amacıyla bir araştırma yapmıştır. Araştırmanın 239 üniversite öğrencisiyle yürütülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre kadın öğretmen adaylarının kariyer stresi alt boyutu olan iş bulma baskısını erkek adaylara göre daha fazla yaşadığı tespit edilmiştir. Öğretmen adaylarının kariyer stresi ölçeği toplam puanları ile yaş değişkeni arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yani öğretmen adaylarının yaşları arttıkça yaşadıkları kariyer stresi düzeylerinde azalma meydana gelmektedir. Ayrıca okudukları bölüme göre Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik ve Okul Öncesi öğrencileri, Beden Eğitimi öğrencilerinden daha yüksek seviyede kariyer stresi yaşamaktadır. Araştırmanın nitel aşamasında meslek sahibi olamamaya yönelik kaygının ilk sıralarda belirtildiği görülmüştür.

Üzüm vd.'nin (2018) yürütmüş oldukları çalışmada üniversite öğrencilerinin demografik özellikleri ile kariyer stresi arasında bir ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya 105 üniversite öğrencisi ile yürütülmüştür. Araştırma sonucunda gelir arttıkça kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliğinin düştüğü, gelir düştükçe kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliğinin arttığı görülmüştür. Araştırmada diğer demografik değişkenlerle kariyer stresine ilişkin faktörler arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Cinsiyet ile kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği arasında bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Bu ilişkiye göre kadınlarda kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği erkeklerden daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Sonuç olarak ulusal alanyazındaki üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerinde deneyimlediği stres ve sıkıntı yaratan etmenlerle ilgili gerçekleştirilen araştırmalara bakıldığında kariyer sıkıntısı ile ilişkili birçok çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Yapılan çalışmalardan elde edilen bulgular incelendiğinde bireylerin kariyer gelişimlerine yönelik olumlu benlik algısı ve öz yeterlik inancı yükseldikçe kariyer stresi/sıkıntısının azaldığı, aynı zamanda kariyer kararlılığı ve karar verme yetkinliği arttıkça kariyer sıkıntısında azalma olduğu

görülmüştür. Son dönemlerde çokça araştırılan ve psikoloji literatüründe adını sıkça duyduğumuz kavramlardan psikolojik iyi oluş, yılmazlık ve iyimserliğin ise kariyer sıkıntısı ile negatif ilişkili olduğu çalışmalar mevcuttur. Öyle ki bireylerde iyimserlik ve yılmazlık düzeyi arttıkça ve psikolojik iyi oluşları yükseldikçe kariyer gelişimlerinde daha az sıkıntı deneyimledikleri görülmüştür. Bununla birlikte kariyerlerine yönelik karar verirken daha yetkin hisseden ve mesleki bağlılıkları daha yüksek olan bireylerin ise kariyer sıkıntılarının azaldığı ve daha az stres yaşadıkları görülmüştür. Bu noktada, bireylerin kariyer gelişimlerinde sıkıntı yaratan etmenlerin azaltılması ve bu noktada hangi faktörlerin etkili olduğunun ortaya çıkarılması adına yapılacak çalışmaların önem arz ettiği ve bu araştırmada da amaçlandığı üzere, kariyer sıkıntısını azaltmaya yönelik gerçekleştirilecek KKT temelli kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerinin de olumlu sonuçlar ortaya koyabileceği söylenebilir.

Kabul ve Kararlılık Terapisi

Kabul ve Kararlılık Terapisi (KKT), kabul, bilinçli farkındalık, değerler doğrultusunda kararlılık stratejilerini bir araya getirerek psikolojik esnekliği artırmayı hedefleyen ve İşlevsel Bağlamsalcılık ve İlişkisel Çerçeve Kuramı kuramlarını temel alarak deneysel olarak da etkililiği kanıtlanmış üçüncü dalga davranışçı terapiler arasında yer alan bir terapi yaklaşımıdır (Levin ve Hayes, 2009). KKT, İlişkisel Çerçeve Teorisinin (İÇT) felsefesi doğrultusunda, meydana gelen olayların çevre ile birlikte bağlamsal bir ekseninde ele alınması gerektiğini savunmaktadır (Dymond vd., 2010; Hayes vd., 2003; Hayes, 2004; Hayes vd., 2004). İÇT'ye göre dil ve biliş, olayların keyfi olarak ilişkilendirilmesine olanak sağlamaktadır ve başlangıçta bu ilişkilendirme fiziksel özellikler üzerinden (boyut, şekil gibi yapısal özellikler) yapılırken, daha sonra insan dili ve bilişinin doğası gereği bu ilişkilendirme soyut özellikler üzerinden yapılmaya başlanmıştır (Hayes, 2004). Dil, bir taraftan bireyleri olumsuz yönde etkileyebilme kapasitesine sahipken diğer taraftan işlevsel bir araç olarak da kullanılabilir (Biglan ve Hayes, 1996; Hayes vd., 1988). Dolayısıyla dil ve biliş, bir bağlam içinde ele alınarak bu doğrultuda bir netice elde etmeye yarayan öğrenme temelli bir yaklaşım olarak görülmektedir (Levin ve Hayes, 2009). Fiziksel özellikler üzerinden kurulan ilişkilendirme hem insanlar hem hayvanlar tarafından yapılabilirken, soyut özellikler üzerinden kurulan bu ilişki yeteneği ise sadece insanlara

mahsustur ve İÇT bu yeteneği keyfi olarak uygulanabilir ilişkisel yanıtlama olarak tanımlamıştır (Hayes ve Hayes, 1992). İÇT, temel ilkeleri çerçevesinde ve ilkesel bağlamda, insan davranışını inceleyen bir davranış teorisi oluşturmuştur (Hayes vd., 2006). İlişkisel Çerçeve Teorisi de temelde işlevsel bağlamsalcılığın olayları ve deneyimleri bir bağlam içinde değerlendirmesi temelini hedeflemektedir (Hayes vd., 2001; Hayes, 2004).

İşlevsel bağlamsalcılık, olayları derinlemesine ve çoğunlukla öngörülebilir bir biçimde inceleyerek etki yaratmayı amaçlayan bağlamsalcılığın özgün bir formudur (Hayes vd., 2006). Bu yaklaşımın temel analiz unsuru, bağlama özgü eylemlerdir (Hayes vd., 2003). Öyle ki işlevsel bağlamsalcılık doğrudan olayları değil, olayların içinde bulunduğu bağlamı ve olayın ne tür koşullar altında ortaya çıktığını dikkate almaktadır (Kanter vd., 2004). İşlevsel bağlamsalcılıkta, bir çevrenin organizma olmadan anlamsız olması gibi, bir davranış analizi de bağlam olmadan anlamsızdır (Bach ve Moran, 2008). Bu sebeple işlevsel bağlamsalcılığın temel amaçları arasında, davranışlar üzerinde etkisi olan sözel ifadelerin işlevselliğinin belirlenmesi yer alır (Anderson ve Simmons, 2008). Bu doğrultuda problemlerin temeli olarak ifade edilen dilin işlevsel kullanımı KKT'nin hedeflerinden biridir (Hayes, 2016). KKT bir yandan klinik davranış analizi temelinde, bireyin bilişsel ve duygusal boyutlarını göz önünde diğer taraftan değerler, benlik ve ruhsallık gibi konulara da büyük ölçüde odaklanmaktadır (Hayes, 2004). KKT, bireylerin kişisel değerlerine odaklanarak, istenmeyen duygu ve düşüncelerle savaşmadan, bu duygu ve düşünceleri kabul etmelerine ve bu süreçte an'da kalmalarına yardımcı olmayı amaçlar. Bu yaklaşımın temel hedefi, bireylerin psikolojik esneklik kazanmalarını sağlamaktır (Hayes vd., 2011).

Kabul ve Kararlılık Terapisindeki Temel Kavramlar

Kabul ve kararlılık terapisi modeli psikolojik sağlık ve iyi oluşu, kabul, bilişsel ayrışma, an'da olma, bağlamsal benlik, değerler ve değer odaklı davranışlar olmak üzere altı temel süreç ile ele almaktadır (Hayes vd., 2012). Bütün bu süreçler bireylerin duygu, düşünce, davranış ve duyumlarını kontrol etmeye ya da onları değiştirmeye çalışmadan, şimdiki anla temas edebilme ve değerlerine yönelik davranışlarını değiştirme veya sürdürme becerisi olan psikolojik esnekliği oluşturmaya katkı sağlamaktadır (Hayes vd., 2006; Ögel, 2015). Bu

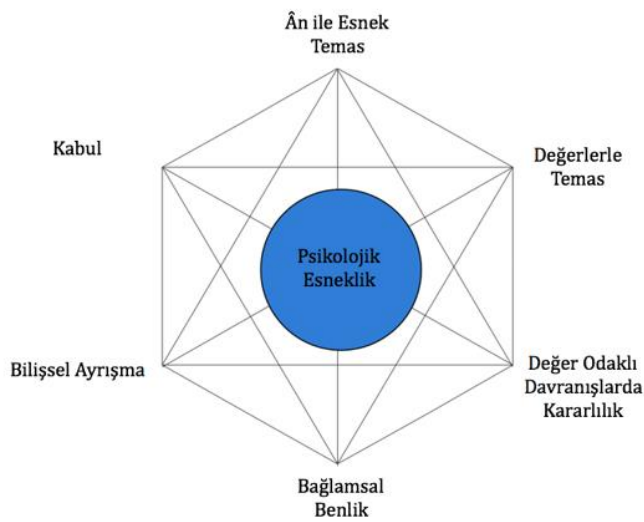
kavramlar, psikolojik esnekliğin farklı yönleri olmakla birlikte temel amacı da psikolojik esnekliği arttırmaktır (Hayes vd., 2006). KKT'nin temel süreçleri aşağıda açıklanmıştır.

Psikolojik Esneklik

Psikolojik esneklik, bireyin bilinçli olarak, savunma mekanizmalarına başvurmadan, kişisel değerleri doğrultusunda davranışlarını değiştirme yeteneği ve an'ı deneyimleme yetisi olarak tanımlanmaktadır (Hayes, 2004; Hayes vd., 2006). Daha sade bir ifadeyle, psikolojik esneklik, var olma, açıklık ve değerli olanı yapma kapasitesidir (Harris, 2009). KKT'nin temel kavramlarından biri olan psikolojik esneklik aynı zamanda ulaşılması gereken nihai hedef olarak görülmektedir (Hayes vd., 2011). KKT'de bireyin içsel süreçleriyle savaşmadan onları kabul etme, bilinçli bir an'da olma becerisi kazanma ve bireyin değerleri doğrultusunda adım atmasını teşvik ederek psikolojik esnekliğini artırma amaçlanmaktadır (Hayes ve Lillis, 2012). Psikolojik esneklikte içsel yaşantı ve deneyimlerin kontrol edilmeden olduğu gibi gözlenmesi hedeflenmektedir (Bond ve Flaxman, 2006). Şekil 1'de yer aldığı gibi her bir süreç birbiriyle bağlantılıdır ve bireyin psikolojik esnekliğe ulaşmasında etkilidir (Hayes vd., 2010). Psikolojik esneklik modeli şekil 1'de sunulmuştur.

Şekil 1

Psikolojik Esneklik Modeli



Psikolojik Esneklik Modelinin telif hakkı Steven C. Hayes'e aittir. İzin alınarak kullanılmıştır.

An ile Esnek Temas

An'da olma geçmiş veya gelecekle ilgili düşüncelerle zaman kaybetmek yerine bilinçli bir şekilde şimdiki olaylara dikkat vermek anlamına gelir (Harris, 2009). An'ı deneyimleme, bireyin içsel ve dışsal olaylara yönelik öznel değerlendirmeler yapmadan, bireysel deneyimine olduğu gibi, esnek, kasıtlı ve gönüllü bir varoluş sergilemesi şeklinde açıklanır (Harris, 2007; Twohig, 2012; Wilson ve DuFrene, 2009). KKT terapistleri danışanın an'da olmaya ilişkin farkındalığını etkin hale getirebilmek adına yoğun bir çaba içerisinde, çünkü bireyin geçmiş ve gelecek odaklı değerlendirme ve yorumlarına yer vermek yerine an'da olmanın farkındalığının, KKT'nin diğer temel bileşenlerini uygulama aşamasına katkı sağlayacağı belirtilmektedir (Blackledge, 2007). Bireyler an'da kalmayı deneyimledikçe, dünya ile daha fazla doğrudan ilişki kurmaya başlar ve yaşanan problemlere karşı daha işlevsel ve çeşitli çözüm önerileri ve seçenekler geliştirebilmektedir (Luoma vd., 2007). An'da olmak, anlamlı ve etkili eylemler gerçekleştirebilme yeteneği için zorunludur (Harris, 2017). Bu süreç, kişinin yaşamını otomatik pilottan çıkarıp, her anını bilinçli bir şekilde deneyimleyerek kendi yaşantıları üzerinden şekillendirmeyi amaçlamaktadır (Harris, 2016). Danışanlar, geçmişteki olaylar veya gelecekle ilgili korkular ve beklentiler hakkında içeriğe düşmek yerine, dikkatlerini o andaki deneyimler üzerinde sürdürmeye ve bu deneyimleri tarafsız bir şekilde gözlemlemeye teşvik edilir (Stoddard ve Afari, 2014). An'da olmak, bireyin acı verici deneyimleri eski düşünce tarzında "zengin ve anlamlı bir yaşamı engelleyen patolojik bozukluklar" olarak değil, yeni bir bakış açısıyla "zengin ve anlamlı bir yaşamın doğal bir parçası" olarak görmesine olanak tanır (Harris, 2009). Başka bir deyişle an'da olma, geçmiş ve gelecek odaklı yaşamının davranışlara olan olumsuz etkisini azaltırken diğer taraftan bireyi daha esnek hale getirir ve bu da değer odaklı yaşantılara kapı aralar (Hayes vd., 2006).

Değerlerle Temas

Değerler, kişinin hayatını nasıl yönlendirmek ve seçimlerini, ne yapmak istediğini, yaşamında nasıl biri olmak istediğini ve bu doğrultudaki davranışlarını ifade etmektedir (Hayes vd., 1999). Aynı zamanda değerler, bireyin yaşamında önemli olan ve ona yol gösteren kavramlar olarak tanımlanır (Harris, 2009; Hayes ve Strosahl, 2004; Hayes, 2004; Hayes vd.,

2006). Bunun sebebi ise değerleri bir pusula gibi ele alarak devam eden yolculuğa rehberlik eden ve yön vermeyi sağlayan bir araç olmasıdır (Harris, 2009). Değer odaklı eylemler, daha geniş esnek ve etkili davranış kalıpları oluşturmak için davranışın sürekli olarak yönlendirilmesidir (Hayes vd., 2012). Aynı zamanda değer odaklı eylemler sık sık değişmeyen, zorlu yaşam olaylarına uyum sağlamaya dönük ve gerektiğinde işleyişi farklılaşabilen niteliktedir (Harris, 2009). Bu doğrultuda önemli olan nokta değerlerin, ulaşılması beklenen amaçlardan ziyade anlamlı bir yaşam adına bu yöndeki davranışlardaki kararlılık olarak ifade edilmektedir (Bach ve Moran, 2008). İnsanlar hayatları boyunca değerlerini takip edebilirler, ancak bu değerler hiçbir zaman somut nesneler gibi sahip olunacak şeyler değildir. Bu özellikleriyle değerler, hedeflerden ayrılmaktadır (Twohig, 2012). Bireyler değerleri doğrultusunda davranışlarını şekillendirirken an ile esnek temas halinde, değerlerini ve daha sonra bu yönde atacağı adımları netleştirir (Harris, 2017). KKT, değerlere ve kararlı eyleme güçlü bir vurgu yapar, çünkü temel psikoterapötik amaç, danışanların zengin ve anlamlı bir yaşam sürmelerine yardımcı olmaktır (Hayes vd., 2003). Değerlerin olmadığı bir yaşam, canlılık ve yaşamın anlamının yitirilmesine yol açar, bu durum amaçların belirsizleşmesine ve psikolojik esnekliğin bozulmasına sebep olabilir; bu durumlar psikopatolojik sorunların ortaya çıkışını tetikleyebilir (Harris, 2009). Değer kaybı, aynı zamanda bireyin hedeflerinin de kaybolmasına neden olur ve bu da işlevsellikteki bozulma ile bireyi psikolojik rahatsızlıklara daha açık hale getirebilir (Harris, 2016). Dahl ve Lundgren (2006), değerlerin açıkça belirlenmesi için on önemli yaşam alanı tanımlamışlardır: yakın ilişkiler, ebeveynlik, aile içi ilişkiler, sosyal bağlantılar, iş yaşamı, boş zaman, vatandaşlık, kişisel gelişim, sağlık ve maneviyat. Dolayısıyla değerler bu yaşam alanlarını geliştirmeyi hedefler (Peymannia vd., 2018). KKT çerçevesinde değerler, bireyin yaşantısında onun için anlamlı, çevresel etkenlerden etkilenebilen ve tek yönlü bir amaca ulaşmakla kalmayıp bu amaca ulaşırken sergilenen davranışlar bütünü olarak görülmektedir (Akdemir, 2018). Bu bağlamda bireylerin davranışlarını değerleri doğrultusunda gerçekleştirdiğinde psikolojik iyi oluşlarına katkı sağladığı belirtilmektedir (Hayes vd., 1999). Ayrıca bireyler yaşamlarına değerlerin yön vermesine müsaade ettiği ve bu değerler yaşamlarında önemli bir yer edindiği zaman, daha

anlamalı bir hayata sahip olacakları ifade edilmektedir (Harris, 2009). Bireylerin yaşamlarında deneyimlediği problemler ile daha etkin baş edebilme becerisi kazanmalarında, farkında olma, açıklık ve değer odaklı davranış kalıplarının etkili ve işlevsel olacağı öngörülmektedir (Bolderston, 2013).

Değer Odaklı Davranışlarda Kararlılık

KKT' de kararlı eylem, kişinin değerli yolu boyunca belirli alanlarda hedefler tanımlamasını, ardından bu hedeflere göre hareket etmeyi ve psikolojik engeller için yer açmayı ve öngörmeyi içerir (Hayes vd., 2003). Olumsuz yaşantılara zorlanmadan uyum gösterebilme, davranışı devam ettirebilme, gerekli olduğu durumlarda uygun değişiklikleri gerçekleştirebilme ve esnek eylemleri de içine alabilmektedir (Harris, 2009). Değerler yönü sağlayan pusula gibiye, kararlı eylem o yönde hareket etme olarak ifade edilmektedir (Bennett ve Oliver, 2019). Bu bakış açısıyla, değerlerin belirlenmesi ve bu değerlere uygun olarak hareket etme, karşılaşılan zorluklara takılmak yerine, kararlılıkla bu zorlukların üstesinden gelerek amaçlanan hedefe ulaşmayı ifade eder (Bramwell ve Richardson, 2017). Başka bir ifadeyle kararlı eylemler, bireyin deneyimlediği acı ve rahatsız edici duygu ve düşünceleri kabul etme, an'da olma, bilişsel olarak bu duygu ve düşüncelerden ayrışma ve sağlıklı bir benlik algısı oluşturma gibi beceriler ile birlikte ele alınarak bu yönde bir davranış ve tutum sergileme olarak da ifade edilebilmektedir (Blackledge ve Barnes-Holmes, 2009).

Bağlamsal Benlik

İnsan, deneyimlerini üç farklı düzeyde algılar: duyuşsal yoluyla algılanan fiziksel benlik, zihinsel işlevler aracılığıyla kavranan düşünsel benlik ve bu iki benliği bağlamsal benlik (Harris, 2009). Bağlamsal benlik kavramı, bireyin içsel ve dışsal durumlar karşısında kimlik algısını ifade eder (Harris, 2009; Hayes ve Gregg, 2001). Bağlamsal benlik kişinin kendisi ile ilgili yorum ve değerlendirmelerini içermektedir (Bach ve Moran, 2008). KKT'de bağlam olarak bir benlik duygusu geliştirmek için çalışılmaktadır; burada benlik, iç ve dış olayların "ben/burada/şimdi" den deneyimlenmesine izin veren farkındalık ve perspektif alma yeridir (Twohig, 2012). Bireyin saf farkındalığa erişmesi olarak tanımlanan bu kavram, literatürde gözlemleyen benlik olarak da adlandırılmaktadır (Hayes vd., 1999). Bağlamsal benlik

eleştirmeyiz, değeriendirme yapmaz ve yargılamaz. Sadece deneyimleri gözlemler ve çekim yapar (Harris, 2017). KKT'ye göre, bağlamsal benlik, benliğin en önemli yönüdür (Hayes ve Smith, 2005). Bağlamsal benlikte bireylerin, içsel deneyimlerin ötesinde olduklarını ve tüm olumsuz duygu ve düşüncelere rağmen benliklerinin zarar görmediğini, yani bütünlüğünü koruduğunu kabul etmeleri amaçlanır (Bolderston, 2013). Bağlamsal benlik ve saf farkındalığı geliştirme yöntemleri sayesinde, bireylerin acı ve içsel süreçler karşısında olumsuz etkilenme korkusunu yenmelerine, benliklerine sıkı sıkıya bağlı bireylerin ayrışmayı deneyimlemelerine ve duygu ve düşüncelerinin davranışlarını kontrol etmediği bir yaşam alanı yaratarak daha farkında tercihler yapmalarına ve işlevsel yönde adım atmalarına imkan tanındığı söylenebilir (Harris, 2009).

Bilişsel Ayrışma

Bilişsel ayrışma, kişinin zihninden geçen düşünceleri bir adım geriden izlemesi ve bu düşünceleri yaratan anılarla bağını keserek sadece gözlemci konumunda kalması şeklinde açıklanabilir (Luoma vd., 2010; Harris, 2009). Dolayısıyla, bilişsel ayrışma, düşüncelerden geri adım atma ve onların varlığını gözlemlene sürecini ifade eder ve düşüncelerimizin içeriğiyle olan ilişkimizi değıştirme süreci olarak ifade edilmektedir (Stoddard ve Afari, 2014). Bilişsel ayrışmayı daha iyi yönetmek, bir bireyin düşüncelerini gözlemlemesine ve nesnelleştirmesine ve düşüncelerin sadece dil olduğunu ve anlamlarının akışkan olduğunu anlamasına olanak tanıyan deneyimsel aktiviteleri içerir (Hayes vd., 2003). Ayrışma, bireyin düşünceleri dünyayla ilgili gerçekler olarak görmek yerine, düşünceleri düşünceler olarak görmesini sağlar (Bach ve Moran, 2008). Düşüncelerin insanlara rehberlik etmesine izin verilse de kişiye hükmeder hale gelmesi ayrışma sayesinde engellenmektedir (Harris, 2019). Bu bağlamda, bilişsel ayrışma, sözel olarak koşullandırılmış uyarıcıların etkisini azaltarak, bireylerin farklı alternatifler arasında daha etkin karar verme yeteneklerini geliştirir, psikolojik esnekliğini artırır ve katılığı düşürür (Assaz vd., 2018).

Bilişsel birleşme ise, ilişkisel çerçeve kuramından hareketle oluşturulmuş bir kavramdır (Levin ve Hayes, 2009). Hayes vd. (2012), bilişsel birleşme deneyimleyen bir zihnin, doğrudan olayları ve durumları görmezden gelerek çevresel etkilere karşı kayıtsız hale geldiğini

belirtmektedir. Yani bireyler düşüncelerin içeriğine takılı kaldıkları için davranışlarını ve tepkilerini işlevsel hale getiren yetenek ve becerileri zarar görebilmektedir (Luoma vd., 2007). Hayes vd., (2012), bilişsel birleşme deneyimleyen bir bireyin, yaşantıları yok sayarak ve dışsal faktörlere karşı kayıtsız hale geldiğini belirtmektedir. Bu doğrultuda işlevsel olmayan düşünceleriyle kaynaşan birey, dış dünyaya standart kurallar ile yaklaşarak değerlerini arka plana itebilmektedir (Harris, 2009). Sonuç olarak bilişsel birleşme bireyleri değerleri doğrultusunda hareket etmekten alıkoyarak yaşantısını zorlaştırabilmektedir (Luoma vd., 2010).

Kabul

Kabul, bireyin karşılaştığı zorlukları ve psikolojik durumları olduğu gibi kabul etme ve bu zorluklardan kaçınmama pratiği olarak tanımlanır (Harris, 2009; Hayes vd., 2006; Hayes, 2004). Kabul olaylardan kaçmaya, değiştirmeye veya kontrol etmeye çalışmadan içsel deneyimlerle tam temas kurmayı içerir ve onları sevmeyi, istemeyi, vazgeçmeyi, teslim olmayı veya vazgeçişini temsil etmez, kabul, ortaya çıkan her şeyi nazikçe tutmak anlamına gelir (Stoddard ve Afari, 2014). Kabul ve kararlılık terapistleri, kontrol duygusunun kendisinin bir problem teşkil ettiğini ve bireye zarar verdiğini aynı zamanda bir çözüm yolu olamayacağını ve kabul sürecinin daha işlevsel olduğunu vurgulamışlardır (Hayes ve Strosahl, 2004; Pearson vd., 2010). Kabul, aktif olarak kişiyi kucaklayan düşünceler, duygular, bedensel hisler ortaya çıktıkça yargılayıcı olmayan bir farkındalık ile duruş sergilemeyi içermektedir (Hayes vd., 2004). Aynı zamanda kabul, kişinin düşünce ve duygularını, onları olumlu ve olumsuz diye ayırmadan kabullenmesi olarak tanımlanabilmektedir (Luoma vd., 2007). Bununla birlikte kabul yerine, deneyimsel kaçınma davranışı ise bireyi değerler doğrultusunda hareket etmekten alıkoyar (Hayes, vd., 2006).

Deneyimsel kaçınma, bireyin rahatsız edici duygu, düşünce, dürtü, anı ve istenmeyen deneyimlerden kaçınması olarak tanımlanabilir (Hayes vd., 1996; Hayes, 2004b; Luoma vd., 2007). Kaçınma davranışları genellikle sosyal değerlendirme kaynaklı birçok duruma işaret eder ve bireyin duygusal sıkıntı yaşamasının ana nedenlerinden biri olarak görülür (Bardeen ve Fergus, 2016). Deneyimsel kaçınma, yalnızca bir strateji olmanın ötesinde, duyguları

yönetme işlevine sahip olarak görülebilir (Boulanger vd., 2010). Kısa süreli faydalar sunsa da deneyimsel kaçınma, bireyin rahatsızlık verici durumlar ve istenmeyen hislerden kaçınmasını sağlayarak, uzun vadede psikolojik esnekliği olumsuz etkileyebilir ve kişinin değerlerine dayalı hareket etmesini kısıtlayabilir (Chawla ve Ostafin, 2007; Hayes, 2004b). Luoma vd.'ne (2007) göre, insan doğası deneyimsel kaçınmayı barındırabilmektedir, çünkü çeşitli bireysel yaşantıları analiz etmek, çıkarımda bulunmak, değerlendirmek, yargılamak ve bu yaşantılardan kaçınmak kültürel faktörler tarafından pekiştirilebilmektedir (Luoma vd.,2007).

Kabul ve Kararlılık Terapisinin Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Alanında Kullanımı

Çağdaş yaşamdaki hızlı değişimler göz önüne alındığında, psikolojik esneklik ve uyum sağlama yeteneği, yüksek hayat kalitesini ve kariyer gelişimini etkili şekilde sürdürmek için önemlidir (Hoare vd., 2012). Aynı zamanda “farkındalık” uygulamaları da bireylerin kariyer gelişimlerinde yararlı bir kariyer psikolojik danışmanlığı stratejisi olarak önerilmiştir ve bununla birlikte kaygı ve stres dahil olmak üzere çok çeşitli sorunlar için tamamlayıcı bir yaklaşım olarak etkililiği kanıtlanmıştır (Baer, 2003; Hayes vd., 2006; Kratzing, 2011). Kariyer psikolojik danışmanlığında KKT kullanımı psikolojik esnekliği geliştirmeyi amaçlar (Khan ve Mathur, 2020). Bu nedenle, KKT'nin psikolojik esneklik, değerler, kararlı eylemler ve kabul gibi bir dizi teorik yapıyı kapsadığı için kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamaları açısından faydalı olabileceği ön görülmektedir (Hoare vd., 2012). Esasen, KKT tabanlı müdahalelerin, kariyer gelişimi de dahil olmak üzere birden fazla farklı yaşam alanındaki engelleri ve zorlukları potansiyel olarak etkileyen süreç tabanlı psikolojik yaklaşımlar olduğu düşünülmektedir (Dindo vd., 2017; Hayes ve Hofmann, 2017; Hayes vd., 2012; Muto vd., 2011; Pistorello, 2013). KKT'nin kariyer psikolojik danışmanlığına getirdiği en güncel yenilik, geleneksel yaklaşımların bilgi işleme ve düşünme süreçlerine odaklanmasına bir alternatif sunmasıdır (Bond vd., 2008). Öyle ki KKT, danışanlara sözel ve didaktik bilgiden ziyade yaşantıya açık olarak çeşitli bağlamlarda tecrübeler kazandırmayı hedeflemektedir (Kingston, 2008). Bununla birlikte KKT'nin kariyer psikolojik danışmanlığına en önemli katkılarından biri de, danışanların kariyer gelişimi ile bağlantılı ilgi alanlarını, ilişkilerini ve duygularını daha iyi ele alabilmelerini

sağlayabilmesidir (Brown, 2002; Kidd, 2004; Schultheiss, 2003). Hoare vd. (2012) göre, KKT kariyer gelişimi alanına bütünsel bir yaklaşım sunma ve bireylerin kariyer planlamasıyla ilgili bilişsel ve duygusal işlevlerini geliştirme potansiyeline sahiptir. Bu doğrultuda kariyer gelişimini desteklemek için KKT tabanlı müdahalelerin sağlanmasının bir avantajı da ilişkili becerilerin (an'da olma, bilişsel ayrışma, kabul, değerler, kararlı adım ve bağlamsal kendinelik) çeşitli bağlamlarda kullanılabilmesidir (Luken ve Folter, 2019).

İşlevsiz başa çıkma stratejilerini önlemek veya durdurmak için, birçok kariyer danışmanlığı sürecinde uygun ilk adım, bilinmeyen bir gelecek için sorumluluk almanın beraberinde getirdiği kaygıyı keşfetmek ve kabul etmektir (Luken ve Folter, 2019). KKT'ye göre, kariyer kaygısının panzehiri öz güven, kariyer kimliği ve kariyer değerlerinin kabulüdür (Khan ve Mathur, 2020). Genel olarak, KKT müdahaleleri, ilgi ve değerlerin netleştirilmesi ve kişinin değerlerine uygun hareket etmesi üzerinde durularak bireylerin kişisel gelişimini ve dayanıklılığını desteklemeyi amaçlar (Hayes vd., 2006; Hoare vd., 2012). KKT ayrıca kişinin kendi iç deneyimleriyle (örn. kendini eleştiren düşünceler, kaygı) ilgili olarak kabul becerileri veya esnek bir davranış repertuarı oluşturmaya vurgu yapar; bu da uyum sağlama yeteneğini ve kariyer hazırlığıyla ilişkili olan uzun vadeli hedefleri planlama yeteneğini artırabilir (Hayes vd., 2006; Lent, 2013). KKT'yi temel alan kariyer psikolojik danışmanlığı, danışanın değerlerini netleştirmesine, "...değerlerle derin, samimi, deneyimsel teması kolaylaştırmasına" yardımcı olabilir (Harris, 2009). Danışanlar, genellikle küçük adımlarla başlayarak, değerler doğrultusunda giderek daha büyük kararlı eylem kalıpları geliştirmeye teşvik edilir (Hayes ve Strosahl, 2004). KKT, değerlere ve kararlı eyleme güçlü bir vurgu yapar çünkü nihai psikoterapötik hedef, danışanların zengin ve anlamlı hayatlar yaşamalarına yardımcı olmaktır (Hayes vd., 2003). Dolayısıyla, bireylerin davranış ve tercihlerini arzulanan şeylere göre şekillendirirken aynı zamanda önceliklerini belirlemede de etkili olmaktadır (Hitlin ve Piliavin, 2004). Kariyer değerleri, bireylerin mesleklerinde aradıkları tatmin duygularını belirtir (Brown, 2002; Lofquist ve Dawis, 1984).

KKT tabanlı müdahalelerin, kariyer gelişimi de dahil olmak üzere birden fazla farklı yaşam alanındaki engelleri ve zorlukları potansiyel olarak etkileyen süreç tabanlı psikolojik

yaklaşımlar olduğu düşünülmektedir (Dindo vd., 2017; Hayes ve Hofmann, 2017; Hayes vd., 2012; Muto vd., 2011; Pistorello, 2013). KKT'nin psikolojik esnekliği artırdığı gibi iş yerinde de çalışanların ruh sağlığını geliştirip iyileştirebileceği sonucuna varılmıştır (Bond vd., 2016). Öyle ki işyerinde strese yönelik geleneksel davranış analizi müdahaleleri sınırlı olsa da KKT, işyerinde stresin iyileştirilmesine yönelik alternatif bir yaklaşım sunan davranış terapisi biçimi olarak da karşımıza çıkmaktadır (Pingo vd., 2020). Farkındalık ve değerlere dayalı eylemler üzerinde yoğunlaşan KKT temelli müdahaleler, işyerinde iyi olma hali ile sınırlı olmayıp, hayatın her alanında uygulanabilecek bir dizi beceri sunar (Jennings ve Demauro, 2017). Çalışanların ruh sağlığını iyileştirmek, yüksek performanslı ve psikolojik olarak sağlıklı iş yerleri oluşturmak için bir yöntem olarak karşımıza çıkan KKT çalışanların psikolojik esneklik düzeylerini arttırarak bunu sağlayabilir (Moran, 2015). İş yaşamında psikolojik esneklik, bireylerin iş hayatında karşılaşılabileceği çeşitli problemleri ve mevcut yaşam koşullarını göz önünde bulundurarak, değerler odaklı ve bilişsel ve duyuşsal zorlu süreçlerden ayrışarak daha sağlıklı adımlar atabilme becerisi olarak ifade edilebilmektedir (Bond vd., 2011). Bu doğrultuda psikolojik olarak esnek olan bireylerin iş yaşamında iyi oluşlarının daha yüksek olduğu, mesleğe hakimiyeti, meslekten alınan verimi ve devamlılığı artırdığı, iş yerindeki kaynakların kullanımında daha etkili ve işlevsel yaklaşımlar getirdiği ve çalışanların stres düzeyi üzerinde olumlu etkilere sahip olduğu belirtilmektedir (Bond ve Bunce, 2000; Bond vd., 2008; Donaldson-Feilder ve Bond, 2004). Sonuç olarak, psikolojik olarak esnek olan çalışanlar çalışma ortamında karşılaştıkları durumları nasıl kontrol edebileceklerinin farkında olarak, zorlu duygu ve durumları kabul ederek, içinde bulunulan anda kalmaya ve deneyimlemeye gönüllü olarak, kendi değerleri doğrultusunda eyleme geçmeyi başarabilmektedirler (Bond ve Flaxman, 2006). Profesyonel bağlamda KKT müdahalelerinin de çalışanların iş performansını, üretkenliğini ve yenilikçilik potansiyelini desteklediği, devamsızlığı azalttığı ve iş tükenmişliğini azalttığı görülmüştür (Bond ve Bunce, 2003; Bond ve Flaxman, 2006; Bond vd., 2010; Flaxman ve Bond, 2010; Puolakanaho vd., 2018). Bond ve Flaxman (2006) KKT'nin çalışanların iş ortamında deneyimledikleri problemlere karşı duyarlılıklarını artırabileceği için, durum yönetimi ve geri bildirim gibi daha geleneksel davranış analizi yöntemlerine dayanan müdahale

stratejilerinin etkinliğini artırabileceğini öne sürmektedir. Yetişkinlerde KKT'nin mesleki ortamlarda öz yeterlilik, üretkenlik ve yenilikçilik potansiyelini artırdığı da bulunmuştur (Flaxman vd., 2013). Çeşitli KKT tabanlı müdahalelerin işyerinde ve iş ortamında değerlendirildiği ve stres, tükenmişlik ve iş tatmini ile ilgili çalışanların üzerinde olumlu sonuçlar ürettiği görülmektedir (Bond ve Bunce, 2000; Hayes vd., 2004). İşyeri stresi probleminin çözülmesinde KKT müdahalelerinin yararlılığı deneysel bir temele oturtulmuş olsa da, KKT'nin etkililiğinin daha fazla araştırılması gerekmektedir (Pingo vd., 2020). Psikolojik esneklik gösteren çalışanlar hem işte hem de diğer bağlamlarda daha fazla esneklik göstererek daha etkili bir şekilde performans göstermektedir (Bond ve Bunce, 2003; Ramaci vd., 2019). Psikolojik esneklik daha iyi zihinsel ve fiziksel sağlıkla ilişkilendirilerek işyerinde konsantrasyonu arttırmak, işle ilgili öğrenmeyi kolaylaştırmak ve yeniliklere uyum sağlamak, daha yüksek iş kontrolü sağlamak, ruh sağlığında ve işte devamsızlık oranlarında da iyileşmeler sağlamak konusunda da etkili bir yaklaşım olarak görülmektedir (Bond ve Flaxman, 2006; Bond vd., 2008; Donaldson-Feilder ve Bond, 2004). Farkındalık ve değerlere dayalı eylemler üzerinde yoğunlaşan KKT temelli müdahaleler, işyerinde iyi olma hali ile sınırlı olmayıp, hayatın her alanında uygulanabilecek bir dizi beceri sunar (Jennings, 2014). Sonuç olarak, KKT, bireylerin işlevsel olmayan düşünce ve duygularını değiştirmeye çalışmak yerine, bu içsel yaşantılarla olan ilişkilerini dönüştürerek daha uyumlu ve anlamlı bir yaşam sürmelerine yardımcı olur (Kul ve Türk, 2024).

Kabul ve Kararlılık Terapisi İle İlgili Araştırmalar

KKT, üçüncü dalga davranışçı terapiler içinde, etkililiği yoğun bir şekilde test edilmiş yöntemler arasında sayılmaktadır (Yavuz, 2015). KKT'nin çeşitli psikolojik bozuklukların tedavisinde ve deneysel çalışmalarda da etkili olduğu görülmüştür. Örneğin, psikotik bozuklukların tedavisi, (Bach ve Hayes, 2002), çoklu madde kötüye kullanımı (Gifford vd., 2011), anksiyet ve depresyon, (Forman vd., 2007), anoreksiya nervoza (Zettle ve Hayes, 2002), psikolojik esneklik ve deneyimsel kaçınma (Zettle vd., 2011) gibi araştırmalarda olumlu sonuçlar elde edilmiştir. KKT'nin ruh sağlığı problemleri üzerindeki olumlu etkilerinin yanı sıra, bireylerin ruh sağlığı üzerinde önemli rolleri bulunan iş yaşamına (iş stresiyle, mesleki

tükenmişlikle başa çıkma gibi) ve kariyer gelişimine (kariyer kararı verme, gelecek kaygısıyla başa çıkma, iş bulma kaygısı vb.) yönelik değişkenler üzerinde de olumlu sonuçlar verdiği işareten araştırmalar olduğu dikkati çekmektedir. Bu noktada, yurt içinde KKT yönelimli kariyer alanında herhangi bir çalışma olmamakla birlikte yurt dışında da KKT yönelimli kariyer gelişimi alanında deneysel bazı çalışmalar olduğu görülmektedir. Aşağıda bunlar kısaca özetlenmiştir.

Khan ve Mathur'un (2020) yürütmüş oldukları çalışmada KKT yönelimli kariyer psikolojik danışmanlarının tüm vakayı kuşbakışı görmelerine ve kariyerle ilgili vakaların gözden kaçan deneysel yönlerine odaklanmalarına olanak tanınmasına yönelik bir bakış açısı sunulması amaçlanmıştır. Bu çerçevede, KKT temelli kariyer danışmanlığı programının, kariyer kararsızlığı, erteleme, mevcut kariyere ilgi eksikliği, kariyer başarısı konusunda aile üyelerinin beklentileri, kişinin kendisinden yüksek beklentileri, kariyerde olumsuz öz değerlendirme, kariyer gelişiminde odaklanma eksikliği ve kişinin güçlü ve zayıf yönlerinin değerlendirilmesi ile ilgili deneyimlerden kaçınma üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Bu doğrultuda, araştırmacılar tarafından, kariyer psikolojik danışmanlığında kullanılmak üzere KKT tabanlı bir program tasarlanmıştır. Çalışmanın katılımcılarını 14-28 yaş aralığındaki 15 öğrenci oluşturmuştur. Katılımcıların her biri 45 dakikalık altı seanstan oluşan KKT tabanlı kariyer danışmanlığı hizmeti almışlardır. Program sonrası katılımcılardan elde edilen geri bildirimlerde, katılımcıların kariyer gelişiminde deneyimlenen zorlu şartlara daha iyi uyum sağladığı, özel deneyimleri ve otomatik davranış kalıpları konusunda farkındalıklarının arttığı, kariyer hedeflerine daha bağlı oldukları ve kendi tercih ettikleri çalışma alanlarına yönelik çabalarında daha tutarlı oldukları bildirilmiştir. Sonuç olarak, araştırmacılar tarafından, KKT'nin ruhuna uygun olarak, kariyer danışmanlığında KKT kullanırken vaka formülasyonları tasarlamak için indirgemeci olmayan ve entelektüellikten arındırılmış bir çerçeve tasarlandığı ifade edilmiştir. Bu çerçeve, KKT stratejilerinin bazı önemli sorularını, tartışmalarını, çıkarımlarını ve bazı metafor ve çalışma kağıdı örneklerini ana hatlarıyla açıklamaktadır.

Soltanzadeh Jazi vd.'nin (2019) yürütmüş oldukları çalışmada, KKT'nin obsesif kompulsif bozukluğu olan üniversite öğrencilerinin olumsuz duygularının kabulü ve mesleki

değerlerine bağlılık üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Kontrol gruplu ön test son test ve izleme ölçümlerini içeren yarı deneysel desende yürütülen bu çalışmada, katılımcıları Isfahan Üniversitesi'ndeki OKB'li öğrenciler arasından kolay örnekleme yöntemiyle belirlenen 30 öğrenci oluşturmuştur. Deney grubundaki öğrencilere KKT tabanlı kariyer rehberliği uygulanırken kontrol grubu ise bu süre zarfında bekleme listesinde yer almıştır. Bulgulara göre KKT tabanlı kariyer rehberliğine katılan deney grubundaki katılımcıların, kontrol grubundaki katılımcılara göre, olumsuz duyguların kabulü ve mesleki değerlere bağlılık düzeylerinde program sonrası artış gözlenmiştir. Araştırma sonucunda KKT'nin üniversite öğrencilerinin olumsuz duyguların kabulü ve mesleki değerlere bağlılıklarını artırdığı rapor edilmiştir.

Hoare vd.'nin (2012) KKT'nin teorik ilkeleri ve danışmanlık tekniklerini, betimleyici bir vaka incelemesiyle birlikte genel hatlarıyla ele aldıkları makalede, danışan yirmili yaşlarının sonlarında olan ve depresyon nedeniyle psikolojik danışmanlık hizmeti alan bir kadındır ve ilaç tedavisi görmektedir. Danışanın kişisel sorunları, iş performansını ve kariyer memnuniyetini olumsuz yönde etkileyerek devamsızlığa ve üretkenliğinde düşüşe neden olduğu belirtilmiştir. KKT tabanlı danışmanlık hizmeti sonucunda danışanın, kariyer değerlerine yönelik farkındalığının arttığı, kariyer gelişiminde deneyimlediği kaygının azaldığı ve kişisel özgüveninde artış yaşadığı rapor edilmiştir. Bulgular, KKT'nin kariyer danışmanlığında etkili sonuçlar ortaya koyduğunu işaret etmiştir.

Yukarıda yer alan çalışmalardan elde edilen bulgularda görüldüğü üzere KKT, kariyer danışmanlığı uygulamalarında henüz yeni olmakla birlikte, bu yaklaşımın kariyer gelişimine yönelik (iş kaynaklı kaygı veya depresyon, kariyerle ilgili sorunlar veya kariyer işleyişini ve gelişimini engelleyen işlevsiz başa çıkma davranışları, iş sorumluluğundan kaçınma gibi) birçok farklı değişkenle birlikte ele alınmasının etkili olacağı öngörülmektedir (Hoare,2012). Bununla birlikte, ilgili alanyazın, KKT' nin kariyer danışmanlığında daha çok yer almasına, daha çok çalışmanın yürütülmesine ve aynı zamanda kariyer gelişiminde deneyimlenen sıkıntı, stres, kaygı, kararsızlık, umutsuzluk, gelecek kaygısı, kariyer öz yeterliği, kariyer öz yetkinlik inancı gibi çeşitli değişkenlerle de birlikte ele alınmasına ve bu konudaki eksikliğe de işaret etmektedir. Bu doğrultuda bu araştırmada, alanyazındaki bu eksiklik ve ihtiyaçtan yola çıkarak

KKT temelli psikoeğitim programının genç yetişkinlerin sıklıkla deneyimleyebildiği kariyer kararsızlığı ve kariyer sıkıntısı değişkenleri üzerindeki rolü incelenmiştir.

Kabul ve Kararlılık Terapisi İle Kariyer Kararlılığı ve Kariyer Sıkıntısının Birlikte Ele Alınışı

Bu çalışmada kararlılık ve sıkıntı/stres kavramları kariyer gelişimi bağlamında ele alınmış olup, KKT'nin kararsızlık ve sıkıntı/stres üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Kariyer gelişimi, bireylerin kişisel kariyer ve karar verme stillerini, hayatlarında almış oldukları rolleri bütünleştirerek, kişisel değerlerini ve benlik algılarını geliştirmeyi içermektedir (Niles ve Bowlsbey, 2005). Kolb ve Wolfe'a (1981) göre, kariyer gelişimi bireylerin yalnızca mesleki gelişimlerini değil, bir bağlam içinde tüm hayatlarını da içermektedir. Bir başka deyişle, birey ve çevresindeki koşullar değişerek ve dönüşerek, etkileşim halinde kariyer gelişiminin merkezini oluşturmaktadır (Patton ve McMahon, 2006). Son dönemlerde, Betz ve Corning (1993) ve Krumboltz (1993), gibi farklı kuramcılara göre bireylerin ruh sağlığı ile kariyer gelişimlerinin birbirinden ayrılmaz parçalar olduğuna vurgu yapmaktadırlar. Dolayısıyla bu araştırmada olayları ve durumları bir bağlam içerisinde ele almayı hedefleyen KKT'nin kariyer gelişimi literatüründe kullanılmasının anlamlı olacağı ve bireylerin deneyimlediği kararsızlık ve sıkıntı yaratan etmenler üzerinde etkili olacağı düşünülmektedir.

KKT'nin çeşitli alanlardaki psikopatolojik süreçlerde ve psikiyatrik bozukluklarda önemli derecede etkili olduğu belirlenmiştir (Bloy vd., 2021; Mak vd., 2021; Hoffmann vd., 2021; Thompson vd., 2021). Psikiyatrik hastalık dışındaki alanlarda da KKT'nin kullanımı gün geçtikçe yaygınlaşmaktadır (Bennett ve Oliver, 2019; Li vd., 2021; Prudenzi vd., 2021; Van de Graaf vd., 2021). KKT'nin temelinde bireylerin davranışsal, duygusal ve bilişsel süreçlerini birarada ele alan psikolojik esneklik bulunmaktadır (Kashdan, 2010). KKT ile amaçlanan bireyin deneyimlediği acının yok edilmesi veya bilişsel süreçlerin değiştirilmesi değil psikolojik esnekliklerinin artırılmasıdır (Wicksell vd., 2010). Psikolojik esneklik, bireylerin sağlıklı gelişimleri açısından önemli bir faktör olarak görülmektedir (Kashdan, 2010). Psikolojik olarak daha esnek olan bireylerin diğerlerine göre yaşantılarında dikkatlerini çok yönlü olarak ele

olarak, değerleri doğrultusunda harekete geçtikleri belirtilmektedir (Hayes vd., 2006). DSM'de (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders) sınıflandırılan bozukluklardan günlük yaşamımızda sıklıkla karşılaştığımız ailevi ilişkilerden romantik ilişkilere kadar görülebilen ve bu alanlar da dahil birçok alanda deneyimlenen stres, kaygı vb. durumlar üzerinde psikolojik esnekliğin olumlu etkilerinin olduğunu kanıtlayan birçok çalışma mevcuttur (Atkins ve Parker, 2012; Masuda Le ve Cohen, 2013; Leeming ve Hayes, 2016). Diğer taraftan bireylerde psikolojik esnekliğin yokluğu ise depresyon, anksiyete ve ruminasyon gibi problemlere neden olabilmektedir (Benltzhak vd., 2014). Ayrıca psikolojik esnekliğin temel kavramlarından biri olan kararlı adımlar ilkesinin eksikliği ise, bireyi kendindelikle içerisinde ve değerleri doğrultusunda adım atmaktan alıkoyarak, anlamlı ve zengin bir hayat sürmesini engelleyip problemler karşısında stres yaşamasına neden olabilmektedir (Harris, 2017). Bireyler, deneyimledikleri bilişsel tuzaklar ve kendilik algılarına yönelik farkındalık kazandıklarında değerleri doğrultusunda daha esnek adım atabilmektedirler (Ernst ve Mellon, 2016). Dolayısıyla bireylerin psikolojik esnekliğinin artırılmasının hem stres ve sıkıntısının azaltılmasında hem de kararlılık üzerinde pozitif etkileri olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda kabul ve kararlılık terapisinin bireylerin deneyimlediği stres, sıkıntı ve kararsızlık gibi süreçlerde ele alınmasının anlamlı olacağı ve niversite ğrencilerinin kariyer gelişimleri üzerinde olumlu etkiler elde edileceği düşünülmektedir.

Bölüm 3

Yöntem

Araştırmanın bu bölümünde desen, çalışma gruplarındaki katılımcıların belirlenmesi, deney ve kontrol gruplarının oluşturulma süreci, araştırmada kullanılan veri toplama araçları ve verilerin analizinde kullanılan istatistiksel yöntemlere yer verilmiştir. Bununla birlikte deney grubuna uygulanan psikoeğitim programının içeriği sunulmuştur. Ayrıca çalışma kapsamında iç ve dış geçerliği tehdit eden faktörlere yönelik alınan önlemler hakkında bilgi verilmiştir.

Araştırmanın Deseni

Bu araştırma karma yöntem araştırma yaklaşımı ile yürütülmüştür. Karma yöntem araştırmalarında araştırmacı, çalışmayı derinleştirmek ve zenginleştirmek amacıyla nitel ve nicel yaklaşımları birlikte yürütmektedir (Creswell, 2014). Çalışmada karma yöntem yaklaşımlarından "keşfedici sıralı karma yöntem" desen kullanılmıştır. Keşfedici sıralı karma yöntemde araştırmacı nitel verileri keşfederek bunları nicel araştırma aşamasında kullanmaktadır (Creswell, 2014). Bu amaçla araştırmada ilk olarak üniversite öğrencilerinin kariyer sıkıntılarını belirlemeye yönelik fenomolojik desene dayalı nitel bir araştırma yürütülmüş olup bulgulara bağlı olarak araştırmanın nicel aşamasında ise Kabul ve Kararlılık Terapisi Temelli Psikoeğitim Programı (KKTPP) geliştirilmiş ve bu programın kariyer kararlılığı ve kariyer sıkıntısı üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Tablo 1'de araştırma yönteminin genel çerçevesi sunulmuştur.

Tablo 1

Araştırmanın Yürütülme Süreci

Nitel Aşama	Nicel Aşama
Nitel veri toplama, analiz ve yorumlama	Nicel veri toplama, analiz ve yorumlama
(KKTPP'ye temel oluşturmak üzere kariyer sıkıntısına yönelik temaların belirlenmesi)	(Psikoeğitim programının hazırlanması ve uygulanması)

Tablo 1’de görüldüğü üzere araştırmanın ilk aşaması, üniversite öğrencilerinin kariyer sıkıntılarının derinlemesine bir şekilde araştırıldığı nitel araştırma ile başlamaktadır. Bu aşamada elde edilen içeriklerin kabul ve kararlılık terapisi temelli psikoeğitim programının (KKTPP) temelini oluşturması hedeflenmiştir. Araştırmanın ikinci aşaması, KKTPP’nin geliştirilmesi ve üniversite üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerinin kariyer kararlılığı ve sıkıntısı üzerindeki etkisinin test edildiği nicel araştırmadan oluşmaktadır.

1.Aşama: Nitel Araştırma

Araştırmanın Deseni

Araştırmanın birinci aşamasını oluşturan nitel araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer sıkıntılarına yönelik algılarını ve deneyimlerini derinlemesine bir şekilde incelemek amaçlanmıştır. Bu doğrultuda nitel aşamada fenomenolojik (olgu bilimi) desen kullanılmıştır. Fenomenolojik desen, olguların ve bu olgulara ait kişiye özgü anlamların açığa çıkarılmasının amaçlandığı bir yaklaşım olarak görülmektedir (Patton, 2015). Bu aşamadan elde edilen bulgular KKTPP’ nin alt yapısının ve içeriğinin oluşturulması için kullanılmıştır.

Araştırmanın Çalışma Grubu

Araştırmanın birinci çalışma grubunu, Akdeniz ve Doğu Anadolu Bölgelerinde yer alan üç farklı üniversitenin mühendislik, hukuk, eğitim, güzel sanatlar, iktisadi ve idari bilimler, beden eğitimi ve spor öğretmenliği, fen-edebiyat, sağlık bilimleri ve tıp fakültelerinin çeşitli bölümlerinde öğrenim gören öğrenciler oluşturmuştur. Dolayısıyla birinci çalışma grubu bu fakültelerde öğrenim gören toplam 37 üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencisinde oluşmuştur. Bu çalışma grubuna ait demografik bilgiler Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2*1.Çalışma Grubuna Ait Sosyodemografik Özellikler*

Kod	Cinsiyet	Sınıf	Bölüm
K1	Erkek	3	İnşaat Müh.
K2	Erkek	4	Uçak Bakım ve Onarım
K3	Erkek	4	Hemşirelik
K4	Erkek	3	Yazılım Müh.
K5	Erkek	4	Sınıf Öğrt.
K6	Kadın	4	Sınıf Öğrt.
K7	Kadın	4	Türkçe Öğrt.
K8	Kadın	3	Türkçe Öğrt.
K9	Kadın	3	Sosyal Bil. Öğrt.
K10	Kadın	4	Sosyal Bil. Öğrt.
K11	Kadın	4	Görsel Sanatlar
K12	Kadın	4	Hukuk Fak.
K13	Kadın	4	Hukuk Fak.
K14	Kadın	3	Hukuk Fak.
K15	Erkek	4	Hukuk Fak.
K16	Erkek	3	Hukuk Fak.
K17	Kadın	4	Hukuk Fak.
K18	Erkek	3	Hukuk Fak.
K19	Erkek	4	İşletme
K20	Erkek	3	İşletme
K21	Erkek	3	İşletme
K22	Erkek	4	İşletme
K23	Kadın	4	İşletme
K24	Kadın	3	İşletme

K25	Erkek	4	İşletme
K26	Erkek	4	Psikolojik Danışma ve Rehberlik
K27	Kadın	4	Psikolojik Danışma ve Rehberlik
K28	Kadın	4	Psikolojik Danışma ve Rehberlik
K29	Kadın	4	Psikolojik Danışma ve Rehberlik
K30	Kadın	3	Beden Eğitimi Ve Spor Yüksekokulu
K31	Kadın	3	İngiliz Dili Ve Edebiyatı
K32	Erkek	3	Engellilerde Beden Eğt. ve Spor Öğr.
K33	Erkek	4	Engellilerde Beden Eğt. ve Spor Öğr.
K34	Kadın	4	Engellilerde Beden Eğt. ve Spor Öğr.
K35	Kadın	4	Engellilerde Beden Eğt. ve Spor Öğr.
K36	Erkek	3	Makine Müh.
K37	Erkek	4	Tıp Fak.

Not: K= katılımcı

Tablo 2 'de görüldüğü üzere katılımcılar 18 erkek 19 kadın öğrenciden oluşmuştur. Katılımcıların 14'ü üçüncü, 23'ü ise dördüncü sınıfta eğitim görmektedir. Katılımcılar, İnşaat Mühendisliği (n=1), Uçak Bakım ve Onarım (n=1), Hemşirelik (n=1), İşletme (n=7), Yazılım Mühendisliği (n=1) , Sınıf Öğretmenliği (n=2) , Türkçe Öğretmenliği (n=2) , Sosyal Bilimler Öğretmenliği (n=2), Görsel Sanatlar (n=1), Hukuk Fakültesi (n=7), Psikolojik Danışma ve

Rehberlik (n=4), Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (n=1), İngiliz Dili ve Edebiyatı (n=1), Engellilerde Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği (n=4), Makine Mühendisliği (n=1) ve Tıp Fakültesi (n=1) gibi çeşitli bölümlerde eğitim görmektedir.

Araştırmanın nitel aşamasında amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Amaçlı örneklemede, araştırmacının üzerinde çalıştığı konuya ve kaynaklarına ulaşmada yardımcı olarak araştırılacak konunun derinlemesine incelenmesine olanak tanır (Patton, 2018). Araştırmada dahil etme ve hariç tutma kriterlerini doğrultusunda belirlenen ölçütler Amaçlı örneklemede belirlenen ölçütler, araştırmaya dahil edilecek ve araştırmadan hariç tutulacak kriterleri belirlemede kullanılır (Johnson ve Christensen, 2017). Bu araştırmada katılımcıların dahil edilme kriterleri üniversite üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencisi olmak olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda, üniversite üç ve dördüncü sınıf öğrencileri dahil edilerek kariyer sıkıntısı ve kararlılığının gelişimsel bir ihtiyaç olarak öne çıkabileceği okuldan işe geçiş sürecine odaklanması ve böylece zengin bir bilgi elde edilmesi amaçlanmıştır.

Veri Toplama Aracı

Demografik Bilgi Formu

Demografik bilgi formu araştırmacı tarafından oluşturulmuş bir formdur. Bu formda cinsiyet, sınıf düzeyi ve bölüm gibi demografik değişkenlere yönelik sorular bulunmaktadır. İlgili form EK A'da yer almaktadır.

Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerinde yaşadıkları sıkıntıları belirlemeye yönelik olarak araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan formdur. Bu form, üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerinde deneyimledikleri stres ve sıkıntı ile ilgili alanyazın (Benton vd., 2003; Schwatken, 2014; Şensoy ve Siyez, 2019) incelenerek oluşturulmuştur. Bu doğrultuda yarı yapılandırılmış görüşme formunun taslağında üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerinde deneyimledikleri sıkıntı ve strese neden olan etmenler ve bunlara ilişkin deneyimlerini belirleyebilmek adına açık uçlu sorular yer almıştır (Örnek sorular: Kariyer gelişiminizde deneyimlediğiniz sıkıntı/stres yaratan etmenler nelerdir?, Kariyer gelişiminizde

problem yaşadığınız noktalar nelerdir?). Formda yer alan sorulara son halinin verilebilmesi amacıyla psikolojik danışma ve rehberlik bölümünden dört akademisyenden uzman görüşü alınmıştır. Alınan uzman görüşünde soruların birleştirilerek tek bir soru haline getirilebileceği ve aynı anlama gelen kavramların (problem, stres, sıkıntı) kullanılmaması gerektiği yönündeki dönütler değerlendirilmiştir. Ardından, yedi üniversite öğrencisi ile pilot görüşme gerçekleştirilmiştir. Pilot görüşmede öğrenciler açısından sorunun açık ve anlaşılır olup olmadığı değerlendirilmiştir. Bunlar doğrultusunda görüşme sorusu ‘Kariyer gelişim sürecinizde karşılaştığınız kariyer sıkıntılarına dair deneyimleriniz nelerdir?’ şeklinde düzenlenmiştir. Ancak görüşmelerde her bir katılımcının bireysel deneyimleri ve paylaşımları doğrultusunda, “Bunlara örnek verir misiniz? Biraz daha açar mısınız? Bunları detaylandırır mısınız?” şeklinde açıcı sorular yöneltilmiştir. İlgili form EK B’de yer almaktadır.

Veri Toplama Süreci

Çalışmanın nitel aşamasında, üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerinde deneyimledikleri sıkıntıların belirlenmesi amaçlanmıştır. Dolayısıyla bu araştırmadan elde edilen nitel veriler odak grup görüşmesi tekniği ile toplanmıştır. 2022 yılının Haziran ayında araştırmacı tarafından çeşitli sosyal ağlarda (Ör: Instagram, Whatsapp, Facebook) araştırmanın duyurusu yapılmıştır. Araştırmaya katılmaya gönüllü olan öğrenciler araştırma duyurusunda yer alan link aracılığı ile katılım formu doldurmuşlardır. Görüşmeler çalışmaya katılmaya gönüllü 37 katılımcıya ulaşılmıştır. Daha sonra araştırmada yer alan 37 katılımcı altı gruba ayrılmış olup beş grupta altı, bir grupta ise yedi katılımcı olacak şekilde odak grup görüşmeleri planlanmıştır. Bu doğrultuda oluşturulan gruplarda bulunan katılımcıların yaş, cinsiyet ve eğitim aldıkları bölüm açısından heterojen özellikte olmasına dikkat edilmiştir. Araştırmalarda çeşitleme, etkili bir doğrulama tekniği olarak karşımıza çıkmaktadır. Öyle ki bazı kuramcılar çeşitlemeyi herhangi bir teknikten ziyade çalışmaların niteliğini artıracak bir yaklaşım olarak görmektedirler (Denzin ve Lincoln, 2018). Çeşitlemede, araştırma kapsamında elde edilen kişisel deneyimlerin, farklı katılımcı ve gruplardan toplanan veriler aracılığıyla doğrulanmasına olanak tanınır. Bu doğrultuda katılımcı çeşitliliğinin sağlanmaya çalışıldığı altı ayrı grup ile ayrı ayrı odak grup görüşmeleri gerçekleştirilmiş olup, görüşmeler 2022 yılının

Haziran ve Ağustos ayları arasında tamamlanmıştır. Odak grup görüşmelerine geçilmeden önce her bir potansiyel katılımcı ile öngörüşme gerçekleştirilmiş olup, araştırma duyurusunda verilen bilgilere ek olarak tekrardan çalışmanın amacı, etik konularda (ses kaydının alınması, gönüllülük, verilerin ne amaçla ve nasıl kullanılacağı, kişisel bilgilerin gizliliğinin sağlanması gibi) bilgilendirme yapılmıştır. Bu öngörüşmelerde odak grup görüşmelerinin gerçekleştirileceği tarih, gün ve saat gibi planlaması gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerin deşifresinin ve analizinin gerçekleştirilebilmesi adına ses ve görüntü kaydının alınması için katılımcılardan gerekli izinler alınmıştır. Katılımcılardan Bilgilendirilmiş Onam Formlarının imzalanması istenmiş ve bu formlar toplanmıştır. Görüşmeler çevrimiçi ortamda 'zoom' programı üzerinden gerçekleştirilmiş olup her bir görüşme ortalama 60-90 dakika arası sürmüştür.

Verilerin Analizi

Bu aşamada elde edilen nitel verilerin analizinde içerik analizi yöntemi kullanılmıştır (Kitzinger ve Farquhar, 1999). Nitel araştırmalarda yaygın olarak tercih edilen içerik analizi, sistematik olarak düzenlenmiş belirli kodlamalarla bir metindeki bazı kelimelerin biraraya getirilerek kategoriler halinde özetlendiği bir teknik olarak ifade edilmektedir (Büyüköztürk, 2016). İçerik analizinin temel amacı benzer özellik taşıyan verileri biraraya getirerek, okuyucunun anlayabileceği bir formata sokmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Bu doğrultuda öncelikle üniversite öğrencilerinin kariyer sıkıntılarına dair düşünceleri, deneyimleri, bakış açıları ve algılarını derinlemesine incelemeye yönelik gerçekleştirilen odak grup görüşmeleri deşifre edilmiştir. Bu sürecin sonunda, altı odak grup görüşmesine yönelik altı deşifre elde edilmiştir. Elde edilen bu içerikler, içerik analizine tabi tutulmuştur. Yıldırım ve Şimşek (2018) içerik analizinde bazı aşamalar önermiştir. Bu aşamalar; verilerin kodlanması, temaların bulunması, verilerin kodlara göre düzenlenmesi ve tanımlanması ve bulguların yorumlanmasıdır. Bu doğrultuda 1) İçerikler satır satır okunarak açık kodlama ile üniversite öğrencilerinin kariyer sıkıntılarına işaret edecek şekilde kodlamalar yapılmıştır. Bu kapsamda ilk olarak görüşmelerden elde edilen veriler aralarındaki ortak yönler göre biraraya getirilmiştir. 2) Ardından bu kodları temsil eden tema ve alt temalar elde edilmiştir. Bu doğrultuda her bir tema ile ilgili olan alt temalara ulaşılmıştır. 3) Elde edilen bu sonuçlar tekrar

düzenlenerek benzer kodların aynı tema altında, alt temaların ise ilişkili olduğu tema altında yer alacak şekilde düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. 4) Analizler sonucunda kariyer sıkıntısına dair ortaya çıkan tema ve alt temalar raporlaştırılmıştır. Bu aşamada ayrıca tema ve alt temalar tablolarla gösterilerek yorumlanmıştır.

İnandırıcılık

Guba ve Lincoln (1982) inandırıcılık için kriterleri aktarılabilirlik, güvenilebilirlik, inanılabilirlik ve onaylanabilirlik olmak üzere dört ana başlık altında toplamıştır. Bu doğrultuda nitel araştırmalarda inandırıcılığı artırmaya yönelik bazı kriterlere işaret edilmiştir (Houser, 2015; Merriam, 2015; Whitemore vd., 2001). Derinlemesine bir şekilde veri elde edebilmek için odak grup görüşmesini yürüten araştırmacı görüşme süresince etkili iletişim tekniklerini kullanarak katılımcılara yeterli yanıt süresi vermiş, açıklayıcı sorularla detaylı yanıtlar almaya çalışmıştır. Aktarılabilirlik ilkesi gereği yöntem bölümünde araştırmada kullanılan desen, katılımcıların özellikleri, veri toplama ve analiz süreci ve veri toplama araçları detaylı olarak aktarılmıştır. İnanılabilirlik kriteri gereği ayrıca katılımcı teyidi alınmış olup veri toplamanın ardından toplanan veriler özetlenerek katılımcılardan bunların doğruluğuna ilişkin düşünce ve görüşlerini belirtmesi istenmiştir. Bununla birlikte bu araştırmadan elde edilen verilerin analizinde ve bulguların yorumlanmasında, verilerin ilişkili olduğu bağlam da dikkate alınmıştır. Güven duyulabilirlik ve aktarılabilirlik ilkeleri gereği araştırmanın deseni, süreç, verilerin analizi ve elde edilen bu analizin yorumlanması ile verilerden elde edilen tema ve alt temalar, detaylı olacak şekilde aktarılmış ve rapor edilmiştir. Ayrıca, araştırma kapsamında gerçekleştirilen görüşmelerden elde edilen veriler araştırmacı tarafından kayıt altına alınarak, deşifre edilmiştir. Böylece, katılımcıların ifadelerindeki kayıplar önlenmiş ve temaları destekleyici doğrudan alıntılar sunulmuştur. Bulgular herhangi bir yorum dahil edilmeden şeffaf bir şekilde aktarılmıştır.

Diğer taraftan verilerin toplanması ve analizi süreçlerinin araştırmacının kendisi tarafından yapılması bu araştırmanın bir sınırlılığını oluşturmaktadır. Bu sınırlılığın üstesinden gelebilmek için ilk olarak tema ve alt temalar onaylanabilirlik ilkesi gereği derinlemesine ve detaylı bir şekilde tanımlanmıştır. Verilerin analizinde literatür doğrultusunda oluşturulmuş

tema ve alt tema tablosu kullanılmıştır. Araştırmacının, verilerin analizi ve yorumlanması sürecine başka bir uzmanı da dahil ederek süreci birlikte ele almasının geçerliği olumlu yönde etkilediği düşünülmektedir (Denzin ve Lincoln, 2018; Sandelowski, 1986). Bu doğrultuda ayrıca, temalar üzerinden üç araştırmacıdan (tez izleme komitesi) uzman görüşü alınmıştır.

Araştırmacının Rolü

Araştırmacı nitel aşamada üniversite öğrencilerinin öncelikle üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerinde en çok hangi noktalarda sıkıntı ve stres yaşadığını derinlemesine olarak incelemeyi amaçlamıştır. Daha sonra ise nitel aşamadan elde edilen bulguların KKTPP'nin yapılandırılmasında kullanılması hedeflenmiştir. Bu doğrultuda araştırmacı araştırmada ilk olarak kariyer sıkıntısı/stresi yaratan etmenler üzerinde yoğunlaşmış ve bu konu üzerinde durmuştur. Bununla birlikte araştırmacılar nitel çalışmaların verilerin toplanması ve analizi süreçlerinin bizzat yürütücüleri olduğu için çalışma üzerinde etkilerinin olabileceği göz ardı edilememelidir (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Araştırmacılar elde edilen verilerin analizinde ve yorumlanmasında mümkün olduğunca tarafsız ve objektif olmalıdır (Corbin, 2016; Corbin ve Strauss, 2008; Khan, 2014; Patton, 1999). Araştırmacı kişisel deneyim ve yorumlarını, araştırma kapsamında katılımcılara iletmediği sorulara yansıtılabilmektedir (Bogdan ve Biklen, 2007). Dolayısıyla araştırmacı bu sürecin farkında olarak mümkün olduğunca tarafsız kalmaya özen göstermelidir (Patton, 1999). Ayrıca verilerini oluştururken bireysel deneyimlerinden ayrışarak ve kendisini paranteze alarak süreci yürütmelidir (Tekindal ve Uğuz Arsu, 2020). Bu çalışmada araştırmacı psikolojik danışma ve rehberlik bölümü lisans, psikoloji bölümü yüksek lisans mezunudur. Aynı zamanda psikolojik danışma ve rehberlik bölümünde doktora eğitimine devam etmektedir. Araştırmacı lisans, yüksek lisans ve doktora eğitimleri süresince kariyer psikolojik danışmanlığı alanında çeşitli teorik ve uygulamalı dersler almıştır. Bu çalışmada araştırmacı, veri toplama ve veri analizi sürecinde kendi rolünün farkında olmak ve kendisini süreç boyunca paranteze alabilmek için uzman görüşü olarak ve süreç içerisinde notlar tutarak süreci yürütmüştür.

2. Aşama: Nicel Araştırma

Araştırmanın Deseni

Bu çalışmada, KKTPP'nin üniversite öğrencilerinin kariyer sıkıntısı ve kariyer kararlılığı üzerinde etkili olup olmadığı katılımcıların tesadüfi (random) olarak atandığı gerçek deneysel bir model ile test edilmiştir. Bu doğrultuda, gerçek deneysel desenlerden biri olan ön-test son-test kontrol gruplu desen tercih edilmiştir. Bu desende ilk olarak dahil etme kriterlerini karşılayan katılımcılar arasından tesadüfi (random) atama ile deney ve kontrol grupları oluşturulmaktadır (Fraenkel vd., 2012; Karasar, 2011). Dolayısıyla bu çalışmada da dahil etme kriterlerini karşılayan katılımcılar belirlendikten sonra katılımcılar deney ve kontrol gruplarına tesadüfi (random) atama yoluyla atanmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkeni üniversite öğrencileri için hazırlanan Kabul Kararlılık Terapisine dayalı kariyer gelişim programı (KKTPP) iken, bağımlı değişkenler ise katılımcıların kariyer kararlılığı ve kariyer sıkıntısı düzeyleridir. Bu aşamada öncelikle, nitel aşamadan elde edilen temalar ve ilgili alanyazın göz önünde bulundurularak, üniversite öğrencilerinin kariyer kararlılığını desteklemeye ve kariyer sıkıntılarını azaltmaya yönelik Kabul Kararlılık Terapisine dayalı kariyer gelişim programı geliştirilmiş olup, bu programın kariyer kararlılığı ve sıkıntısı üzerindeki etkilerinin incelenmesine yönelik öncelikle pilot çalışma gerçekleştirilmiş ve ardından ana çalışma gerçekleştirilmiştir. Nicel aşamanın istatistiksel gösterimi Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3

Nicel Aşamanın İstatistiksel Gösterimi

	Ön Test	İşlem	Son Test	İzleme Testi
Deney Grubu (Rastgele Atama)	Ö1	Kabul ve Kararlılık Terapisi Temelli Psikoeğitim Programı Uygulaması	S3	İ5
Kontrol Grubu (Rastgele Atama)	Ö2	X (Uygulama Yok)	S4	İ6

Not: Ö=Ön test, S=Son Test, İ=İzleme Testi

Tablo 3'te özetlenen nicel araştırma sürecinde ilk aşamada, kariyer kararlılığı ve kariyer sıkıntısı ölçek kitini dolduran öğrenciler arasından kariyer kararlılığı ölçeği ortalama puanın altında kalan ilk 30 kişi ile kariyer sıkıntısı ölçeği ortalama puanının üstünde kalan ilk 30 kişi belirlenmiştir. Her iki ölçeğin de bir kesme puanı olmamakla birlikte KSÖ'den alınan puan yükseldikçe kariyer sıkıntısının arttığı, KKÖ'den alınan puan düştükçe kariyer kararlılığının azaldığı belirtilmektedir. Araştırmaya dahil etme kriteri kapsamında katılımcıların kariyer sıkıntısı yaşarken aynı zamanda kariyer kararlılığının da düşük düzeyde olması beklenmektedir. Bu doğrultuda ikinci aşamada, ilk aşamada belirlenen katılımcılardan bu ölçütü sağlayan 22 katılımcı belirlenmiştir. Üçüncü aşamada ise grupların toplamda 30 katılımcıdan (15 deney 15 kontrol) oluşturulabilmesi amacıyla kalan sekiz katılımcı da yine, KSÖ ve KKÖ'den almış oldukları puana göre ve dahil etme kriterini kapsayacak şekilde belirlenmiştir. Son aşamada ise, belirlenen bu 30 katılımcı rastgele atama yoluyla deney ve kontrol gruplarına atanmıştır. Dolayısıyla çalışma grubu aynı anda kariyer kararlılığı puanları düşük, kariyer sıkıntısı puanları ise yüksek kategorisinde olan üniversite öğrencilerinden oluşmuştur.

Ardından, deney ve kontrol grubundaki katılımcılara ön test uygulanmıştır. Her iki grubunun öntest puanları arasında fark olmadığı görülmüştür. Daha sonra deney grubundaki katılımcılara KKTPP uygulanmış olup bu süreçte kontrol grubuna herhangi bir işlem uygulanmamıştır. Deneysel süreçten sonra, deney ve kontrol gruplarına son test ve bir buçuk ay sonra ise izleme testi uygulanmıştır. İzleme testi ölçümlerinin ardından kontrol grubuna etik gereklilik kapsamında programın dört oturumu uygulanmıştır.

Araştırmanın Çalışma Grubu

Nicel aşamanın çalışma grubu, pilot uygulama (çalışma grubu 1) ve ana uygulamada (çalışma grubu 2) deney ve kontrol grubuna katılan katılımcılardan oluşmaktadır. Katılımcılar ölçüt (kriter) örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Ölçüt örnekleme yönteminde katılımcılar, araştırmanın problem durumu ile ilgili özellikleri karşılayan kişilerden oluşmalıdır (Büyüköztürk, 2016). Bu doğrultuda katılımcılar kariyer kararlılığı ve kariyer sıkıntısı puanlarından elde edilen sıralama neticesinde oluşturulmuştur. Nicel aşamada katılımcıların araştırmaya dahil olma

kriterleri, üniversite öğrencisi olmak ve üçüncü ve dördüncü sınıfta öğrenim görüyor olmak ve kariyer sıkıntısı ve kariyer kararsızlığı yaşıyor olmak iken dışlama kriteri ise psikiyatrik tanı sonucu herhangi bir tanı almamış olmak şeklinde belirlenmiştir.

Pilot Uygulama (Çalışma Grubu 1)

Araştırmanın pilot uygulamasında yer alan katılımcılar, Doğu Anadolu Bölgesi'nde bulunan bir devlet üniversitesinde 2022-2023 eğitim-öğretim yılında öğrenim gören 12 deney 12 kontrol grubunda yer alan üçüncü ve dördüncü sınıfta öğrenim gören 24 üniversite öğrencisinden oluşmuştur. Deney grubundaki katılımcıların altısı kadın altısı erkek olup, iktisadi ve idari bilimler ($n=4$), eğitim ($n=1$), tıp ($n=2$), mühendislik ($n=1$), fen-edebiyat ($n=1$), sağlık ($n=2$) ve spor bilimleri fakültelerinde ($n=1$) öğrenim görmektedirler. Katılımcıların, yaş aralığı 20 ile 25 arasında değişmekle birlikte yaş ortalaması ise 22,25 olarak hesaplanmıştır ($ss= 1,29$). Araştırmanın pilot uygulamasında bulunan kontrol grubundaki katılımcıların ise altısı kadın altısı erkek olmakla birlikte yaş aralığı 20 ile 36 arasında değişmektedir. Yaş ortalaması ise 22,33 olarak hesaplanmıştır ($ss= 4,44$). Kontrol grubundaki katılımcılar sağlık bilimleri ($n=2$), eğitim ($n=4$), fen edebiyat ($n=2$), spor bilimleri ($n=1$), mühendislik ($n=1$), hukuk ($n=1$) ve iktisadi ve idari bilimler ($n=1$) fakültelerinde öğrenim görmektedirler.

Ana Uygulama (Çalışma Grubu 2)

Ana uygulamanın çalışma grubu (Çalışma grubu 2), Doğu Anadolu Bölgesi'nde bulunan bir devlet üniversitesinde 2023-2024 eğitim-öğretim yılında öğrenim gören öğrencilerden oluşmuştur. Bu doğrultuda ikinci çalışma grubu, 15 deney 15 kontrol grubunda yer alan toplam 30 üçüncü ve dördüncü sınıf üniversite öğrencisinden oluşmuştur. Deney ve kontrol grubundaki katılımcılara dair özet bilgiler Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4*Ana Uygulamada yer alan Katılımcılara Ait Sosyodemografik Özellikler*

	Deney Grubu		Kontrol Grubu	
	Ort.	Ss	Ort.	Ss
Yaş	22, 25	1,55	22, 66	2,28
	n		n	
Cinsiyet				
Kadın	9		10	
Erkek	6		5	
Sınıf Düzeyi				
3. Sınıf	5		8	
4. Sınıf	10		7	
Fakülte				
İktisat Fak.	2		3	
Hukuk Fak.	1		-	
Eczacılık Fak.	1		-	
Fen-Edebiyat Fak.	6		5	
Tıp Fak.	1		-	
Eğitim Fak.	2		5	
Mühendislik Fak.	1		1	
Spor Bilimleri Fak.	-		1	
Diş Hekimliği Fak.	1			

Not. n= 27. Ort.= Ortalama

Tablo 4'te de görüldüğü üzere, deney grubunda bulunan katılımcıların altısı erkek dokuzu kadındır. Yaş aralığı 20 ile 25 arası değişmekle birlikte yaş ortalaması ise 22,25'tir (ss=1,55). Deney grubunda bulunan katılımcılar Fen Edebiyat Fakültesi (n=6), Eğitim Fakültesi (n=2), İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (n=2), Hukuk Fakültesi (n=1), Mühendislik Fakültesi (n=1), Tıp (n=1), Diş Hekimliği Fakültesi (n=1) ve Eczacılık Fakültesi (n=1) eğitim görmektedir.

Program 15 katılımcı ile başlayıp, üç katılımcının çeşitli nedenler sebebiyle ayrılmasıyla 12 katılımcı ile tamamlanmıştır. Kontrol grubunda bulunan katılımcıların ise 10'u kadın beşi erkektir. Aynı zamanda katılımcıların sekizi üçüncü sınıf, yedisi ise dördüncü sınıf öğrencisidir. Yaş aralığı 20 ile 27 arasında değişmekle birlikte yaş ortalaması ise 22,66'dır ($ss=2,28$). Kontrol grubunda bulunan katılımcılar üçüncü sınıf (sekiz) ve dördüncü sınıf (yedi) olmak üzere toplam 15 katılımcıdan oluşmuştur. Bununla birlikte kontrol grubundaki katılımcılar İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ($n=3$), Fen Edebiyat Fakültesi ($n=5$), Eğitim Fakültesi ($n=5$), Mühendislik Fakültesi ($n=1$) ve Spor Bilimleri Fakültesinde ($n=1$) öğrenim görmektedir.

Veri Toplama Araçları

Kişisel Bilgi Formu

Araştırmanın nicel aşamasında kullanılan kişisel bilgi formu araştırmacı tarafından hazırlanmış olan bir formdur. Bu formda; cinsiyet, yaş, fakülte, sınıf düzeyi ve katılımcıların psikiyatrik tanı sonucu herhangi bir ilaç kullanıp kullanmadığına dair sorular yer almaktadır. İlgili form EK C'de yer almaktadır.

Kariyer Kararlılığı Ölçeği

Kariyer Kararlılığı ölçeği (KKÖ), Lounsbury vd., (1999) tarafından üniversite öğrencilerinin yaşamış oldukları kariyer kararsızlığını ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek altı maddeden oluşmakta olup tek boyutludur. Ölçek 5'li Likert tipi şekilde derecelendirilmiştir (Lounsbury vd., 2005). Ölçekte iki, beş ve altıncı maddeler ters puanlanmaktadır. Kariyer kararlılığı ölçeğinden alınan puanlar yükseldikçe bireyin kariyer kararlılığının arttığı yorumu yapılmaktadır. Ölçekte yer alan örnek maddeler; 'Kariyerim hakkında kesin bir karar verdim', 'Farklı meslekler arasında seçim yapmakta zorlanıyorum' şeklinde belirtilebilir. Ölçeğin orijinal formunda iç tutarlılık katsayısı tarafından .95 olarak tespit edilmiştir (Lounsbury vd., 1999). KKÖ'nün Türkçe uyarlama çalışması ise Akçakanat ve Uzunbacak (2019) tarafından gerçekleştirilmiştir.

Ölçeğin Türkçe uyarlama çalışmasında gerçekleştirilen açımlayıcı faktör analizi sonucuna göre, toplam varyansın %51,8' ini açıklayan ve altı madde tek boyuttan oluşan bir ölçme aracı elde edilmiştir. Ölçek doğrulayıcı faktör analizi sonucu göre iyi düzeyde uyum

vermektedir. Kraiyer kararlılığı ölçeğinin Türkçe uyarlamasında iç tutarlık güvenirlik katsayısı .80 olarak belirlenmiştir. Bununla birlikte test-tekrar test analizi sonucuna göre ise iki uygulama arası .73 düzeyinde bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Yapılan tüm analizler doğrultusunda kariyer kararlılığı ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu görülmüştür. İlgili form EK D’de yer almaktadır.

Kariyer Sıkıntısı Ölçeği

Kariyer Sıkıntısı ölçeğinin (KSÖ) orijinal formu, genç yetişkinlerin kariyer durumlarıyla ilgili hissettikleri sıkıntı düzeyini belirlemek amacıyla Creed vd., (2016) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin orijinal hali 12 maddeden oluşmakta olup tek boyutludur. Ölçek altılı likert tipi şeklinde puanlanmaktadır. KSÖ’den alınan puanların artması bireyin kariyer sıkıntısının arttığını göstermektedir (Creed vd., 2016). Ölçeğe örnek madde olarak “Kariyer seçme konusunda sık sık moralim bozuk veya bunalımdayım” maddesi verilebilir. Öğrencilerden her bir madde için katılma düzeylerini belirtmeleri istenmiştir (Creed vd., 2016). Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi 12 maddenin tek boyutlu olduğunu göstermiştir. Elde edilen karşılaştırmalı uyum indeksi ($CFI > .95$) ve ($RMSEA < .08$) olarak belirlenmiş olup, tüm faktör yükleri $p < .001$ düzeyinde ve .34 ile .80 arasında hesaplanmıştır. KSÖ için Cronbach α .90 olarak belirlenmiştir (Creed vd., 2016).

KSÖ, Şensoy ve Siyez (2018) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Türkçe’ye uyarlanan KSÖ iki faktörlü ve altılı likert tipinde dokuz maddeden oluşmaktadır. KSÖ’ nün Türkçe’ye uyarlanan versiyonunda hiçbir madde ters puanlanmamaktadır (Şensoy ve Siyez, 2018). Analizlerden elde edilen doğrulayıcı faktör analizi sonuçları neticesinde ölçeğin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmüştür ($\chi^2 = 76,28$, $\chi^2/df = 2,93$, $RMSEA = .063$, $AGFI = .940$, $GFI = .970$, $CFI = .950$, $SRMR = .041$). Ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı .81 olarak bulunmuştur (Şensoy ve Siyez, 2018). İlgili form EK E’de yer almaktadır.

KKTPP Katılımcı Değerlendirme Formu

KKTPP katılımcı değerlendirme formu, KKTPP’nin uygulamaya katılan katılımcılar tarafından değerlendirilmesine yönelik araştırmacı tarafından hazırlanmış açık uçlu sorulardan oluşan formdur. Soruların hazırlanması sürecinde öncelikli olarak araştırmacı tarafından soru

havuzu oluşturulmuştur. Hazırlanan taslak formda KKTPP' nin etkililiği ile programın kariyer kararlılığı ve kariyer sıkıntısı düzeylerine etkisine yönelik sorular bulunmaktadır. Taslak form kapsam geçerliliği adına tez izleme komitesi üyelerinden iki uzmanın görüşüne sunulmuştur. Ayrıca maddeler, uzmanlardan gelen görüşler doğrultusunda araştırmacının tez danışmanı tarafından da incelenmiştir. Bu doğrultuda formda yer alan cümle hatalarının düzeltilerek aynı anlama gelen soruların tek bir soru haline getirilmesi ve anlam bütünlüğünün korunarak yeni soruların oluşturulması gibi gerekli düzenlemelere gidilmiş ve formda yer alan sorular son halini (örn.soru: Katıldığınız bu programın yaşadığınız kariyer sıkıntıları üzerinde ne gibi etkileri oldu, Katıldığınız bu programın yaşadığınız kariyer kararsızlıkları üzerinde ne gibi etkileri oldu, Katıldığınız kariyer gelişimi programının içeriği deneyimlediğiniz kariyer sıkıntısı ve kariyer kararsızlığı ile ne kadar örtüşüyordu) almıştır. Bu doğrultuda ilgili form EK F'de sunulmuştur.

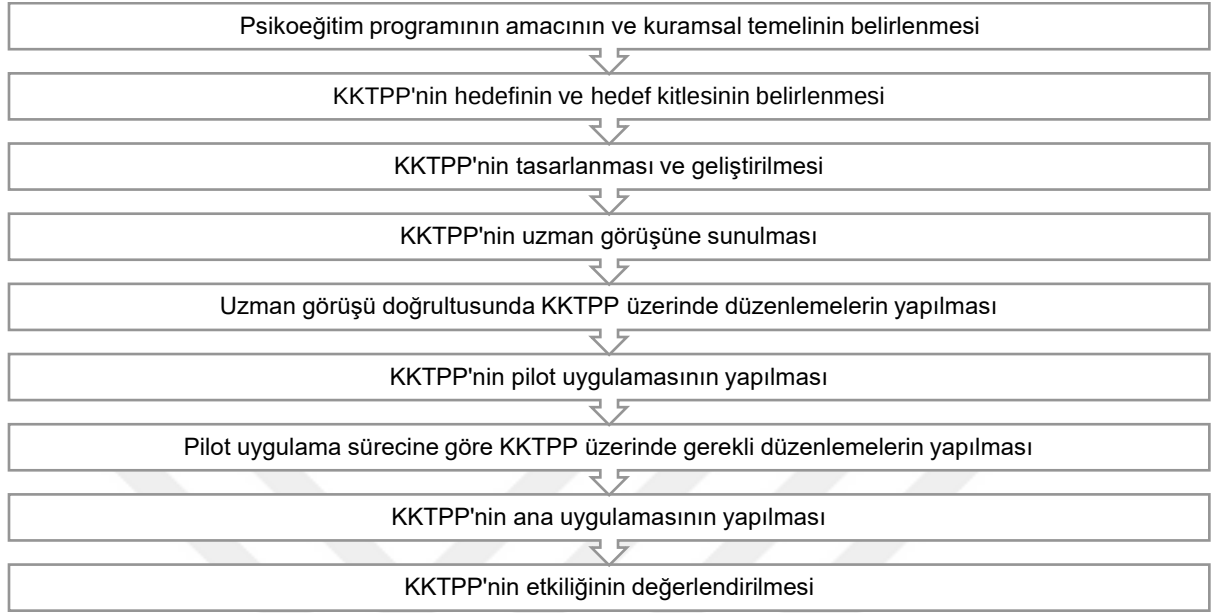
Kabul ve Kararlılık Terapisi Temelli Psikoeğitim Programı'nın (KKTPP) Geliştirilme Süreci

Bu çalışma kapsamında araştırmacı KKTPP'yi geliştirmeden önce uygulamanın kuramsal temelleri doğrultusunda bilgi ve becerilerini artırmak üzere KKT kuramsal ve uygulamalı eğitimini almıştır (18/12/2021-30/01/2022 tarihleri arasında Bağlamsal Davranış Bilimleri Birliği (TÜRBAD) tarafından 40 saatlik eğitime ait katılım belgesi için bkz., EK G). Araştırmacı ayrıca, süreç boyunca program içeriği oluşturulurken ihtiyaç dahilinde Bağlamsal Davranış Bilimleri Birliği (TÜRBAD) Türkiye temsilciğinden destek almıştır. Bu eğitimle, kuramsal temeller konusunda bilgi ve becerilerini güçlendiren araştırmacı programı geliştirme sürecine geçmiştir.

Kabul ve Kararlılık Terapisi temelli psikoeğitim programının (KKTPP) geliştirilme basamakları şekil 2 üzerinde gösterilmiştir. Psikoeğitim programının geliştirilmesi süreci temel olarak üç bileşene cevap verecek şekilde yapılandırılmıştır. Bunlar; programın kuramsal temeli, programın tasarım süreci ve değerlendirmedir.

Şekil 2

KKTPP' nin Geliştirilme Basamakları



KKTPP' nin, şekil 2' de yer alan aşamalara göre hazırlanmıştır ve son hali verilmiştir. Bu kapsamda program geliştirme basamaklarına uygun olarak hazırlanan KKTPP, sekiz oturumdan oluşmaktadır. KKTPP' nin kuramsal temellerine dair detaylı açıklamalar aşağıda verilmiştir.

1. Psikoeğitim programının amacının ve kuramsal temelini belirlenmesi

Bu araştırma kapsamında geliştirilen KKTPP' nin amacı, üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerinde deneyimledikleri sıkıntı ve stres yaratan etmenlerin azaltılması ve kararlılıklarının ise artırılmasıdır. Bu doğrultuda uygulanan deneysel programın kuramsal temeli KKT'ye dayanmaktadır. Uygulama sürecinde KKT an' da olma, bilişsel ayrışma, değerler, kararlı adımlar, bağlamsal benlik ve kabul olarak belirtilmiş altı temel süreci kapsamaktadır (Hayes vd., 2004). Bu doğrultuda KKTPP' nin oturumlarının içeriğinin ve akışının tasarlanmasında ve üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerinde deneyimledikleri sıkıntı, stres ve kararsızlığın üstesinden gelmelerinde 'an ile temas, değerler, değer odaklı davranış ve kararlı eylemler, bilişsel ayrışma ve kaçınma-kabul' süreçlerinden yararlanılmıştır.

Araştırmacı tarafından KKT temelinde geniş çaplı literatür taraması ve okumalar yapılarak KKT'nin felsefesi, davranış ve çeşitli problemler üzerindeki etkisi, insan doğasına bakışı, uygulama süreci hakkında ayrıntılı bilgiler edinilmiştir. Bu doğrultuda program, ulusal (Aydın ve Aydın, 2017; Dursun ve Akkaya, 2022; Kayacan ve Bingöl, 2023; Kırca ve Ekşi, 2020; Ulubay ve Güven, 2022; Saraç, 2020; Vatan, 2016; Yapan, 2021) ve uluslararası (Bennett, ve Oliver, 2019; Bach ve Moran, 2008; Eifert ve Forsyth, 2005; Harris, 2019; Hayes, 2005; Khan ve Mathur, 2020; Luken ve De Folter, 2018; Morris vd., 2013; Stoddard ve Afari, 2014) kaynaklardan yararlanılmıştır. Bununla birlikte yukarıda belirtilen kaynaklardan KKT'nin içeriği, çeşitli etkinlik ve örnek programlar detaylı bir şekilde incelenmiştir. Yararlanılan kaynaklardan KKT temelli içerikler, örnek programlar ve etkinlik örnekleri detaylı bir şekilde ele alınmıştır.

Programın hazırlanmasında yalnız KKT değil araştırmacının bağımlı değişkeni olan kariyer kararlılığı ve sıkıntısı ile ilgili uygulamaya yönelik literatür de incelenerek içeriğe dahil edilmiştir. Programın her bir oturumu KKT'nin temel felsefesi ile ilke ve uygulamalarını referans alacak şekilde geliştirilmiştir. Ayrıca psikoeğitim programlarının özellikleri de detaylı olarak incelenmiş ve program bu doğrultuda geliştirilmiştir.

Aşağıda KKT'nin kavramlarının program oluşturulurken nasıl kullanıldığına ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Bu bilgiler hem programın çerçevesini oluşturmuştur hem de program içerisinde uygulanan etkinliklerin destekleyicisi olmuştur. Bunun yanı sıra kariyer kararlılığını arttırmak ve kariyer sıkıntısını azaltmak için KKT'nin güçlü yanlarına başvurularak yeni bir bakış açısı sunulmuştur. KKTPP üyelerin kariyer sıkıntılarını keşfetmesi, kariyer sıkıntılarıyla baş etmesi ve kariyer kararlılıklarının geliştirilmesine yönelik KKT'nin temel bileşenleri program akışının oluşturulmasında temel alınmıştır. Bunun nasıl yapıldığına dair detaylı açıklamalar aşağıda sunulmuştur.

An'da Olma

Bireylerin yaşamlarında acıdan kaçınma eğilimi gösterdiği ve bunun sonucu olarak tüm enerjisini bu acıdan kaçınmaya harcarken değerli olan yaşam alanlarını belirleyemeyip an'da

olma becerisi gösteremediği belirtilmektedir (Soo vd., 2011; Hayes ve Smith, 2005). Bu doğrultuda, bu program çerçevesinde ikinci oturumda üyelerin deneyimledikleri kariyer sıkıntısı ve kararsızlığına yönelik an ile temasa vurgu yaparak; *“Kariyerinizde mevcut durumunuzu düşündüğünüzde nasıl hissediyorsunuz ve bu duygu ve düşüncelere nasıl daha fazla yer açabilirsiniz?”* şeklinde sorularla an ile daha fazla temas etmenin önemine vurgu yapılarak geçmiş ve gelecek odaklı yaşamının işlevsiz oluşu ele alınmıştır. Bununla birlikte ikinci oturumda üyelerin, geçmişe takılıp kalmak veya gelecek hakkında hayal kurmak/endişelenmek için ne kadar zaman harcadığı, geçmişin veya geleceğin hangi unsurları üzerinde durduğu, kendi düşüncelerinden, hislerinden ve eylemlerinden ne ölçüde kopuk olduğuna yönelik farkındalık kazanmaları da hedeflenmiştir.

Değerler

Değerler, üzerinde çalışılabilecek ancak kesin olarak elde edilemeyen seçilmiş eylem kalıplarıdır (örneğin, iyi bir çalışan olmak, sevgi dolu bir ebeveyn olmak). Bununla birlikte değerler somutlaştırılabilen ve amaçlı eylemler bütünü olarak görülmektedir (Hayes, 2006). Danışan hangi temel değerler konusunda net değil, ihmal ediyor veya tutarsız davranıyor? (Örneğin, yaygın olarak ihmal edilen değerler arasında, özen, katkı, özgünlük, açıklık, öz bakım, öz şefkat, sevgi, şimdiki zamanda yaşama yer alır) Değerlerin açıklığa kavuşturulmasının, kariyer seçimleri ve gelişim için istikrarlı yönergeler sağladığı görülmektedir (Luken ve De Folter, 2018). Murphy (2001), kariyer değerlerini, ilerleme, bağımsızlık, otorite, özgecilik, yaratıcılık, finansal katkı ve güvenlik, hayat tarzı, kişisel gelişim, aktivite, saygınlık, risk, arkadaşlık ilişkileri ve etkileşim sosyal etkileşim şeklinde belirlemiştir. Schein’a (1990) göre, kariyer değerleri, bireyin değerlerini içine alan öz benliği olmakla birlikte kariyer belirlemede de etkili olabilmektedir. “KKT kullanan kariyer danışmanı, danışanın değerlerini netleştirmesine, değerlerle derin, samimi, deneyimsel teması kolaylaştırmasına yardımcı olabilir” (Harris, 2009, s.196). Dolayısıyla üçüncü oturumda üyelerin kariyer hayatlarında nasıl biri olarak anılmak istedikleri, kendilerini ileride nerede ve nasıl bir insan olarak gördükleri, kariyer hayatında hangi ilkeleri takip etmek istedikleri, başka insanlara karşı nasıl olmak ve

kariyer hayatında ne tür ilişkiler kurmak istedikleri ve tüm bunların gerçekleşmesinde onları alıkoyan şeyin ne olduğunu, günlük hayatlarında kariyer değerlerine hizmet edecek aktivitelerin ne olduğunu keşfetmelerine yardımcı olmak hedeflenmiştir. Bu doğrultuda KKT temelli uygulamalar sayesinde bireylerin akademik hayatında daha kararlı adımlar atabildikleri ifade edilmektedir (Levin vd., 2014). Bireylerin aile, yakın ilişkiler, kariyer ve meslek hayatı, sağlık gibi alanlarda yön bulmasını sağlarken diğer taraftan da an'da kalmalarına ve değerleri yönünde adım atmasını destekler (Hayes vd., 2004). Bu doğrultuda üyelerin kariyer gelişimlerinde yaşadıkları çeşitli engeller, sıkıntı ve kararsızlıkta kariyer değerlerinin keşfedilmesinin süreçte anlamlı olduğu düşünülmektedir.

Bilişsel Ayrışma

Bilişsel ayrışma zihnimizden geçen düşüncelerden bir adım geride durarak onları izleme ve üzerinde düşünme olarak belirtilmektedir. Fakat düşüncelerin doğrudan alınarak davranışa yansması ile bilişsel bağ sürecinin tehlikeye girdiği görülmektedir (Hayes ve Twohig, 2008). Bilişsel ayrışma sürecinde bireylerin düşünceleri içerik yönünden değişmemekle birlikte farklı bir bağlam içinde ele alınmaktadır. Başka bir deyişle bilişsel ayrışmanın amacı bireylerin bilişsel süreçlerinde boğulmadan onları ayrışma sürecinde güçlendirmek ve desteklemektir (Blackledge ve Barnes-Holmes, 2009). Dolayısıyla bu program çerçevesinde dördüncü oturumda bilişsel ayrışma; üyelerin deneyimledikleri, kariyer sıkıntısı ve kararsızlığına yönelik örneğin; *“Hiçbir zaman kariyer hayatımda yaşadığım stresin, sıkıntının ve kararsızlığın üstesinden gelemeyeceğim.”* şeklindeki yararsız düşünceler ve bunlara yönelik bilişsel ayrışmanın gerçekleştirilmesine katkı sağlanması yönünde ele alınmıştır.

Deneyimsel kaçınma

Deneyimsel kaçınma, istenmeyen duygu ve, düşünce ve deneyimlerden kurtulmaya çalışmak anlamı taşır (Harris, 2019). Bireyler hangi özel durumlardan (düşünceler, duygular, anılar vb.) kaçınıyor ve bunu ne şekilde yapıyor? Yaşamında deneyimsel kaçınma ne kadar

yaygındır? Bu noktada bu kariyer geliştirme programında, kişinin kariyer gelişiminde devamlı olarak kontrol ettiği ve değiştirmeye çalıştığı durumlar ve olaylar nedir? bunlar üzerinde durulmuştur. Burada amaç, üyeler kariyer gelişimlerinde neyi kontrol ediyor, neyi tutmaya ve neden kaçınmaya çalışıyor bunların açığa çıkarılmasıdır. Üyelere bu noktada 5. oturumda *“kariyer gelişiminizde değiştiremeyeceğinizi bildiğiniz nelerden kurtulmaya ya da neleri değiştirmeye çalışıyorsunuz? Ya da sürekli olarak kariyer hayatınızda yaşadığınız zorluklarda ısrarlı olarak sizin için işe yaramayan neyi değiştirmeye çalışıyorsunuz? Kariyer gelişiminizde devamlı olarak kontrol ettiğiniz ve değiştirmeye çalıştığınız durumlar ve olaylar nedir? En çok kaçırdığınız problemler (düşünce ve duygular) nedir?”* gibi sorularla süreçte kabulün önemi üzerinde durulmuştur. Bu süreçte en çok dikkat edilmesi gereken noktanın istenmeyen ve rahatsızlık verici bu deneyimlerin gelip gitmelerine müsaade etmektir(Harris, 2016). Dolayısıyla direkt rahatsızlık veren davranışı değiştirmek ya da onu yok etmeye çalışmak yerine kabul sürecinin aktif hale getirilmesinin daha işlevsel olacağı öngörülmüştür (Hayes, 2005). Örneğin bireyler rahatsızlık veren duygu ve düşünceleri kabul sürecine geçtiğinde, bu duygu ve düşüncelerin kaygı yarattığını ve bundan kurtulmaya çalışmaları gerektiği inancı da azalacaktır (Walser ve Westrup, 2007). Bu doğrultuda, üyelerin yaşadıkları kariyer sıkıntısı ve kararsızlığına yönelik işlevsel olmayan düşünce ve duyguları değiştirmek ya da onları yok saymak yerine kabul sürecini devreye sokmak yeni kazanımların ve bakış açılarının geliştirilebilmesi açısından anlamlı olduğu varsayılmıştır.

İşlevsel Olmayan Eylem

KKT'ye göre kararlı eylemler kişinin değerleri doğrultusunda hareket etmeye hizmet eden aktif ve amaçlı davranışlardır (Stoddard ve Afari, 2014). Değerler bireylerin hayatında bir pusula görevi görürken, kararlı eylem o yönde hareket etme olarak ifade edilmektedir (Bennett ve Oliver, 2019). Bu doğrultuda, KKTPP'nin altıncı oturumunda katılımcıların kariyer değerleri doğrultusunda sergilemiş oldukları kararlı eylemlerin belirlenmesine karar verilmiştir. Üyelerin kariyer değerleri doğrultusunda hangi adımları atmaları gerektiği, hangi eylemlerde bulunmaları gerektiği, hangi davranışların kariyer değerlerine hizmet ettiği, değerleri

doğrultusunda eylemde bulunmaya ne kadar istekli oldukları, kariyer değerleri doğrultusunda hareket etmenin bireysel olarak kariyer gelişimlerine nasıl katkıları olurdu ve hayat nasıl olurdu ve bu eylemlerde bulunmaktan onları alıkoyan şeylerin neler olduğu üzerinde durulmuştur. Bu aşamada üyelerin kişisel kariyer gelişimlerinde değerleri yönelimli kararlı adımlar sergilerken hangi aşamalardan geçtikleri, kısa, orta ve uzun vadede nasıl bir yol izlemeleri gerektiği ve hangi adımları atarlarsa daha etkili olabileceğine yer verilmiştir. Bireylerin sadece değerlerini belirlemeleri yeterli değildir. Değerleri doğrultusunda bireylerin harekete geçmesi, bu yönde adım atması ve adanmışlık göstermesi de gerekir. Adanmışlık, bireylerin zorlu koşullara adapte olmasını ve gerektiğinde esnek olabilmesini içerir (Harris, 2016). Dolayısıyla üyelerin kariyer gelişimlerinde deneyimledikleri zor koşullarda, sıkıntı ve stres yaratan durumlara uyum sağlayabilmesinde ve kararlı adımlar sergileyebilmesinde KKT'nin işlevsel olmayan eylem sürecinin programın altıncı oturumunda ele alınacak olmasının programın amaçları doğrultusunda anlamlı olduğu düşünülmektedir.

2. KKTPP'nin Hedefinin ve Hedef Kitlesinin Belirlenmesi

KKTPP'nin temel hedefi üniversite öğrencilerinin kariyer sıkıntılarının azaltılması ve kariyer kararlılıklarının ise artırılmasıdır. Bu doğrultuda araştırmanın hedef kitlesi, araştırmanın amacı doğrultusunda belirlenmiştir. KKTPP'nin hedef kitlesini üniversite üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencileri oluşturmaktadır.

3. KKTPP' nin Tasarlanması ve Geliştirilmesi

KKTPP'nin alt yapısının hazırlanmasının ardından tasarım sürecinde, kazanımlar, içerik, süreç ve değerlendirme aşamalarına geçilmiştir. Bu doğrultuda ilk olarak programın kazanımları belirlenmiştir. Ardından içerik, süreç ve değerlendirme aşamaları sunulmuştur.

Programın Kazanımları

Programın alt yapısının hazırlanmasının ardından tasarım sürecinde kazanımlar ve içerik süreci yer almaktadır. Bu doğrultuda aşağıda ilk olarak kazanımlar, ardından ise

belirlenmiş olan kazanımların hani içerikle ele alındığına ilişkin içerik tablosuna aşağıda yer verilmiştir. KKTPP'nin oturumlarına yönelik kazanımlar Tablo 5'de özetlenmiştir.

Tablo 5

KKTPP Oturumlar ve Kazanımlar

Kabul ve Kararlılık Terapisi Temelli Psikoeğitim Programı	
1.Oturum	Grup üyelerine kendini tanıtır, grubun amaçları hakkında bilgi sahibi olur ve bireysel amaçlarını fark eder, grup kuralları ve ilkeleri ve kariyer gelişimi programı hakkında bilgi sahibi olur
2.Oturum	Kariyer sıkıntısına ve kariyer kararsızlığına dair farkındalık kazanır ve an'da olma becerisi geliştirir.
3.Oturum	Kariyer değerlerini keşfeder.
4.Oturum	Kariyer sıkıntısı ve kariyer kararsızlığı ile etkin baş etme becerisi kazanır, düşüncelerden ayrışma becerisine yönelik farkındalık kazanır.
5.Oturum	Kariyer değerlerini keşfederken yaşadığı içsel engelleri fark eder, kaçınma yerine kabul becerisi kazanır.
6.Oturum	Kariyer değerleri doğrultusunda kararlı adım atma becerisi kazanır
7.Oturum	Kariyer değeri yolunda karşılaştığı engelleri fark eder
8.Oturum	Edindiği bilgi ve becerileri gelecek yaşamında nasıl kullanabileceğini kavrar

Programın İçeriği

Programın alt yapısının hazırlanmasının ardından ikinci öge olarak içerik yer almaktadır. Bu doğrultuda yukarıda belirlenmiş olan kazanımların hani içerikle ele alındığı aşağıda yer verilmiştir. KKTPP'nin oturumlarına yönelik içerikler Tablo 6'da özetlenmiştir.

Tablo 6

KKTPP Oturumları ve İçerik

Kabul ve Kararlılık Terapisi Temelli Psikoeğitim Programı	
1.Oturum	Tanişma, Güven Oluşturma ve Grup Kurallarını Belirleme ile KKTPP ve Genel Amaç Hakkında Bilgilendirme
2.Oturum	Kariyer Sıkıntısına ve Kariyer Kararsızlığına Dair Farkındalık Kazandırma 'Kavramsallaştırılmış Geçmişin ve Geleceğin Egemenliği'
3.Oturum	Kariyer Değerlerinin Keşfi
4.Oturum	Kariyer Sıkıntısı ve Kariyer Kararsızlığı İle Etkin Baş Etme 'Beni Düşüncelerim mi Yönetiyor?'
5.Oturum	Kariyer Değerlerimi Keşfederken Yaşadığım İçsel Engeller 'Kaçınmaya Karşı Kabul'
6.Oturum	Kariyer Kararlılığı 'Kariyer Değerlerim Doğrultusunda Attığım Adımlar'
7.Oturum	Kariyer Değerleri Yolunda Karşılaştığım Engeller
8.Oturum	Programının Değerlendirilmesi ve Sonlandırılması

Tablo 6'da görüldüğü üzere, KKTPP'nin ilk oturumu tanışma, grup kurallarının belirlenmesi, güven oluşturma gibi süreçlerden oluşmaktadır. İkinci oturumundan itibaren ise bu araştırmanın nitel aşamasından elde edilen bulgular doğrultusunda üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerinde yaşadıkları kariyer sıkıntıları ve bu doğrultudaki ihtiyaçlarına yönelik destekleyici içerik KKT'nin an'da olma, değerlerin netliği, bilişsel ayrışma, kabul ve kararlı adımlar ilkeleri doğrultusunda geliştirilerek programla bütünleştirilmiştir. Bu doğrultuda, ilk oturum tanışma, güven oluşturma, amaçların ve grup kurallarının belirlenmesi, ikinci oturum KKT'nin an'da olma, üçüncü oturum değerlerin netliği, dördüncü oturum bilişsel ayrışma, beşinci oturum deneyimsel kaçınma, altıncı oturum ise işlevsel olmayan eylem (kararlı adımlar) ilkelerine göre tasarlanmıştır. Yedinci oturumda KKT'nin yukarıda ele alınan süreçleri bir bütün olarak değerlendirilmiş olup sekinci oturumda ise program sonlandırılmıştır. Programın tamamı EK 8'de sunulmuştur.

4. KKTPP' nin Uzman Görüşüne Sunulması

Daha sonra araştırmacı tarafından hazırlanan KKTPP'nin taslak hali uzman görüşüne sunulmuştur. Bu doğrultuda rehberlik ve psikolojik danışma bölümünde üç uzman, programın içeriği, kullanılan dil, etkinlik ve metaforlar ile uygulama sürecine dair görüş ve önerilerini dile getirmiştir. Bu doğrultuda gerekli düzenlemelerin ardından KKTPP'nin son hali oluşturulmuştur.

5. Uzman Görüşü Doğrultusunda KKTPP Üzerinde Düzenlemelerin Yapılması

Araştırmacı KKTPP'ye yönelik uzman görüşünün ardından, programın içeriğinde kullanılan örnekler, metaforlar ve etkinlikleri güncellemiştir. Bununla birlikte programın yürütülme sürecinde kullanılan dili sadeleştirerek, günlük konuşma diline yaklaştırmıştır. Ayrıca oturumların sırası, oturumlarda KKT'nin hangi bileşeninin hangi oturumda yer alacağına yönelik düzenlemeleri gerçekleştirmiştir.

6. KKTPP'nin Pilot Uygulamasının Yapılması

Bireylerin kariyer gelişimlerinde kariyer sıkıntılarını azaltmak ve kariyer kararlılıklarını arttırmak amacıyla hazırlanan KKTPP oturumların işleyişi ve programın akışı dikkate alınarak sekiz oturum olacak şekilde ve haftada bir gün olarak uygulanması planlanmıştır. Oturumların süresi 60-90 dakika olarak belirlenmiştir. Deneysel araştırmalarda gruplar için en az 15 katılımcı yeterli görülmektedir (Akarsu, 2014). Roscoe (1975) ise deneysel araştırmalarda 10-20 arası örneklem genişliğinin uygun olabileceğini belirtmiştir. Bu doğrultuda KKTPP'nin pilot ve ana uygulaması için okuldan işe geçiş sürecini deneyimleyen üniversite üç ve dördüncü sınıfta okuyan 15 deney ve 15 kontrol olmak üzere toplam 30 öğrenciye ulaşılması planlanmıştır.

Pilot Uygulama Süreci

Bu araştırma kapsamında geliştirilen KKTPP, öncelikle pilot uygulama aracılığıyla test edilmiştir. Pilot uygulama kapsamında, ana uygulamaya benzer şekilde deney ve kontrol grupları oluşturulmuş olup, tüm program deney grubuna uygulanmış, kontrol grubuna ise bu sürede herhangi bir uygulama yapılmamıştır. Pilot uygulamada katılımcılar belirlenmeden önce KKÖ'yü ve KSÖ'yü kullanmak amacıyla, ölçeği geliştiren ve Türkçe uyarlamasını yapan yazarlardan gerekli izinler alınmıştır. Bununla birlikte Hacettepe Üniversitesi Etik Kurulu'ndan, Doğu Anadolu'da bir devlet üniversitesinin Öğrenci işleri daire başkanlığı ve Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü üst yazısı aracılığı ile ilgili üniversitenin Rektörlüğü'nden uygulama izni alınmıştır. Uygulama İzninin ardından ilgili üniversitenin rektörlüğüne bağlı kurumsal hizmetler birimine mail yoluyla ölçek formu ilk aşamada 03/02/2023 tarihinde gönderilmiştir. Bununla birlikte araştırmacı tarafından da sosyal ağlar aracılığı ile araştırmanın duyurusu yapılmıştır. İkinci aşamada ise ölçek formu 22/02/2023 tarihinde öğrencilere tekrar ulaştırılmıştır. Bu doğrultuda toplamda 81 kişi ölçek formunu doldurmuştur. Ölçek formunu dolduran 81 kişiden 50 kişi ile mail aracılığıyla iletişime geçilmiş olup 31 kişi deney grubuna, 19 kişi ise kontrol grubuna dahil edilmiştir. Son aşamada 18 katılımcı deney grubunda yer

alabileceğini belirtirken daha sonra altı kişi ise depremden kaynaklı sebepler nedeniyle (internet ve bilgisayar erişiminin sınırlılığı ve şehir değişikliği) deneysel süreçte yer alamayacaklarını belirtmiştir. Kontrol grubunda bulunan 19 katılımcının yedisi benzer sebepler nedeniyle çalışmadan ayrılmak durumunda olduklarını belirtmiştir. Bu kapsamda deney grubunda 12 kontrol grubunda ise 12 katılımcı ile süreç yürütülmüştür.

Pilot uygulama, 2021-2022 eğitim-öğretim yılının Mart ve Nisan aylarında çevrimiçi olarak gerçekleştirilmiştir. Bu uygulama süreci başlangıçta yüz yüze olarak tasarlanmıştır. Ancak programın yürütüleceği şehir 6 Şubat 2023 depremleri nedeniyle Doğu Anadolu Bölgesi'nde en çok zarar gölen illerden biri olması nedeniyle ve eğitim-öğretimin de bu süreç zarfında yükseköğretim düzeyinde de ara verilmesi nedeniyle online olarak zoom programı üzerinden gerçekleştirilmiştir. Görüşme kayıtlarının alınmasına ve kaydedilmesine dair katılımcılardan gerekli tüm izinler alınmıştır. Oturumların hangi gün ve saatte olacağına yönelik bilgilendirmeler ve oturumlara dair zoom linkinin ve oturumlarda kullanılacak formların katılımcılara ulaştırılması gibi süreçlerde kolaylık sağlaması için deney grubundaki katılımcılarla Whatsapp grubu oluşturulmuştur.

Her oturum yaklaşık 60-90 dk. arasında sürmüştür. Programın oturumları haftada bir olmak üzere planlanmış ancak katılımcıların vize sınavlarına denk gelen sekizinci ve yedinci oturum aynı hafta içinde gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, ilk oturuma 12 katılımcının üçü çeşitli sebepler nedeniyle (oturumların gün ve saatinin uymaması) katılamadığı için ilk oturum, üç katılımcı ile tekrar gerçekleştirilmiştir. Daha sonra 12 katılımcı ile ikinci oturumdan itibaren sürece devam edilmiştir. Pilot uygulama sürecinde ayrıca beşinci oturumda uygulanması planlanan çin parmak tuzağı etkinliğinde yer alan çin parmak tuzağı materyalinin temin edilememesi nedeniyle, 'Ball in a Pool' (havuzdaki top) ve 'Don't Think About a Puppy' (Puppy hakkında düşünme) (Stoddard ve Afari, 2014) metaforları uygulanmıştır. Bu doğrultuda ana program içeriği pilot uygulamadan sonra güncellenmiştir. Oturumlar boyunca katılımcılar tarafından doldurulmuş olan formlar ve program kayıtları araştırmacı tarafından veri toplama

ve analizi süreçlerine dair güvenilirliği sağlama almak için ayrı ayrı klasörlerde muhafaza edilmiştir.

Bu araştırma kapsamında bu detaylı pilot uygulama süreci, başlangıçta ana uygulama olarak planlanmıştır. Ancak, depremle birlikte süreçlerin aksaması, katılımcılara ulaşmada ve deney ve kontrol gruplarının tasarımlarında yaşanan güçlükler, programın tamamen çevrimiçi uygulanmak durumunda kalınması, yukarıda değinildiği gibi ilk oturuma üç kişinin gelmemesi nedeniyle ek oturum yapılarak tüm katılımcılarla ikinci oturumdan itibaren sürecin yürütülmesi gibi nedenlerle bu süreç pilot uygulama olarak değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda, tez izleme komitesi (dördüncü tez izleme komitesi) üyelerinin de yönlendirmesi ile, deneysel çalışmanın iç ve dış geçerliğine yönelik tehditleri daha iyi kontrol edebilmek üzere ve depremin yıkıcı etkileri sonucu bölgenin ve bu bölgede okuyan üniversite öğrencilerinin yeniden (kısmen) normal bir düzene girdiklerinde yüz yüze gerçekleştirilmesi yönünde bir karar alınmıştır. Bu karar doğrultusunda ana uygulama yeniden planlanmış ve yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Aşağıda buna dair bilgiler detaylı olarak sunulmuştur.

7. Pilot Uygulama Sürecine Göre KKTPP Üzerinde Gerekli Düzenlemelerin Yapılması

KKTPP'nin pilot uygulama süreci çevrimiçi ortamda gerçekleştirilmiştir. Ana uygulama ise yüz yüze olarak gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda pilot uygulama sürecinde etkinliklerin süresi, katılımcıların kendilerini ifade ettikleri süre, etkinlikler sonrası yapılan değerlendirme ve katılımcıların uygulanan etkinlikler hakkındaki dönütleri ile ilgili süre grup lideri (araştırmacı) tarafından pilot uygulama aşamasında değerlendirilmiş olup, süre ile ilgili herhangi bir ek düzenlemeye gidilmemiştir. Bununla birlikte yukarıda açıklandığı üzere, pilot uygulamadan sonra çin parmak tuzağı yerine, 'Ball in a Pool' (havuzdaki top) ve 'Don't Think About a Puppy' (Puppy hakkında düşünme) (Stoddard ve Afari,2014) metaforları uygulanmak üzere ana program içeriği güncellenmiştir.

8. KKTPP'nin Ana Uygulamasının Yapılması

Araştırmanın ana uygulaması üniversite üç ve dördüncü sınıf öğrencilerinden oluşan çalışma grubu ile KKTPP'nin yeniden, katılımcıların kariyer sıkıntısı ve kararlılık düzeyleri üzerindeki etkisini incelemek üzere gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda, sekiz oturumdan oluşan KKTPP, araştırmacı tarafından deney grubuna uygulanmış ve kontrol grubuna ise bu süreç içinde herhangi bir uygulama gerçekleştirilmemiştir. Araştırmada ana uygulama için veri toplama süreci 2023 yılının Eylül- Ekim aylarını kapsayacak şekilde yaklaşık iki ay sürmüştür. Bu kapsamda ana uygulama gerçekleştirilmeden önce, araştırmaya dahil edilecek katılımcıları belirlemek amacıyla ilk aşamada alınan uygulama izni, 2023-2024 eğitim öğretim yılı için de Doğu Anadolu Bölgesindeki bir devlet üniversitesinin kurumsal iletişim birimi ve Hacettepe Üniversitesi Öğrenci İşleri Birimi aracılığı ile tekrar alınmıştır. Daha sonra ilgili üniversitenin Öğrenci İşleri daire başkanlığı tarafından, 2023-2024 eğitim öğretim yılında eğitim görmekte olan tüm öğrencilere mail aracılığı ile araştırma linki paylaşılmış ve araştırmacı tarafından da araştırmanın duyurusu, ilgili üniversitenin Eğitim Fakültesi, Mühendislik Fakültesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Güzel Sanatlar Fakültesi, Tıp Fakültesi, Diş Hekimliği Fakültesi, Hukuk Fakültesi ve Spor Bilimleri Fakültelerinin giriş kapılarına asılmıştır. Ayrıca araştırma linki çeşitli sosyal ağlarda (instagram, whatsapp gibi) araştırmacı tarafından da paylaşılmıştır. Bu kapsamda online araştırma formunu 272 kişi doldurmuştur. Katılımcıların belirlenmesi aşamasında ilk olarak ölçek kitini dolduran 272 kişiden, eksik veriye sahip 30 öğrencinin analiz dışı bırakılmasının ardından 242 kişinin kariyer kararlılığı ve kariyer sıkıntısı ölçeğinden elde edilen puanlar neticesinde gruplar oluşturulmuştur. Bu aşamada kariyer kararlılığı/kararsızlığı ve kariyer stresi/sıkıntısı ile ilişkili literatür ve ilgili araştırmalar (Çöp, 2020; Gültekin, 2022; Arslan ve Bayraktar Uyar, 2020; Lipshits-Braziler vd., 2015; Priyashantha vd., 2023; Cho vd., 2017; Zhang vd., 2022; Le vd., 2024; Bullock Yowell vd., 2011) incelenmiş olup bu araştırmalardan elde edilen bulgular ve literatür araştırması neticesinde bu iki kavramın birbiriyle ilişkili olduğu ve KKÖ ve KSÖ'den alınan puanların birlikte değerlendirilmesiyle grupların belirlenebileceğine karar verilmiştir. Bu kapsamda ilk aşamada, kariyer kararlılığı ve

kariyer sıkıntısı ölçek kitini dolduran öğrenciler arasından kariyer kararlılığı ölçeği ortalama puanın altında kalan ilk 30 kişi ile kariyer sıkıntısı ölçeği ortalama puanının üstünde kalan ilk 30 kişi belirlenmiştir. Her iki ölçeğin de bir kesme puanı olmamakla birlikte KSÖ'den alınan puan yükseldikçe kariyer sıkıntısının arttığı, KKÖ'den alınan puan düştükçe kariyer kararlılığının azaldığı belirtilmektedir. Araştırmaya dahil etme kriteri kapsamında katılımcıların kariyer sıkıntısı yaşarken aynı zamanda kariyer kararlılığının da düşük düzeyde olması beklenmektedir. Bu doğrultuda ikinci aşamada, ilk aşamada belirlenen katılımcılardan bu ölçütü sağlayan 22 katılımcı belirlenmiştir. Üçüncü aşamada ise grupların toplamda 30 katılımcıdan (15 deney 15 kontrol) oluşturulabilmesi amacıyla kalan sekiz katılımcı da yine, KSÖ ve KKÖ'den almış oldukları puana göre ve dahil etme kriterini kapsayacak şekilde belirlenmiştir. Son aşamada ise, belirlenen bu 30 katılımcı rastgele atama yoluyla deney ve kontrol gruplarına atanmıştır. Dolayısıyla çalışma grubu aynı anda kariyer kararlılığı puanları düşük, kariyer sıkıntısı puanları ise yüksek kategorisinde olan üniversite öğrencilerinden oluşmuştur. Tüm ölçeklerden elde edilen en yüksek toplam puan 84 iken, en düşük toplam puan ise 15'tir. Kariyer kararlılığı puanı en yüksek 30, en düşük ise altıdır. Kariyer sıkıntısı ölçeğinden elde edilen en yüksek puan 50, en düşük puan ise dokuzdur. Puan aralığı ise 50-42'dir. Kariyer kararlılığı puanı en yüksek 30, en düşük ise altıdır. Puan aralığı ise 6-14'dür.

Program başlamadan önce deney grubunda bulunan katılımcılarla gerçekleştirilen öngörüşmeler yoluyla, programın yeri, günü ve saati hakkında bilgilendirme yapılmıştır. Bu doğrultuda, ana uygulama, 2023-2024 eğitim-öğretim yılı güz döneminde, Kasım ve Aralık aylarında yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Uygulamalar ilgili üniversite tarafından gösterilen uygun bir fakültenin bir dersliğinde gerçekleştirilmiştir. Deneysel program, haftada bir oturum olmak üzere toplam sekiz oturum olarak yürütülmüştür. Her bir oturum ise 60-90 dk. arası sürmüştür. Program 15 katılımcı ile başlayıp, üç katılımcının çeşitli nedenler sebebiyle ayrılmasıyla 12 katılımcı ile tamamlanmıştır. Sekiz oturumluk deneysel müdahalenin gerçekleştirildiği zaman aralığında kontrol grubu herhangi bir işleme tabi tutulmadan bekleme listesine alınmıştır. Deneysel müdahalenin ve izleme testi ölçümlerinin alınmasının ardından, kontrol grubunda yer

alan katılımcılar ile dört oturum olacak şekilde program gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda asıl uygulama sonrası deney grubu ile gerçekleştirilen odak grup görüşmesinde elde edilen veriler neticesinde katılımcıların en çok yararlandığı dört oturum esas alınmıştır. Kontrol grubunda bulunan 15 katılımcıdan altısı dört oturum süren programa katılmıştır.

Deney ve kontrol gruplarına uygulanan program sürecinde tüm oturumlarda ses kaydı alınmıştır. Ses kayıtları araştırmacının kişisel cep telefonu tarafından alınmış olup, bu kapsamda katılımcılardan gerekli tüm izinler bilgilendirilmiş onam formu (EK 9) aracılığı ile alınmıştır. Oturumlarda katılımcılar tarafından doldurulmuş olan formlar ve ses kayıtları araştırmacı tarafından ayrı ayrı klasörlerde muhafaza edilmektedir. KKTPP'nin ana uygulamasına ait deneysel sürece ilişkin açıklamalar ve oturumların özeti aşağıda sunulmuştur.

Birinci Oturum

Bu oturumda grup üyelerinin tanışmaları, grup kurallarının belirlenmesi, güven oluşumunun sağlanması, süreç ve program hakkında üyelerin tekrar bilgilendirilmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda ilk oturumda öncelikle grubun kaynaşması ve üyelerin birbirini tanımaları amacıyla tanışma etkinliği gerçekleştirilmiştir. Tanışma etkinliğinde her bir üyeye yaka kartı verilerek kendilerini tanıtmaları istenmiştir. Bu aşamada tanışma etkinliği gerçekleştirilmiştir. Bu etkinlik ile oturumun başında var olan çekingenliğin azaldığı ve üyelerin kendilerini daha rahat ifade etmeye başladıkları gözlenmiştir. Bu etkinliğin ardından üyeler ve lider arasında güven oluşumunu sağlayabilmek amacıyla 'İki Dağ Metaforu' uygulanmıştır. İki dağ metaforu sonrasında ise grup süreci ve program hakkında bilgilendirme yapılmıştır. Bu aşamada üyeler hem birbirine hem grup liderine programla ilgili çeşitli sorular yönelterek sürece katkı sağlamışlardır. Daha sonra grup kuralları ve bireysel amaçlar üzerinde durulmuştur. Katılımcılar tarafından grup kurallarında en çok dile getirilen ve üzerinde durulan kurallar saygı ve dakik olma olarak belirlenmiştir. Bu aşamada üyelerin sürece daha aktif katılım sağladıkları gözlenmiştir. Birinci oturumda yer alan etkinlikler gerçekleştirildikten sonra,

lider tarafından ilk oturumda neler üzerinde durulduğu hakkında özet yapılarak oturum sonlandırılmıştır. İlk oturumda genel olarak üyelerin oturumun ilk dakikalarına göre sonlarına doğru daha çok iletişim kurdukları ve kendilerini daha çok açtıkları gözlenmiştir.

İkinci Oturum

İkinci oturumda katılımcıların kariyer gelişimlerinde hangi noktalarda stres ve kararsızlık yaşadıklarının açığa çıkarılması ve bu konudaki farkındalığın artırılması amaçlanmıştır. Bununla birlikte geçmiş ve gelecek odaklı yaşamının kariyer gelişimleri üzerindeki etkisi üzerinde durulmuştur. Öncelikle oturumun başında bir önceki oturumun özeti yapılmış ve katılımcılara kendilerini açmaları adına kariyer gelişimlerinde ne tür stres ve kararsızlık deneyimledikleri sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların bu oturumda bir önceki oturuma göre kendilerini daha rahat ifade ettikleri ve duygu ve düşüncelerini daha net biçimde aktardıkları gözlenmiştir. Oturumda katılımcılar kendi deneyimlerini ve yaşadıkları süreçleri aktarırken diğer katılımcıların da kendi deneyimlerini daha rahat ifade ettikleri ve benzer problemler deneyimliyor olmalarının grup içindeki yalnızlık hissini azalttığı görülmekle birlikte güven oluşumu ve gruba aidiyet duygusunun daha da pekiştiği gözlenmiştir.

Üçüncü Oturum

Bu oturumda katılımcılara değer kavramı tanıtılarak kariyer değerlerine yönelik farkındalık oluşturmak amaçlanmıştır. Bu doğrultuda ilk olarak ikinci Oturumun özeti lider tarafından yapılmış ve değer kavramına yönelik çeşitli açıklamalar yapıldıktan sonra katılımcılardan kariyer değerlerinin ne olduğuna yönelik görüşleri alınmıştır. Bu aşamada gerçekleştirilen 'Boğa Gözü' etkinliğinde katılımcıların çeşitli yaşam alanlarına yönelik değerleri belirlemeleri istenmiştir. Katılımcıların etkinlik boyunca değerlerini belirlemede zorlandıkları gözlenmiştir. Aynı zamanda bugüne kadar kariyer değerleri üzerinde bu yoğunlukta düşünmedikleri ve somutlaştırmadıklarını dile getirmişlerdir.

Dördüncü Oturum

Bu oturumda grup üyelerinin kariyer değerlerini keşfederken deneyimledikleri sıkıntılı durumlarda ve kariyer kararsızlığı yaşadıkları alanlarda ayırıştırma tekniği aracılığı ile düşüncelerinden bağımsızlaşabilmelerine yardımcı olmak hedeflenmiştir. Katılımcıların kariyer gelişimlerine dair düşüncelerinin içeriğine vurgu yapılarak, onları belirledikleri kariyer değerleri yolunda adım atmaktan alıkoyan düşünceleri üzerinde durulmuştur. Bu oturumda gerçekleştirilen 'Eller Metaforu'nda katılımcılar zihinlerini meşgul eden ve işlevsel olmayan düşüncelerinin günlük hayatlarını ne derecede etkilediğini somut olarak gözlemleme fırsatı bulduklarını ve bu konuda farkındalık kazandıklarını belirtmişlerdir.

Beşinci Oturum

Bu oturumda katılımcıların kariyer gelişimlerinde deneyimledikleri sıkıntı ve kararsızlıkla savaşmadan ve mücadele etmeden onları olduğu gibi kabul etmek ve kaçınma davranışının etkilerini en aza indirmek amaçlanmıştır. İlk aşamada katılımcıların kaçınma davranışına yönelik deneyimleri ele alınarak süreçte aktif katılım sağlamaları sağlanmıştır. Katılımcıların kaçınma ve kabul süreçlerini daha somut hale getirebilmek için 'ball in the pool' (havuzdaki top) ve 'dont think about a poppy' (Poppy hakkında düşünme) metaforları kullanılmış ve ardından yer açma egzersizi ile süreç devam etmiştir. Yer açma egzersizinde katılımcılar istenmeyen duygu ve düşüncelerini somutlaştırarak onları kabul sürecini ve onlarla mücadele etmenin işlevsiz olduğunu deneyimlemişlerdir. Katılımcılar bu egzersizin kendilerini rahatlattığını ve bugüne kadar istenmeyen düşünce ve duygularına ilk defa her zamankinden farklı bir bakış açısıyla baktıklarını dile getirmişlerdir.

Altıncı Oturum

Bu oturumda katılımcıların kariyer kararı verme aşamalarında yaşadıkları güçlüklerin üstesinden gelmeleri ve kabul ve kararlılık terapisinin kararlı adımlar ilkesi doğrultusunda etkin karar verme becerileri edinmelerine destek olmak amaçlanmıştır. İlk aşamada lider, kariyer

değerleri doğrultusunda kararlı adımlar atmanın önemine vurgu yaparak oturumu başlatır. Ardından katılımcılardan kariyer değerleri doğrultusunda ne tür adımlar attıklarına yönelik geri bildirimler alarak sürece devam edilmiştir. Bu noktada katılımcıların hemen cevap vermedikleri ve neler yaptıkları konusunda düşünmek için zamana ihtiyaçları olduğu gözlenmiştir. Ardından grup etkileşimi katılımcıların dönütleri ile devam etmiş, birçok katılımcının ortak noktalarda buluştukları ve benzer adımlar atıyor olmalarının grup dinamiğini de olumlu yönde etkilediği gözlenmiştir. Daha sonra lider konuşulanları daha da somutlaştırmak adına 'kariyer değerim ve kararlı adımlarım' formunu katılımcılara dağıtmış ve etkinlik sonrası katılımcılardan gelen dönütler grupta ele alınmıştır. Bu etkinlikte katılımcıların kısa, orta ve uzun vadede kariyer değerleri doğrultusunda hangi adımları attıkları üzerinde durulmuştur. Bu aşamada bazı katılımcıların bireysel olarak kariyer değerleri doğrultusunda beklenen düzeyde adım atmadıklarını fark ettikleri ve gruptaki diğer katılımcılar ile bu noktada bir karşılaştırmaya gittikleri gözlenmiştir. Son olarak oturum özeti gönüllü katılımcılar tarafından yapılarak oturum sonlandırılmıştır.

Yedinci Oturum

Yedi oturumda katılımcıların kariyer değerlerini gerçekleştirmeye yönelik attıkları adımlarda karşılarına çıkan ve daha önceki oturumlarda ele alınan içsel ve dışsal engellerin genel bir değerlendirmesinin yapılması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda lider, üyelerden karşılarına ne tür engeller çıktığına yönelik paylaşımda bulunmaları ve grup etkileşimini başlatmak amacıyla katılımcıların dönütleri ele alınmıştır. Daha sonra oturumlar boyunca katılımcıların an' da olma, kabul ve bilişsel ayrışma süreçlerini oturumlarda nasıl deneyimledikleri sorulmuş ve katılımcıların paylaşımları üzerinde durulmuştur. Bu aşamada katılımcılar önceki oturumlarda en çok fayda sağladıkları ve bireysel olarak etkinliklerdeki deneyimlerini paylaşmıştır. Ardından lider, an' da olma, kabul ve bilişsel ayrışma oturumlarında ele alınan noktaların özetini yaparak katılımcılara 'kariyer değeri skalası' formunu dağıtmıştır. Bu etkinlikte, katılımcıların kariyer değerlerini ve bu değer yönünde son bir hafta boyunca attıkları somut adımları karşılaştırmaları, kariyer değerlerine verdikleri önemi ve bu değere

yönelik attıkları somut eylemleri puanlayarak, aradaki farkı görmeleri amaçlanmıştır. Katılımcıların birçoğunun kariyer değerlerine yüksek puan vererek, attıkları somut adımlara daha düşük puanlar verdikleri gözlenmiştir. Katılımcılardan gelen dönütler ele alındıktan sonra yedinci oturum sonlandırılmıştır.

Sekizinci Oturum

Son oturumda katılımcıların, kariyer gelişim programı süresince edindiği kazanımların farkına vararak, gelecek yaşamlarında da bu kazanımları dahil etmeleri ve olumlu duygularla ayrılımlarını sağlamak amaçlanmıştır. Lider ilk olarak program boyunca neler konuşulduğunu, kabul ve kararlılık terapisinin an'da olma, değerler, bilişsel ayrışma, kabul ve kararlı adımlar ilkelerinin kariyer gelişiminde nasıl rol oynadığına yönelik özet yaptıktan sonra katılımcıların programa dair duygu ve düşüncelerini paylaşımları adına grup etkileşimini başlatmıştır. Katılımcılardan gelen dönütlerin ardından sevgi bombardımanı etkinliği gerçekleştirilmiştir. Bu etkinlikte amaç katılımcıların gruptan olumlu duygularla ayrılımlarını sağlamak ve grup üyelerinin aldığı dönütler doğrultusunda değerli olduklarını hissetmeleridir. Etkinliğin ardından üyeler birbirleri hakkında olumlu duygu ve düşüncelerini paylaştıkları sırada eğlendikleri ve kendilerini rahat ifade ettikleri gözlenmiştir. Ardından lider katılımcıların ilk aşamadaki beklentilerle süreç sonunda edindikleri becerilerin ortak ve farklı yönlerini keşfetmeye yönelik grup etkileşimini başlatmıştır. Katılımcıların birçoğunun bu yöndeki beklenti ve süreç sonundaki kazanımların birçok ortak yönü olduğu, kariyer gelişimlerinde deneyimledikleri sıkıntı ve karasızlıkla mücadele ederken, programdan elde ettikleri beceri ve kazanımların günlük yaşantılarına da olumlu yönde katkı sunduğunu belirtmişlerdir. Daha sonra katılımcıların oturumlardan elde ettikleri kazanımlara ve becerilere yönelik öz değerlendirme yaparak gelecekte bu kazanımlarla ilgili neler planladıklarına yönelik farkındalık sağlamak amacıyla, 'kazanım ve becerilere yönelik öz değerlendirme formu' dağıtılarak üyelerin bu konudaki görüş ve düşüncelerinin paylaşılması sağlanmıştır. Ardından lider, programdan elde edilen kazanımların kalıcılığının sağlanması ve daha hayata aktarılabilir olması adına mutlaka hatırlatma/tekrar çalışmaları yapılmasının gerektiğine vurgu yapmıştır. Son olarak ise

katılımcılar ve grup lideri hem programa hem de birbirlerine yönelik olumlu düşünce ve duygularını paylaşarak program sonlandırılmıştır.

9. KKTPP' nin Etkiliğinin Değerlendirilmesi

Programın son ögesi değerlendirmedir. Bu doğrultuda üniversite öğrencilerine deneysel programdan önce ön test olarak kariyer kararlılığı ve kariyer sıkıntısı ölçekleri uygulanmış olup, program sonrası son test uygulaması gerçekleştirilmiştir. Son test uygulamasından bir buçuk ay sonra ise izleme testi uygulanmıştır. Ayrıca katılımcıların program ve grup lideri hakkındaki görüşlerini değerlendirmek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan katılımcı değerlendirme formu kullanılmıştır.

Veri Analizi

Karma yöntem yaklaşımı çerçevesinde deneysel süreci içeren nicel aşamanın pilot ve ana uygulamasında; ilk olarak, en uygun analiz yöntemine karar verebilmek için deney ve kontrol grubuna uygulanan testlerin parametrik testler için uygun olup olmadığı incelenmiştir. Bu doğrultuda ilk aşamada veri dağılımını belirlemek için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri incelenmiştir. Bu doğrultuda hem basıklık hem de çarpıklık değerlerinin -1.5 ve +1.5 arasında değiştiği gözlenmiştir. Tabachnick ve Fidell'e (2013) göre veri gruplarında skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerleri -1.5 ve +1.5 aralığında kabul edilebilir değerler olarak görülmektedir. George ve Mallery (2010) ise bu değerleri +2, -2 aralığında olmasının da kabul edilebilir değerler olduğunu belirtmektedir. Sonuç olarak bu araştırmada veri grupları normal dağılım varsayımlarını karşıladığı için parametrik analizler yapılmıştır.

Deney ve kontrol grubundaki katılımcıların kariyer kararlılığı ve kariyer sıkıntısı ön-test, son-test ve izleme testi puan ortalamaları ve standart sapmalarını belirlemek için betimsel analizler yapılmıştır. Ayrıca, deney ve kontrol gruplarındaki katılımcıların kariyer sıkıntısı ve kariyer kararlılığı ön-test puan ortalamaları arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek için bağımsız örneklem için t-testi, deney ve kontrol gruplarının ön-test, son-test ve izleme ölçümlerinden elde edilen kariyer sıkıntısı ve kariyer kararlılığı puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık olup olmadığını incelemek için ise karışık ölçümler için iki yönlü varyans analizi

yapılmıştır. Bu araştırmada, anlamlılık düzeyi .05 olarak alınmış olup verilerin analizinde SPSS v28 istatistik paket programı kullanılmıştır.

Geçerlik ve Güvenilirlik

Bilimsel araştırmalarda kullanılan yöntem ve elde edilen verilerin türü ne olursa olsun araştırmaların geçerlilik ve güvenilirliği sağlamaya yönelik koşulları oluşturulması ve bu yönde adımların atılması beklenmektedir (Arslan, 2022). Dolayısıyla iç ve dış geçerlik şeklinde ifade edilen bu kriterler bilimsel çalışmalarda dikkate alınan temel unsurlardır. Araştırmanın inanılabilirlik düzeyi olarak adlandırılan iç geçerlik, araştırmacının çalışmadan elde ettiği sonuçlara nasıl ulaştığını da açık ve net bir şekilde ortaya koyması gereken unsurları kapsar (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Araştırmalardan elde edilen bulguların benzer özelliklere genellenebilir oluşu ise dış geçerlik olarak adlandırılmaktadır (Houser, 2015). Nicel aşama kapsamında, iç ve dış geçerliği tehdit eden faktörlere (ölçüm aracı, test etkisi, deneklerin seçimi, deneyci yanlılığı, denek kaybı, istatistiksel regresyon, seçim ve olgunlaşmanın etkisi, yanlı seçim/bağımsız değişkenin etkisi, Hawthorne etkisi, John Henry etkisi ve Bağımsız değişkenlerin etkileşimi) yönelik çeşitli önlemler alınmıştır (Bulduk, 2003; Cook ve Beckman, 2010; Heppner vd., 2008). İç geçerliği sağlamak amacıyla;

1. Ölçüm aracına yönelik tehditleri önlemek amacıyla ölçme aracı belirleme aşamasında, araştırmada kullanılan ölçeklerin kariyer sıkıntısı ve kararsızlığı yaşayan öğrencileri belirleyecek nitelikte olmasına dikkat edilmiştir.

2. Katılımcıların ölçekte yer alan maddeleri içtenlikle ve doğru bir şekilde yanıtlamaları ölçme aracı setinde vurgulanarak grup sürecini, oturumlar sırasında yapılan paylaşımları, oturum içeriklerini ve paylaşılan formların grup dışından kimseye anlatılmaması ve gizlilik ilkesine önem verilmesi konusunda katılımcılar bilgilendirilerek süreç kontrol altına alınmaya çalışılmıştır.

3. Ölçümler aynı ölçme araçları ile gerçekleştirilmiş ve katılımcıların yanıltıcı işaretleme yapmaması için, ölçme aracının hangi değişkeni ölçtüğüne dair bilgilendirme yapılmamıştır.

4. Test etkisini ve ölçüm aracına yönelik tehditleri önlemek amacıyla ön test, son test ve izleme testlerinin ölçümlerinde tutarlılık sağlanarak, her üç ölçümde de aynı puanlamalar esas alınmıştır.

5. Deneklerin seçiminde oluşabilecek tehditleri önlemek amacıyla rastgele atama yapılmıştır.

6. Deneyci yanlılığına yönelik tehditleri önlemek amacıyla katılımcılar KKÖ'den ve KSÖ'den elde edilen puanlara göre belirlenmiştir. Bu kapsamda ilk aşamada, kariyer kararlılığı ve kariyer sıkıntısı ölçek kitini dolduran öğrenciler arasından kariyer kararlılığı ölçeği ortalama puanın altında kalan ilk 30 kişi ile kariyer sıkıntısı ölçeği ortalama puanının üstünde kalan ilk 30 kişi belirlenmiştir. Her iki ölçeğin de bir kesme puanı olmamakla birlikte KSÖ'den alınan puan yükseldikçe kariyer sıkıntısının arttığı, KKÖ'den alınan puan düştükçe kariyer kararlılığının azaldığı belirtilmektedir. Araştırmaya dahil etme kriteri kapsamında katılımcıların kariyer sıkıntısı yaşarken aynı zamanda kariyer kararlılığının da düşük düzeyde olması beklenmektedir. Bu doğrultuda ikinci aşamada, ilk aşamada belirlenen katılımcılardan bu ölçütü sağlayan 22 katılımcı belirlenmiştir. Üçüncü aşamada ise grupların toplamda 30 katılımcıdan (15 deney 15 kontrol) oluşturulabilmesi amacıyla kalan sekiz katılımcı da yine, KSÖ ve KKÖ'den almış oldukları puana göre ve dahil etme kriterini kapsayacak şekilde belirlenmiştir. Son aşamada ise, belirlenen bu 30 katılımcı rastgele atama yoluyla deney ve kontrol gruplarına atanmıştır. Dolayısıyla çalışma grubu aynı anda kariyer kararlılığı puanları düşük, kariyer sıkıntısı puanları ise yüksek kategorisinde olan üniversite öğrencilerinden oluşmuştur.

7. Grup sürecinde denek kaybına yönelik oluşabilecek tehditleri önlemek amacıyla grupların hala denk olup olmadığı değerlendirilmiştir.

8. Zaman ve olgunlaşmanın etkisini önlemek amacıyla araştırmada kontrol grubu oluşturulmuştur. Aynı zamanda deney ve kontrol grupları arasında ortaya çıkması beklenen farklılığın zaman içindeki değişimini görebilmek için izleme ölçümleri yapılmıştır.

Dış geçerliği sağlamak amacıyla;

1. Yanlı seçim/bağımsız değişkenin etkisini önlemek amacıyla katılımcıların cinsiyet, yaş ve bölüm açısından heterojen özellikte olmasına dikkat edilmiştir.

2. Dışlama kriteri kapsamında katılımcıların herhangi bir psikiyatrik tanı sonucu ilaç kullanıp kullanmadığı dikkate alınmıştır.

3. Cook (1967) Hawthorne etkisini, deneğin veya katılımcının çalışmanın sonucunda ortaya çıkması beklenen durumların ve davranışlarında beklenen değişimin farkında olması durumu olarak açıklamıştır. Bu doğrultuda Hawthorne etkisini önlemek amacıyla katılımcılara çalışma hakkında detaylı bilgilendirme yapılmamıştır. Ancak programın amacı, süresi, sayısı ve akışı gibi bilgiler noktasında katılımcılar bilgilendirilmiştir. Ayrıca ölçeklerin açılımı ve tam adı yerine kısaltmaları kullanılmıştır (KKÖ ve KSÖ gibi).

4. John Henry Etkisi ise kontrol grubunun deney grubuna karşı rekabete girmesi ve bu yöndeki performans değişikliğidir (Heinich, 1970; Kocakaya, 2011; Saretsky, 1972a, 1972b). John Henry etkisini önlemek amacıyla deney ve kontrol gruplarının belirlenmesinin ardından deney ve kontrol gruplarına hangi grupta yer aldıklarına dair bilgi verilmemiştir.

5. Bağımsız değişkenlerin etkileşimine yönelik oluşabilecek tehditleri önlemek amacıyla, bu araştırmada bağımsız değişken olarak yer alan kariyer gelişimi programının sistematik olarak planlanabilmesi amacıyla bazı noktalara dikkat edilmiştir. Bu doğrultuda her bir oturum haftada bir olmak üzere aynı gün, saat ve yerde yapılmıştır. Süreci etkilememesi adına, oturum gün ve saatleri, katılımcıların çalışıp çalışmama, sınav zamanına denk gelmemesi ya da özel herhangi bir durumun olup olmamasına göre ayarlanmıştır. Oturumlarda kullanılan formlar grup lideri tarafından katılımcılara oturum sırasında verilmiş ve doldurulmuş formlar ise grup lideri tarafından ayrı dosyalarda muhafaza edilmiştir.

Bölüm 4

Bulgular, Yorumlar ve Tartışma

Bu bölümde, ilk olarak araştırmanın nitel aşamasından elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Ardından araştırmanın nicel aşaması kapsamında elde edilen verilere dayalı olarak yürütülmüş analizler sunulmuştur. Ayrıca bu analizlerden elde edilen bulgular ve bu bulgulara dayalı yorum ve tartışma sunulmuştur.

Nitel Aşamadan Elde Edilen Bulgular ve Yorumlar

Araştırma kapsamında ilk olarak, üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerinde deneyimledikleri sıkıntıların ortaya çıkarılması ve Kabul ve Kararlılık Terapisi temelli psikoeğitim programının (KKTPP) hazırlanmasına temel oluşturması amacıyla, üniversite öğrencilerinin deneyimledikleri kariyer stresi derinlemesine bir şekilde araştırılmıştır. Bu aşamadan elde edilen bulgulara görekatılımcıların kariyer gelişimlerinde yaşadıkları kariyer sıkıntılarının üç ana tema altında toplandığı görülmüştür. Kariyer sıkıntısının tema ve alt temaları oluşturulurken kariyer sıkıntısı ve kariyer gelişimi literatüründen yararlanılmıştır. Bu bağlamda kariyer sıkıntısına dair temalar, 'kişisel etmenler, gelecek kaygısı ve kariyer engelleri' olarak belirlenmiştir. Kariyer sıkıntısına yönelik elde edilen tema ve alt temalar Tablo 7'de gösterilmiştir.

Kariyer Sıkıntısı Tema ve Alt Temalar

Tablo 7

Kariyer sıkıntısı Tema ve Alt Temalar

	Temalar	Alt Temalar
Kariyer Sıkıntısı Tema ve Alt Temalar	Kişisel Etmenler	Mesleki Yetersizlik Algısı
		Sektörel/Mesleki Kararsızlık
	Gelecek Kaygısı	Sisteme Yönelik Kaygılar
	Kariyer Engelleri	Ailevi Engeller
		Çevresel Engeller
		Ekonomik Engeller
		Kişisel Engeller
		Bölüm/Alana Yönelik Engeller

Tablo 7’de görüldüğü üzere kişisel etmenler teması, mesleki yetersizlik algısı ve sektörel/ mesleki kararsızlık alt temalarından; gelecek kaygısı teması, sisteme yönelik kaygılar alt temasından; ve kariyer engelleri teması ise, ailevi, çevresel, ekonomik, kişisel ve bölüm/alana yönelik engeller alt temalarından oluşmaktadır.

Kişisel Etmenler Teması

Bu çalışmada üniversite öğrencilerinin kariyer sıkıntısına temel oluşturan unsurlardan biri kişisel etmenler olarak ortaya çıkmıştır. Kişisel Etmenler teması, ‘mesleki yetersizlik algısı ve sektörel/mesleki kararsızlık’ olmak üzere iki alt temadan oluşmuştur. İlk olarak, mesleki yetersizlik algısı alt temasına ilişkin katılımcılar, ileride iş hayatında mesleğin gerekliliklerini yerine getirme noktasında kaygı ve endişe, yeterli bilgi, birikim ve tecrübeye sahip olma konusunda özgüven eksikliği ve yetersizlik hissi gibi çeşitli sıkıntılardan bahsetmişlerdir. Bu doğrultuda ‘*Mesleki Yetersizlik Algısı*’ alt temasına ilişkin bazı katılımcılar şu ifadelerde bulunmuştur.

“İleride mezun olunca mesleki açıdan belki uygulama aşamasında zorlanabilirim, çünkü biz küçük çocuklarla birlikte olacağız yani bu sebepler benim için şu an da stres oluşturuyor” (K7)

“Benim için aslında kendime güveniyorum aldığım eğitime ama ileride ne olur bilemem tabi ki...Arada aklıma geliyor benim de sınıfta nasıl yaparım ederim bir sorun olduğunda ya çözemezsem diye... Ya da mesela iyi ders anlatamazsam bu beni şimdiden tedirgin ediyor...Staj yapsam da bu kaygı geçer mi bilmiyorum...” (K15).

“Ben de pandemi dönemi stres yaşamıştım baya, özellikle uygulamalı dersler konusunda ama hani bunu düşünmek için erken mi bilmiyorum aslında tam olarak kendimi de gözlemleyemedim bu süreçte yeterli miyim değil miyim noktada stres yaşıyorum tabii...” (K3)

“Elbette herkes gibi bende de aynı sorunlar var atanamazsam ya da atansam da nasıl olacak ya da özel sektörde olsam kendimi geliştirebilir miyim ya da yeterli olur muyum bilemiyorum..Bunları da sık sık düşünüyorum...” (K5)

Katılımcı ifadelerinden de görüleceği üzere, özellikle okuldan işe geçiş sürecinde olduğu değerlendirilen üçüncü ve dördüncü sınıf üniversite öğrencilerinin iş hayatına başlayınca mesleğin gerekliliklerini yerine getirebilme ve mesleki anlamda kendilerini yeterli görme noktasında kariyer sıkıntıları yaşadıkları söylenebilir. Bu bulgular, katılımcıların kendi yeterliklerine dair sorgulamaların doğru ve gerçekçi bir şekilde olup olmadığına dair ek değerlendirmeleri, rasyonel ve rasyonel olmayan düşüncelerin farkındalığını, ayrıca bu sıkıntılar arasında boğuşup durmak yerine ne tür adımlar atabileceklerine dair eyleme dönük adımlarını destekleme yönünde kariyer desteklerine ihtiyaç duyacaklarına işaret edebilir. Bu bulgular, araştırmanın ikinci aşamasını oluşturan KKTPP'nin geliştirilme sürecine bu açıdan kaynaklık etmiştir.

Sektörel/mesleki Kararsızlık alt temasına ilişkin ise katılımcılar, üniversiteyi bitirdikten sonra özel ya da kamu sektöründe çalışma, akademik alanda ilerlemek ile çeşitli sınavlara hazırlanarak ve kurslara katılarak ek eğitimler alarak farklı alanlara yönelme gibi konularda kariyer kararsızlıkları deneyimlediklerini ifade etmişlerdir. Bazı katılımcılar ise halen eğitim gövdükleri fakülteye devam edip etmeme ve tekrar sınavlara hazırlanarak farklı bir fakülteyi tercih etme noktasında kararsızlık yaşadıklarını ve bu kararsız durumu nedeniyle deneyimledikleri kariyer stresinden bahsetmişlerdir. ‘Sektörel/Mesleki Kararsızlık alt temasına ilişkin katılımcı ifadeleri şu şekilde örneklenebilir:

“Ben kariyerimle ya da mesleki hayatımla ilgili ilerisi için aslında birçok şeyde plan yaptım ama genel olarak birinci sınıftan beri hangi alana yöneleceğim ya da hangi alanda kendimi daha iyi hissederim bunun sıkıntısını yaşıyorum. Bilmiyorum belki daha netleşir...Spor alanına yönelirsem belki daha uzmanlaşırım ama o alnda da gelecekte Türkiye’de şartlar o bölüm için ne olacak? Bu düşüncelerle sürekli boğuşuyorum...”(K23)

“Benim şu anki sorunum aslında diğer arkadaşlarda olduğu gibi bölüm seçme aşamasına dayanıyor bence.Çünkü oradan gelen hata şimdi de kararsız olmama neden oluyor, şu an hukuk okuyorum ve şu an bile bıraksam mı yoksa devam edip hakimlik savcılık sınavına mı hazırlansam bilemiyorum.Bence birçoğumuz da bu var istemeden seçtiğimiz bölümler yani...Daha sonra işte şimdi okurken de kararsız kalmamıza neden oluyor...” (K21)

“Benim üniversitede en çok yaşadığım sorun karar veremememdi evet şimdi bölümü seçtim okuyorum hatta bitecek artık bir şey kalmadı ama dönem dönem bırakıp bölüm değiştirip en baştan başlama düşüncesini atamıyorum, ne bileyim belki bunu aşarım ama öze ya da kamu sektörü konusunda kafam karışık, yanlış tarafa yönelip bütün hayatımı da etkilemekten korkuyorum bilemiyorum yani...(K33)

Katılımcı ifadelerinden de görüleceği üzere üniversite öğrencilerinin sektörel/mesleki kararsızlık noktasındaki algı ve tutumlarının çeşitlilik gösterdiği, bazı katılımcıların geçmişte bölüm ve alan seçme noktasında, bazı katılımcıların ise gelecekte hangi mesleğe ya da iş alanına yöneleceği noktasında kararsızlık deneyimlediği görülmektedir. Bu noktada katılımcıların geçmiş ve gelecek odaklı düşünce içeriklerinin şimdiki eylemlerini etkilediği görülmekle birlikte bu noktada desteğe ihtiyaçları oldukları söylenebilir.

Gelecek Kaygısı Teması

Araştırma bulgularına göre, katılımcılar tarafından ifade edilen bir diğer kariyer stresi gelecek kaygısı teması ile öne çıkmıştır. Bu tema altında yer alan kariyer stresine dair içerikler ise ağırlıklı olarak sisteme yönelik endişeleri içerdiğinden ‘sisteme yönelik kaygılar’ alt teması olarak ifade edilmiştir. Katılımcılar sınav siteminde yaşanan değişiklikler, baraj puanı ve kontenjan saysındaki yetersizlikler ile özellikle KPSS sınavına dair çeşitli stres yaratan faktörleri ifade etmişlerdir.

Bu alt temaya ilişkin bazı katılımcı ifadelerine aşağıda yer verilmiştir.

“...KPSS beni de korkutuyor bizim bölüm öğretmenlik gibi değil alım zaten çok az mesela seneye ne olacak bitecek belli değil...Bazen akademisyenliği düşünüyorum ama şu sınav netleşse daha kolay olacak her şey... (K37)

“Bizim bölümde de alımlar her sene değişiyor arkadaşların dediği gibi.Kontenjan sayısı az gerçi ben çalışıyorum ama sınav anı ne olur bilmiyorum tabi bu da beni endişendiriyor şimdiden...(K30)

“Ülkemizde her öğrencinin sorunu da bence zaten bu.Atamazsa başka bir iş bulmaya yöneliyor, hem de bölümden çok çok farklı alanlarda...Nie böyle olsun ki ? Herkes umutsuz kiminle konuşsam..Üniversite mezunu ama iş yok emek versek de bitirince önümüze türlü türlü engeller çıkıyor ve sınav sistemi de çok büyük etken bence.... (K2)

“Bizde de atanma sıkıntısı var bu sorunu herkes yaşıyor çok çok yüksek puan alsak dahi yeterli olmuyor bir yerden sonra bu kaygı ders çalışmama da engel oluyor...”

(K18)

Katılımcı ifadelerinden de görüleceği üzere gelecek kaygısı deneyimleyen üniversite öğrencilerinin birçoğunun iş alanlarına yönelik gerçekleştirilen uygulamalar, işe alımlarda gerekli olan çeşitli sınavlar ve mesleki anlamda mezun olduktan sonra istihdam edilebilirlik noktasında şüphe, endişe ve kaygılarını dile getirdiği görülmektedir. Bu noktada katılımcıların, geleceğe yönelik algı ve tutumlarının, bireysel hayatlarında bir stres faktörü olarak karşısına çıktığı ve bu durumun da onların etkili kariyer planlamaları yapmalarına engel olduğu gözlenmiştir. Dolayısıyla kaygı ve stresle etkin baş etme becerisi kazanmaları noktasında desteğe ihtiyaç duydukları belirtilebilir.

Kariyer Engelleri Teması

Araştırmanın nitel aşamasında katılımcılar ile gerçekleştirilen görüşmeler neticesinde belirlenen bir diğer tema ‘kariyer engelleri’ olarak belirlenmiştir. Bu tema ise, ‘ailevi, çevresel, ekonomik, kişisel ve bölüm/alana’ yönelik engeller olmak üzere beş alt temadan oluşmuştur. Katılımcılar kariyer gelişimlerinde deneyimledikleri engeller için, ailenin istek ve talepleri ile kişisel istekler arasındaki uyuşmazlık, aile kaynaklı baskı ve yönlendirme, çevre ve arkadaş faktörüne yönelik problemler, iş hayatında olan kişilerin mesleğe yönelik olumsuz görüş, düşünce, duygu ve deneyimleri, kişilik özellikleri ve kişisel yaşantıların getirdiği bazı alışkanlıkların kariyer gelişimine olumsuz etkisi, finansal problemler, eğitim alınan bölüme özgü sıkıntı ve stres yaratan etmenlerden bahsetmişlerdir.

Ailevi, çevresel, ekonomik, kişisel ve bölüm/alana yönelik engeller alt temalarına yönelik bazı katılımcı ifadeleri de aşağıdaki gibidir.

Ben şu an işletme okuyorum ama ilk aşamada tercih yaparken istemiyorum öğretmenlik bölümünü yazacaktım ama o dönem bir hata oldu işte...Sonra yine okurken bırakıp sevdiğim alana yönelmek istesem de ailem bu konuda çok ısrarcı davrandı kendi istediğim gibi yürütemiyorum kariyerimi...(K14)

Aslında bazen ben de şu aşamada bile ailem ve arkadaşlarımdan bir baskı ve sanki etkilemeye çalışma gibi bir baskı görüyorum...Yani görünürde tabii öyle değil ama sanki beni istediğim başka diğer alanlarda görmek istemiyorlar, kendi düşünceleri önemli sanki...Bunun farkındayım ama bazen beni geriyor bu durum... (K36)

Ben de farklı bir bölüme geçmek istiyordum zorlandığım için ama ailem özellikle de babam zaman kaybedeceğimi şu an okuduğum bölümde devam etmemi söyledi. Bir taraftan ailem bir taraftan dersler zorluyor tabii ki stres var bu konuda... (K6)

Bizde de abim ve babamın etkisi fazla sadece kariyer olarak değil aslında her şeyde....Ben özel olarak kendi işimi kurmak istesem de onlar onların düzenini devam ettirmemi bekliyorlr bitirince.... (K12)

Çevresel engeller alt temasına dair katılımcılar şunları ifade etmişlerdir.

Arkadaşlarım da beni etkiliyor..Bölüm değiştirmek istediğimde sanki onlardan ayrı ya da bağımsız bir karar vermemi istemiyorlar aslında destekleyenler de var ama sanki diğeri daha fazla...Bu da stres yaratıyor ben de yani onlara güvenememek... (K31)

Soyal olarak ben mesela çok aktif biriyim bizim bölümden mi bilmiyorum ama her türlü insan çevremde var ve bazen kariyerimde akademik bir şeyler yapmak istediğimi söyleyince çevrem olumsuz düşünüyor ve motivasyonumu bozuyor bu durum..(8)

Ekonomik engeller alt temasına ilişkin katılımcı ifadeleri aşağıdaki gibidir;

Benim kafamı en çok karıştıran işe başlayınca ve maddi olarak kendime yetebilir miyim düşüncesi...Yani işim olsa bile bana yetecek mi aldığım maaş...Belki başka bir iş daha bulurum ama ozaman da zor olacak gibi...Çünkü bizim blölümde çalışma alanı sınırlı...(K9)

Ben işe başlamadan önce bazı eğitimler almayı düşünüyorum özellikle de ingilizceyi halletmek istiyorum çünkü artık günümüzde dil olmadan çok zor. Ama bu da tabii ki maddi olarak beni zorlar... K(13)

Kişisel engeller alt temasına ilişki katılımcılar şu ifadelerde bulunmuştur;

Aslında benim yaşadığım sıkıntı daha çok kendimle ilgili çünkü sanırım yeterince planlı değilim ya da hırslı değilim biraz bırakmış durumdayım. Bakıyorum çevreme herkes bir hareket halinde endişeli ama ben fazla rahatım sanırım bu da bir sorun bence ...(K11)

Yaşam düzenim benim de çok ders çalışmaya müsait değil, yani öyle bir dağınıklık var ve bu da yansıyor derslerime. Aslında kariyerimde gelecekte nerde olmak istediğimi biliyorum ama motivasyonum düşük galiba.. (K22)

Bölüm/Alana Yönelik engeller alt temasına ilişkin bazı katılımcılar şunları dile getirmiştir;

Bizim bölüm zaten okumak için çok zor çok kuramsal bilgi var aslında kazanırken de yüksek almak gerekiyor sınavdan ama okurken gerçekten zorlanıyorum... (K17)

Mühendislik siz de biliyorsunuzdur zor bir bölüm çok detaylı sınavlar olabiliyor ve bunlara hazırlanmak başlı başına sıkıntılı..Bir de zaten çok zamanımızı alıyor bu hazırlık başka bir şeye zaman kalmıyor mesela sosyal hiçbir şey yapamıyoruz.... (K25)

Bazen bizim bölümde de hocalardan kaynaklı sorunlar var şöyle ki, mesela ben ortalamamı yükseltmek istiyorum çünkü bizde herkesin yüksek aslında ve yüksek lisans yapmak istesem yetmeyecek. Ama bizde de yaz okulu yok olsa iyi olurdu o nedenle bir baskı hissediyorum alttan ders bırakmamak için (K32)

Katılımcı örneklerinden de görüleceği üzere üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerinde deneyimledikleri engeller çeşitlilik göstermektedir. Ailevi ve çevresel engeller alt temasında katılımcı ifadelerine göre ailenin (baskıcı ve yönlendirici tutum, beklentiler, sosyal

normlar, ailenin kültürel yapısı, geleneksel yaklaşımlar) ve çevrenin (arkadaşlık ilişkilerinin etkisi, öğretmen, danışman ve kurs hocalarının yönlendirmesi, meslek hayatına girmiş bireylerin o iş alanı hakkındaki olumsuz tutum ve görüşleri) katılımcılar üzerindeki etkisine baktığımızda, bireylerin kariyer gelişiminin sadece kendisi ile sınırlı olmayıp yakın çevre ilişkilerinden ve var olduğu kültürel yapıdan da etkilendiği görülebilmektedir. Bu doğrultuda üniversite öğrencilerinin kariyer gelişiminde yaşadıkları problemler kültürel boyutta ele alındığında toplumsal bir sorun olarak karşımıza çıkabilmektedir. Dolayısıyla kariyer gelişiminin çok boyutlu olarak ele alınması gerektiği vurgulanabilir. Diğer taraftan ekonomik ve bölüm/alana yönelik engeller alt temasında ise bireyin kariyer gelişimi, mevcut toplumsal problemlerden ve eğitim sisteminden de etkilenebilmektedir. Bu noktada bireylerin kariyer gelişiminde deneyimledikleri çeşitli problemlerin çok boyutlu olarak ele alınması gerekliliği ön plana çıkmaktadır. Bununla birlikte katılımcıların, kişisel engeller alt temasında ise bireysel hayatlarında yaşadıkları bazı problemlerin kariyer gelişimlerine etkisinden bahsettikleri görülmektedir. Araştırmanın bu bulgusu üniversite öğrencilerinin stresle başa çıkma, etkili ve işlevsel zaman yönetimine sahip olma, duygu ve düşüncelerini fark edebilme ve kariyer gelişimlerinde yaşadıkları zorluklara karşı tutum ve öznel algılarını yeniden değerlendirme noktasında desteğe ihtiyaç duydukları söylenebilmektedir.

Nitel Aşamadan Elde Edilen Bulguların Nicel Aşamada Kullanılması

Araştırmanın birinci aşaması olan nitel aşamadan elde edilen bulgular KKTPP' nin içeriğinin hazırlanmasına ve oluşturulmasına zemin hazırlamıştır. Öyle ki, üniversite öğrencileriyle gerçekleştirilen görüşmeler neticesinde ortaya çıkan tema ve alt temalar ile KKT'nin temel bileşenleri, metaforları, teknikleri ve egzersizleri ile birlikte ele alınmış ve KKT ve kariyer gelişiminde yaşanan sıkıntılar bir bağlam içinde sunulmuştur. Bu bağlam sunulurken KKT'nin insan doğasına bakışı, grup lideri ve katılımcı arasındaki ilişki, süreç boyunca kullanılan dil, uygulanan metaforlar ve egzersizlerin açık ve anlaşılır olması gibi noktalara dikkat edilmiştir. Bu doğrultuda nitel aşamada katılımcı görüşlerinden elde edilen temalar, kişisel etmenler, gelecek kaygısı ve kariyer engelleri olarak belirlenmiştir. Bireylerin KKT

aracılığı ile psikolojik esnekliklerinin geliştirilip çeşitli problem çözme becerileri öğretilmektedir (Levin ve Hayes, 2009). Dolayısıyla KKTPP' de de bu nokta üzerinde durulmuş ve katılımcıların kariyer gelişimlerinde deneyimledikleri sıkıntılar ve kararsızlıklar karşısında her zamankinden farklı, alternatif çözüm yolları denemeleri noktasında katılımcılar desteklenmiştir. Her ne kadar KKT' nin literatürde önemli bir yeri olsa da kariyer kararlılığı ve kariyer sıkıntısı konularında uygulanması yenidir. Bunun yanı sıra günümüz yaşam koşullarının sıklıkla değişmesi, mesleklerin gerekliliklerinin güncellenmesi ve iş bulma koşullarının zorlaşması, dinamik verilerin elde edilmesi KKTPP' nin daha sağlam temellerle oluşturulmasında önem arz etmektedir. Ülkemizde üniversite mezunu sayısının fazla olması git gide öğrencilerin kendilerini geleceğe hazırlama konusunda daha fazla çaba göstermelerine sebep olmaktadır. Bu çalışmada nitel derinlemesine görüşmeler yapılarak elde edilen temalar gençlerin kariyer sıkıntıları hakkında daha detaylı bilgi edinerek programa alt yapı oluşturmuştur. Bunların yanı sıra daha ihtiyaç odaklı ve daha güncel bir program içeriğine elde edilen temalar katkı sunmuştur. Bütün bu açıklamaların yanı sıra elde edilen temaların program içeriğinde nasıl kullanıldığı oturumların detaylı anlatıldığı bölümde yer verilmiştir.

2.Nicel Aşamadan Elde Edilen Bulgular ve Yorumlar

2.1.Pilot Uygulamadan Elde Edilen Nicel Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde araştırmanın pilot aşamasına ait denenceleri test etmek amacıyla elde edilen istatistiksel verilere yer verilmiştir. Ayrıca bu verilere dayalı yorumlar sunulmuştur. Verilerin analizinde hangi testlerin kullanılacağına karar verebilmek amacıyla öncelikle deney ve kontrol gruplarında yer alan katılımcıların kariyer kararlılığı ölçeği (KKÖ) ve kariyer sıkıntısı ölçeklerinden (KSÖ) elde edilen ölçümlerin parametrik testlerin temel varsayımlarını karşılayıp karşılamadığı incelenmiştir. Buna dair bulgular Tablo 8'de ve Tablo 9' da verilmiştir. Gruplardan elde edilen "Kariyer Kararlılığı ve Kariyer Sıkıntısı Ölçeği" test sonuçlarına göre (Shapiro-WilkTesti) deney grubu ve kontrol grupları testlerinin hepsi normal dağılım göstermiştir ($p>.05$). Büyüköztürk'e (2016) göre veriler normal dağılım gösterdiğinde parametrik testler kullanılmaktadır. Bu doğrultuda araştırma sonuçlarından elde edilen verilerin normal dağılım gösterdiği görülmekle birlikte veri analizinde parametrik testler kullanılmıştır.

Normallik Testi Sonuçları

Tablo 8

Pilot Uygulamaya Ait Kariyer Kararlılığı Ölçeği Normallik Testi Sonuçları

Testler	n	$\bar{X}$	Std. Hata	Varyans	Ss	Çarpıklık	Basıklık	p
Kariyer Kararlılığı	12	17,92	,90	9,72	3,12	-0,20	-1,01	.840
Ölçeği Deney Grubu								
Öntest								
Kariyer Kararlılığı	12	20,42	1,57	29,54	5,43	0,61	0,21	.639
Ölçeği Kontrol Grubu								
Öntest								
Kariyer Kararlılığı	12	26,92	,69	5,72	2,39	-0,46	0,44	.109
Ölçeği Deney Grubu								
Sontest								
Kariyer Kararlılığı	12	10,25	,54	,54	1,86	-0,03	-,56	.791
Ölçeği Kontrol Grubu								
Sontest								
Kariyer Kararlılığı	12	27,33	,58	4,06	2,02	-0,468	-,57	.249
Ölçeği Deney Grubu								
İzleme Testi								
Kariyer Kararlılığı	12	9,50	,45	2,46	1,57	-0,34	-,56	.427
Ölçeği Kontrol Grubu								
İzleme Testi								

Not1: Standart Çarpıklık Değeri= Çarpıklık/Standart Hata

Not2: Varyans Katsayısı= Standart Sapma/Ortalama

Tablo 9*Pilot Uygulamaya Ait Kariyer Sıkıntısı Ölçeği Normallik Testi Sonuçları*

Testler	n	$\bar{X}$	Std. Hata	Varyans	Ss	Çarpıklık	Basıklık	p
Kariyer Sıkıntısı Ölçeği Deney Grubu	12	39,50	1,42	24,01	4,91	0,41	-,79	.133
Öntest								
Kariyer Sıkıntısı Ölçeği Kontrol Grubu	12	34,92	2,01	48,63	6,97	-0,51	-,67	.592
Öntest								
Kariyer Sıkıntısı Ölçeği Deney Grubu	12	13,08	,61	4,45	2,11	-0,76	-,14	.301
Sontest								
Kariyer Sıkıntısı Ölçeği Kontrol Grubu	12	36,00	1,40	23,46	4,84	-0,79	-,29	.115
Sontest								
Kariyer Sıkıntısı Ölçeği Deney Grubu	12	16,42	,87	8,99	3,00	-0,73	,66	.721
İzleme Testi								
Kariyer Sıkıntısı Ölçeği Kontrol Grubu	12	35,17	,79	7,42	2,72	0,21	1,68	.607
İzleme Testi								

*Not1: Standart Çarpıklık Değeri= Çarpıklık/Standart Hata**Not2: Varyans Katsayısı= Standart Sapma/Ortalama*

Basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1.5 ile +1.5 arasında olması halinde verilerin normal dağılım gösterdiği ifade edilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2015). Tablo 6 ve 7 incelendiğinde, KKÖ kontrol grubu ön test basıklık katsayısı (1,760) ve KSÖ kontrol grubu izleme testi basıklık katsayısı (1,679) dışında KKÖ ve KSÖ verilerinin normal dağılım gösterdiği görülmektedir

($p>.05$). Bununla birlikte basıklık çarpıklık değerlerinin +2 ile -2 aralığında olması da verilerin normal dağılım gösterdiği şeklinde yorumlanmaktadır (George ve Mallery, 2010; Hair vd., 2006; Hahs Vaughn ve Lomax, 2013). Kline (2011) ise, basıklık çarpıklık verilerinin üçten küçük olması halinde verilerin normallik varsayımını karşıladığını ifade etmektedir. Bu çalışmada da nicel verilerin normal dağılım gösterdiği varsayılmıştır ($p>.05$). Dolayısıyla bütün testler normal dağıldığından verilerin analizinde parametrik testler kullanılmıştır (Büyüköztürk, 2014).

Deney Grubu ile Kontrol Grubu Kariyer Kararlılığı Öntest Bağımsız Gruplar T-Testi Sonuçlarından Elde Edilen Bulgular

Araştırmanın hipotezi doğrultusunda; “KKTPP'ye katılan deney grubundaki ve kontrol grubundaki katılımcıların kariyer kararlılığı ön test puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur” hipotezinin test edilmesi için önce deney ve kontrol gruplarının kariyer kararlılığı ön test ölçümlerine ilişkin puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı test edilmiştir. Bu amaçla grupların kariyer kararlılığı öntest puanları arasında bağımsız gruplar t-testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 10 'da verilmiştir.

Tablo 10

Pilot Uygulamaya Ait Deney ve Kontrol Grubu Kariyer Kararlılığı Öntest Puanları Bağımsız Gruplar T-Testi Sonuçları

Testler	n	$\bar{X}$	Ss	df	t	p
Kariyer Kararlılığı Ölçeği Deney Grubu	12	17,92	3,11764	22	-1,38	.181
Öntest						
Kariyer Kararlılığı Ölçeği Kontrol Grubu	12	20,42	5,43488			
Öntest						

Not: $p>.05$

Tablo 10'a göre, deney grubu kariyer kararlılığı öntest aritmetik ortalamasının 17,92 ($ss=3,12$), kontrol grubu kariyer kararlılığı öntest aritmetik ortalamasının ise 20,42 ($ss= 5,44$) olduğu görülmektedir. Anlamlılık düzeyi değerinin .05'ten büyük olması nedeniyle gruplar

arasında kariyer kararlılığı öntest puanları arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır ($t=-1,38$, $p=.181$). Öyle ki “KKTPP'ye katılan deney grubundaki ve kontrol grubundaki katılımcıların kariyer kararlılığı ön test puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur” hipotezinin sağlandığı görülmektedir.

Deney Grubu ile Kontrol Grubu Kariyer Sıkıntısı Öntest Bağımsız Gruplar T-Testi Sonuçlarından Elde Edilen Bulgular

Araştırmanın “KKTPP'ye katılan deney grubundaki ve kontrol grubundaki katılımcıların kariyer sıkıntısına ilişkin ön test puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur” hipotezinin test edilmesi için önce deney ve kontrol gruplarının kariyer sıkıntısı ön test ölçümlerine ilişkin puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı test edilmiştir. Bu amaçla grupların kariyer sıkıntısı öntest puanları arasında bağımsız gruplar t-testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 11 'da verilmiştir.

Tablo 11

Pilot Uygulamaya Ait Deney ve Kontrol Grubu Kariyer Sıkıntısı Öntest Puanları Bağımsız Gruplar T-Testi Sonuçları

Testler	n	$\bar{X}$	Ss	df	t	p
Kariyer Sıkıntısı Ölçeği Deney Grubu	12	39,50	8,95	22	1,86	.076
Öntest						
Kariyer Sıkıntısı Ölçeği Kontrol Grubu	12	34,92	6,97			
Öntest						

Not: $p>.05$

Tablo 11'e göre, deney grubu kariyer sıkıntısı öntest aritmetik ortalamasının 39,50 ($ss=8,95$), kontrol grubu kariyer sıkıntısı öntest aritmetik ortalamasının ise 34,92 ($ss=6,97$) olduğu görülmektedir. Anlamlılık düzeyi değerinin .05'ten büyük olması nedeniyle gruplar arasında kariyer sıkıntısı öntest puanları arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır ($t=1,86$, $p=.076$). Öyle ki “KKTPP'ye katılan deney grubundaki ve kontrol grubundaki katılımcıların

kariyer sıkıntısı ön test puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur” hipotezinin sağlandığı görülmektedir.

Kariyer Kararlılığına Yönelik Bulgular

Deney Grubu Katılımcılarının Kariyer Kararlılığı Öntest-Sontest Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları

Araştırmanın “KKTPP’ye katılan deney grubundaki katılımcıların kariyer kararlılığı son test puan ortalamaları ön test puan ortalamalarından anlamlı derecede yüksektir.” hipotezinin test edilmesi amacıyla deney grubunun öntest ve sontest puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı test edilmiştir. Bu amaçla deney grubunun kariyer kararlılığı öntest ve sontest puanları arasında eşli gruplar t-testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12

Pilot Uygulamaya Ait Deney Grubu Katılımcılarının Kariyer Kararlılığı Öntest-Sontest Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları

Testler	n	$\bar{X}$	Ss	df	t	p
Kariyer Kararlılığı Ölçeği Deney Grubu	12	17,92	3,12	11	-8,87	.000
Öntest						
Kariyer Kararlılığı Ölçeği Deney Grubu	12	26,92	2,39			
Sontest						

Not: $p < .05$

Tablo 12’ye göre, deney grubu katılımcılarının kariyer kararlılığı öntest aritmetik ortalamasının 17,92 (ss=3,12), deney grubu katılımcılarının kariyer kararlılığı sontest aritmetik ortalamasının ise 26,92 (ss=2,39) olduğu görülmektedir. Anlamlılık düzeyi değerinin .05’ten küçük olması nedeniyle deney grubu katılımcılarının kariyer kararlılığı öntest-sontest puanları arasında anlamlı bir farka rastlanmıştır ($t=-8,87$, $p=.000$). Bu doğrultuda, deney grubu kariyer kararlılığı sontest puanlarının ön test puanlarından yüksek olduğu görülmektedir.

Deney Grubu Katılımcılarının Kariyer Kararlılığı Öntest-İzleme Testi Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları

Araştırmmanın “KKTPP'ye katılan deney grubundaki katılımcıların kariyer kararlılığı izleme testi puan ortalamaları ön test puan ortalamalarından anlamlı derecede yüksektir.” hipotezinin test edilmesi amacıyla deney grubunun kariyer kararlılığı öntest ve izleme testi puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı test edilmiştir. Bu amaçla deney grubunun kariyer kararlılığı öntest ve izleme testi puanları arasında eşli gruplar t-testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 13

Pilot Uygulamaya Ait Deney Grubu Katılımcılarının Kariyer Kararlılığı Öntest-İzleme Testi Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları

Testler	n	$\bar{X}$	Ss	df	t	p
Kariyer Kararlılığı Ölçeği Deney Grubu	12	17,92	3,12	11	-5,83	.000
Öntest						
Kariyer Kararlılığı Ölçeği Deney Grubu	12	27,33	2,02			
İzleme Testi						

Not: $p < .05$

Tablo 13'e göre, deney grubu katılımcılarının kariyer kararlılığı öntest aritmetik ortalamasının 17,92 (ss=3,12), deney grubu katılımcılarının kariyer kararlılığı izleme testi aritmetik ortalamasının ise 27,33 (ss=2,02) olduğu görülmektedir. Anlamlılık düzeyi değerinin .05'den küçük olması nedeniyle deney grubu katılımcılarının kariyer kararlılığı öntest-izleme testi puanları arasında anlamlı bir farka rastlanmıştır ($t=-5,23$, $p=.000$). Buna göre, deney grubu kariyer kararlılığı izleme testi puanlarının öntest test puanlarından yüksek olduğu görülmektedir.

Deney Grubu Katılımcılarının Kariyer Kararlılığı Son Test-İzleme Testi Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları

Araştırmanın “KKTPP’ye katılan deney grubundaki katılımcıların kariyer kararlılığı son test ve izleme testi puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.” hipotezinin test edilmesi amacıyla deney grubunun kariyer kararlılığı son test ve izleme testi puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı test edilmiştir. Bu amaçla deney grubunun kariyer kararlılığı son test ve izleme testi puanları arasında eşli gruplar t-testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 14’te verilmiştir.

Tablo 14

Pilot Uygulamaya Ait Deney Grubu Katılımcılarının Kariyer Kararlılığı Sontest-İzleme Testi Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları

Testler	n	$\bar{X}$	Ss	df	t	p
Kariyer Kararlılığı Ölçeği Deney Grubu	12	26,92	2,39	11	-.46	.652
Sontest						
Kariyer Kararlılığı Ölçeği Deney Grubu	12	27,33	2,02			
İzleme Testi						

Not: $p > .05$

Tablo 14’e göre, deney grubu katılımcılarının kariyer kararlılığı sontest aritmetik ortalamasının 26,92 (ss=2,39), deney grubu katılımcılarının kariyer kararlılığı izleme testi aritmetik ortalamasının ise 27,33 (ss=2,02) olduğu görülmektedir. Anlamlılık düzeyi değerinin .05’ten büyük olması nedeniyle deney grubu katılımcılarının kariyer kararlılığı sontest-izleme testi puanları arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır ($t = -.46$, $p = .652$). Buna göre, deney grubunun kariyer kararlılığı izleme testi puanlarına göre, programdan bir buçuk ay sonrasında da programın etkisinin devam ettiği görülmektedir.

Pilot Uygulamaya Ait Kontrol Grubu Katılımcılarının Kariyer Kararlılığı Öntest-Sontest Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları

Araştırmanın “Kontrol grubundaki katılımcıların kariyer kararlılığı ön test ve son test puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur.” hipotezinin test edilmesi amacıyla kontrol

grubunun kariyer kararlılığı ön test ve son test puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı test edilmiştir. Bu amaçla kontrol grubunun kariyer kararlılığı ön test ve son test puanları arasında eşli gruplar t-testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 15'te verilmiştir.

Tablo 15

Pilot Uygulamaya Ait Kontrol Grubu Katılımcılarının Kariyer Kararlılığı Öntest-Sontest Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları

Testler	n	$\bar{X}$	Ss	df	t	p
Kariyer Kararlılığı Ölçeği Kontrol Grubu Öntest	12	20,25	5,48	11	-5,82	.000
Kariyer Kararlılığı Ölçeği Kontrol Grubu Sontest	12	10,25	1,86			

Not: $p < .05$

Tablo 15'e göre, kontrol grubu katılımcılarının kariyer kararlılığı öntest aritmetik ortalamasının 20,25 (ss=5,48), kontrol grubu katılımcılarının kariyer kararlılığı sontest aritmetik ortalamasının ise 10,25 (ss=1,86) olduğu görülmektedir. Anlamlılık düzeyi değerinin .05'ten küçük olması nedeniyle kontrol grubu katılımcılarının kariyer kararlılığı öntest-sontest puanları arasında anlamlı bir farka rastlanmıştır ($t = -5,82$, $p = .000$). Buna göre, kontrol grubu kariyer kararlılığı ön test puanlarının son test puanlarından yüksek olduğu görülmektedir.

Pilot Uygulamaya Ait Kontrol Grubu Katılımcılarının Kariyer Kararlılığı Öntest-İzleme Testi Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları

Araştırmanın "Kontrol grubundaki katılımcıların kariyer kararlılığı ön test ve izleme testi puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur." hipotezinin test edilmesi amacıyla kontrol grubunun kariyer kararlılığı ön test ve izleme testi puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı test edilmiştir. Bu amaçla kontrol grubunun kariyer kararlılığı ön test ve izleme testi puanları arasında eşli gruplar t-testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 16

Pilot Uygulamaya Ait Kontrol Grubu Katılımcılarının Kariyer Kararlılığı Öntest-İzleme Testi Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları

Testler	n	$\bar{X}$	Ss	df	t	p
Kariyer Kararlılığı Ölçeği Kontrol Grubu	12	20,25	5,48	11	6,84	.000
Öntest						
Kariyer Kararlılığı Ölçeği Kontrol Grubu	12	9,50	1,57			
İzleme Testi						

Not: $p < .05$

Tablo 16'ya göre, kontrol grubu katılımcılarının kariyer kararlılığı öntest aritmetik ortalamasının 20,25 (ss=5,48), kontrol grubu katılımcılarının kariyer kararlılığı izleme testi aritmetik ortalamasının ise 9,50 (ss=1,57) olduğu görülmektedir. Anlamlılık düzeyi değerinin .05'ten küçük olması nedeniyle kontrol grubu katılımcılarının kariyer kararlılığı öntest-izleme testi puanları arasında anlamlı bir farka rastlanmıştır ($t=6,84$, $p=.000$). Buna göre, kontrol grubu kariyer kararlılığı ön test puanlarının izleme testi puanlarından yüksek olduğu görülmektedir.

Pilot Uygulamaya Ait Kontrol Grubu Katılımcılarının Kariyer Kararlılığı Sontest-İzleme Testi Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları

Araştırmanın “Kontrol grubundaki katılımcıların kariyer kararlılığı son test ve izleme testi puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur.” hipotezinin test edilmesi amacıyla kontrol grubunun kariyer kararlılığı son test ve izleme testi puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı test edilmiştir. Bu amaçla kontrol grubunun kariyer kararlılığı sontest ve izleme testi puanları arasında eşli gruplar t-testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 17'de verilmiştir.

Tablo 17

Pilot Uygulamaya Ait Kontrol Grubu Katılımcılarının Kariyer Kararlılığı Sontest-İzleme Testi Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları

Testler	n	$\bar{X}$	Ss	df	t	p
Kariyer Kararlılığı Ölçeği Kontrol Grubu	12	10,25	1,86	11	.29	.78
Sontest						
Kariyer Kararlılığı Ölçeği Kontrol Grubu	12	9,50	1,57			
İzleme Testi						

Not: $p > .05$

Tablo 17'ye göre, kontrol grubu katılımcılarının kariyer kararlılığı sontest aritmetik ortalamasının 10,25 (ss=1,86) kontrol grubu katılımcılarının kariyer kararlılığı izleme testi aritmetik ortalamasının ise 9,50 (ss=1,57) olduğu görülmektedir. Anlamlılık düzeyi değerinin .05'ten büyük olması nedeniyle kontrol grubu katılımcılarının kariyer kararlılığı sontest-izleme testi puanları arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır ($t=.29$, $p=.78$). Buna göre, kontrol grubu kariyer kararlılığı son test puanları ile izleme testi puanları birbirine yakın çıkmıştır.

Pilot Uygulama Deney ve Kontrol Grubu Kariyer Kararlılığı Sontest Puanları Bağımsız Gruplar T-Testi Sonuçları

Araştırmanın "KKTTP'ye katılan deney grubundaki katılımcıların kariyer kararlılığı son test puanları, kontrol grubundaki katılımcıların son test puanlarından anlamlı derecede yüksektir." hipotezinin test edilmesi amacıyla deney ve kontrol grubu kariyer kararlılığı son test puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı test edilmiştir. Bu amaçla deney ve kontrol grubunun kariyer kararlılığı sontest puanları arasında bağımsız gruplar t-testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 18'de verilmiştir.

Tablo 18

Pilot Uygulamaya Ait Deney ve kontrol grubu kariyer kararlılığı son test puanları bağımsız gruplar t-testi sonuçları

Testler	n	$\bar{X}$	Ss	df	t	p
Kariyer Kararlılığı Ölçeği Deney Grubu	12	26,92	2,39	22	19,04	.000
Sontest						
Kariyer Kararlılığı Ölçeği Kontrol Grubu	12	10,25	1,86			
Sontest						

Not: $p < .05$

Tablo 18'e göre, deney grubu kariyer kararlılığı sontest aritmetik ortalamasının 26,92 (ss=2,39), kontrol grubu kariyer kararlılığı sontest aritmetik ortalamasının ise 10,25 (ss=1,86) olduğu görülmektedir. Anlamlılık düzeyi değerinin .05'ten küçük olması nedeniyle gruplar arasında kariyer kararlılığı sontest puanları arasında anlamlı bir farka rastlanmıştır ($t=19,04$, $p=.000$). Deney grubunun kariyer kararlılığı sontest puanlarının kontrol grubu son test puanlarından yüksek olduğu görülmektedir.

Pilot Uygulamaya Ait Deney ve Kontrol Grubu Kariyer Kararlılığı İzleme Testi Puanları Bağımsız Gruplar T-Testi Sonuçları

Araştırmanın "KKTPP'ye katılan deney grubundaki katılımcıların kariyer kararlılığı izleme testi puanları, kontrol grubundaki katılımcıların izleme testi puanlarından anlamlı derecede yüksektir." hipotezinin test edilmesi amacıyla deney ve kontrol grubu kariyer kararlılığı izleme testi puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı test edilmiştir. Bu amaçla deney ve kontrol grubunun kariyer kararlılığı izleme testi puanları arasında bağımsız gruplar t-testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 19'da verilmiştir.

Tablo 19

Pilot Uygulamaya Ait Deney ve Kontrol Grubu Kariyer Kararlılığı İzleme Testi Puanları Bağımsız Gruplar T-Testi Sonuçları

Testler	n	$\bar{X}$	Ss	df	t	p
Kariyer Kararlılığı Ölçeği Deney Grubu İzleme Testi	12	27,33	2,02	22	24,20	.000
Kariyer Kararlılığı Ölçeği Kontrol Grubu İzleme Testi	12	9,50	1,57			

Not: $p < .05$

Tablo 19'a göre, deney grubu kariyer kararlılığı izleme testi aritmetik ortalamasının 27,33 (ss=2,02), kontrol grubu kariyer kararlılığı izleme testi aritmetik ortalamasının ise 9,50 (ss=1,57) olduğu görülmektedir. Anlamlılık düzeyi değerinin .05'ten küçük olması nedeniyle gruplar arasında anlamlı bir farka rastlanmıştır. Deney grubu kariyer kararlılığı izleme testi puanı kontrol grubu izleme testi puanından yüksek olduğu görülmüştür ($t=24,20$, $p=.000$).

Kariyer Sıkıntısına Yönelik Bulgular

Deney Grubu Katılımcılarının Kariyer Sıkıntısı Öntest-Sontest Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları

Araştırmanın "KKTPP'ye katılan deney grubundaki katılımcıların kariyer sıkıntısı son test puan ortalamaları ön test puan ortalamalarından anlamlı derecede düşüktür." hipotezinin test edilmesi amacıyla deney grubu kariyer sıkıntısı ön test son test puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı test edilmiştir. Bu amaçla deney grubunun kariyer sıkıntısı ön test ve son test puanları arasında eşli gruplar t-testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 20'de verilmiştir.

Tablo 20

Pilot Uygulamaya Ait Deney Grubu Katılımcılarının Kariyer Sıkıntısı Öntest-Sontest Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları

Testler	n	$\bar{X}$	Ss	df	t	p
Kariyer Sıkıntısı Ölçeği Deney Grubu	12	39,50	4,91	11	15,89	.000
Öntest						
Kariyer Sıkıntısı Ölçeği Deney Grubu	12	13,08	2,11			
Sontest						

Not: $p < .05$

Tablo 20'ye göre, deney grubu kariyer sıkıntısı öntest ortalaması 39,50 (ss=4,91), kariyer sıkıntısı sontest ortalaması ise 13,08 (ss=2,11) olduğu görülmektedir. Anlamlılık düzeyi değerinin .05'ten küçük olması nedeniyle deney grubu kariyer sıkıntısı öntest-sontest puanları arasında anlamlı bir farka rastlanmıştır ($t=15,89$, $p=.000$). Buna göre deney grubu kariyer sıkıntısı sontest puanı öntest puanından düşüktür. Deney grubunun KKTPP'nin ardından kariyer sıkıntısı puanının son testte düştüğü görülmektedir.

Deney Grubu Katılımcılarının Kariyer Sıkıntısı Öntest-İzleme Testi Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları

Araştırmanın "KKTPP'ye katılan deney grubundaki katılımcıların kariyer sıkıntısı izleme testi puan ortalamaları ön test puan ortalamalarından anlamlı derecede düşüktür." hipotezinin test edilmesi amacıyla deney grubu kariyer sıkıntısı ön test ve izleme testi puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı test edilmiştir. Bu amaçla deney grubunun kariyer sıkıntısı ön test ve izleme test puanları arasında eşli gruplar t-testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 21'de verilmiştir.

Tablo 21

Pilot Uygulamaya Ait Deney Grubu Katılımcılarının Kariyer Sıkıntısı Öntest-İzleme Testi Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları

Testler	n	$\bar{X}$	Ss	df	t	p
Kariyer Sıkıntısı Ölçeği Deney Grubu	12	39,50	4,91	11	3,19	.009
Öntest						
Kariyer Sıkıntısı Ölçeği Deney Grubu	12	16,42	3,00			
İzleme Testi						

Not: $p < .05$

Tablo 21'e göre, deney grubu katılımcılarının kariyer sıkıntısı öntest aritmetik ortalamasının 39,50 (ss= 4,91), deney grubu katılımcılarının kariyer sıkıntısı izleme testi aritmetik ortalamasının ise 16,42 (ss=3,00) olduğu görülmektedir. Anlamlılık düzeyi değerinin .05'ten küçük olması nedeniyle deney grubu katılımcılarının kariyer sıkıntısı öntest-izleme testi puanları arasında anlamlı bir farka rastlanmıştır ($t=3,19$, $p=.009$). Buna göre deney grubu kariyer sıkıntısı izleme testi puanı öntest puanından düşüktür. Deney grubunun KKTPP'nin ardından kariyer sıkıntısı puanının izleme testinde düştüğü görülmektedir.

Deney Grubu Katılımcılarının Kariyer Sıkıntısı Sontest-İzleme Testi Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları

Araştırmanın "KKTPP'ye katılan deney grubundaki katılımcıların kariyer sıkıntısı son test ve izleme testi puanları arasında anlamlı bir fark yoktur." hipotezinin test edilmesi amacıyla deney grubu kariyer sıkıntısı son test ve izleme testi puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı test edilmiştir. Bu amaçla deney grubunun kariyer sıkıntısı son test ve izleme testi puanları arasında eşli gruplar t-testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 22'de verilmiştir.

Tablo 22

Pilot Uygulamaya Ait Deney grubu kariyer sıkıntısı sontest-izleme testi puanları eşli gruplar t-testi sonuçları

Testler	n	$\bar{X}$	Ss	df	t	p
Kariyer Sıkıntısı Ölçeği Deney Grubu	12	13,08	2,11	11	-3,04	.011
Sontest						
Kariyer Sıkıntısı Ölçeği Deney Grubu	12	16,42	3,00			
İzleme Testi						

Not: $p < .05$

Tablo 22'ye göre, deney grubu kariyer sıkıntısı sontest ortalaması 13,08 (ss=2,11), kariyer sıkıntısı izleme testi ortalaması ise 16,42 (ss= 3,00) olduğu görülmektedir. Anlamlılık düzeyi değerinin .05'ten küçük olması nedeniyle deney grubu kariyer sıkıntısı sontest-izleme testi puanları arasında anlamlı bir farka rastlanmıştır ($t=-3,04$, $p=.011$). Buna göre deney grubu kariyer sıkıntısı izleme testi puanının son test puanından yüksek olduğu görülmektedir.

Kontrol Grubu Katılımcılarının Kariyer Sıkıntısı Öntest-Sontest Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları

Araştırmanın "Kontrol grubundaki katılımcıların kariyer sıkıntısı ön test ve son test puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur." hipotezinin test edilmesi amacıyla kontrol grubu kariyer sıkıntısı ön test ve son test puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı test edilmiştir. Bu amaçla kontrol grubunun kariyer sıkıntısı ön test ve son test puanları arasında eşli gruplar t-testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 23 'te verilmiştir.

Tablo 23

Pilot Uygulamaya Ait Kontrol Grubu Katılımcılarının Kariyer Sıkıntısı Öntest-Sontest Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları

Testler	n	$\bar{X}$	Ss	df	t	p
Kariyer Sıkıntısı Ölçeği Kontrol Grubu	12	36,33	2,11	11	,13	.900
Öntest						
Kariyer Sıkıntısı Ölçeği Kontrol Grubu	12	16,42	3,00			
Sontest						

Not: $p > .05$

Tablo 23'e göre, kontrol grubu katılımcılarının kariyer sıkıntısı öntest aritmetik ortalamasının 36,33 (ss= 2,11) kontrol grubu katılımcılarının kariyer sıkıntısı sontest aritmetik ortalamasının ise 16,42 (ss=3,00) olduğu görülmektedir. Anlamlılık düzeyi değerinin .05'ten büyük olması nedeniyle kontrol grubu katılımcılarının kariyer sıkıntısı öntest-sontest puanları arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır ($t=,13$, $p=.900$). Buna göre kontrol grubu kariyer sıkıntısı ön test puanının son test puanından yüksek olduğu ancak bu farkın anlamlı olmadığı görülmektedir.

Kontrol Grubu Katılımcılarının Kariyer Sıkıntısı Öntest-İzleme Testi Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları

Araştırmanın "Kontrol grubundaki katılımcıların kariyer sıkıntısı ön test ve izleme testi puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur." hipotezinin test edilmesi amacıyla kontrol grubu kariyer sıkıntısı ön test ve izleme testi puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı test edilmiştir. Bu amaçla kontrol grubunun kariyer sıkıntısı ön test ve izleme test puanları arasında eşli gruplar t-testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 24 'te verilmiştir.

Tablo 24

Pilot Uygulamaya Ait Kontrol Grubu Katılımcılarının Kariyer Sıkıntısı Öntest-İzleme Testi Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları

Testler	n	$\bar{X}$	Ss	df	t	p
Kariyer Sıkıntısı Ölçeği Kontrol Grubu	12	36,33	7,64	11	.52	.614
Öntest						
Kariyer Sıkıntısı Ölçeği Kontrol Grubu	12	35,17	2,72			
İzleme Testi						

Not: $p > .05$

Tablo 24'e göre, kontrol grubu katılımcılarının kariyer sıkıntısı öntest aritmetik ortalamasının 36,33 (ss=7,64) kontrol grubu katılımcılarının kariyer sıkıntısı izleme testi aritmetik ortalamasının ise 35,17 (ss=2,72) olduğu görülmektedir. Anlamlılık düzeyi değerinin .05'ten büyük olması nedeniyle kontrol grubu katılımcılarının kariyer sıkıntısı öntest-izleme testi puanları arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır ($t=.52$, $p=.614$). Buna göre kontrol grubu kariyer sıkıntısı ön test puanının izleme testi puanından yüksek olduğu ancak bu farkın anlamlı olmadığı görülmektedir.

Kontrol Grubu Katılımcılarının Kariyer Sıkıntısı Sontest-İzleme Testi Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları

Araştırmanın "Kontrol grubundaki katılımcıların kariyer sıkıntısı son test ve izleme testi puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur." hipotezinin test edilmesi amacıyla kontrol grubu kariyer sıkıntısı son test ve izleme testi puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı test edilmiştir. Bu amaçla kontrol grubunun kariyer sıkıntısı son test ve izleme testi puanları arasında eşli gruplar t-testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 25 'te verilmiştir.

Tablo 25

Pilot Uygulamaya Ait Kontrol Grubu Katılımcılarının Kariyer Sıkıntısı Sontest-İzleme Testi Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları

Testler	n	$\bar{X}$	Ss	df	t	p
Kariyer Sıkıntısı Ölçeği Kontrol Grubu	12	36,00	4,84	11	.42	.682
Sontest						
Kariyer Sıkıntısı Ölçeği Kontrol Grubu	12	35,17	2,72			
İzleme Testi						

Not: $p > .05$

Tablo 25'e göre, kontrol grubu katılımcılarının kariyer sıkıntısı sontest aritmetik ortalamasının 36,00 (ss=4,84), kontrol grubu katılımcılarının kariyer sıkıntısı izleme testi aritmetik ortalamasının ise 35,17 (ss=2,72) olduğu görülmektedir. Anlamlılık düzeyi değerinin .05'ten büyük olması nedeniyle kontrol grubu katılımcılarının kariyer sıkıntısı sontest-izleme testi puanları arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır ($t=.42$, $p=.682$). Buna göre kontrol grubu kariyer sıkıntısı son test puanının izleme testi puanından yüksek olduğu ancak bu farkın anlamlı olmadığı görülmektedir.

Deney ve Kontrol Grubu Kariyer Sıkıntısı Sontest Puanları Bağımsız Gruplar T-Testi Sonuçları

Araştırmanın "KKTPP" ye katılan deney grubundaki katılımcıların kariyer sıkıntısı son test puanları, kontrol grubundaki katılımcıların son test puanlarından anlamlı derecede düşüktür." hipotezinin test edilmesi amacıyla deney ve kontrol grubu kariyer sıkıntısı son test puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı test edilmiştir. Bu amaçla deney ve kontrol grubunun kariyer sıkıntısı son test puanları arasında bağımsız gruplar t-testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 26' da verilmiştir.

Tablo 26

Pilot Uygulamaya Ait Deney ve Kontrol Grubu Kariyer Sıkıntısı Sontest Puanları Bağımsız Gruplar T-Testi Sonuçları

Testler	n	$\bar{X}$	Ss	df	t	p
Kariyer Sıkıntısı Ölçeği Deney Grubu	12	13,08	2,11	15,03	-15,03	.000
Sontest						
Kariyer Sıkıntısı Ölçeği Kontrol Grubu	12	36,00	4,84			
Sontest						

Not: $p < .05$

Tablo 26'ya göre, deney grubu kariyer sıkıntısı sontest ortalaması 13,08 (ss= 2,11), kontrol grubu kariyer sıkıntısı sontest ortalaması ise 36,00 (ss=4,84) olduğu görülmektedir. Anlamlılık düzeyi değerinin .05'ten küçük olması nedeniyle anlamlı bir farka rastlanmıştır. Deney grubu kariyer sıkıntısı son test puanı kontrol grubu son test puanından düşük çıktığı görülmüştür ($t=-15,03$, $p=.000$). Öyle programın deney grubunun kariyer sıkıntısı üzerinde etkili olduğu görülmektedir.

Deney ve Kontrol Grubu Kariyer Sıkıntısı İzleme Testi Puanları Bağımsız Gruplar T-Testi Sonuçları

Araştırmanın "KKTPP'ye katılan deney grubundaki katılımcıların kariyer sıkıntısı izleme testi puanları, kontrol grubundaki katılımcıların izleme testi puanlarından anlamlı derecede düşüktür." hipotezinin test edilmesi amacıyla deney ve kontrol grubu kariyer sıkıntısı izleme testi puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı test edilmiştir. Bu amaçla deney ve kontrol grubunun kariyer sıkıntısı izleme testi puanları arasında bağımsız gruplar t-testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 27' de verilmiştir.

Tablo 27

Pilot Uygulamaya Ait Deney ve Kontrol Grubu Kariyer Sıkıntısı İzleme Testi Puanları Bağımsız Gruplar T-Testi Sonuçları

Testler	n	$\bar{X}$	Ss	df	t	p
Kariyer Sıkıntısı Ölçeği Deney Grubu	12	16,42	3,00	22	16,03	.000
İzleme Testi						
Kariyer Sıkıntısı Ölçeği Kontrol Grubu	12	35,17	2,72			
İzleme Testi						

Not: $p < .05$

Tablo 27'ye göre, deney grubu kariyer sıkıntısı izleme testi aritmetik ortalamasının 16,42 (ss=3,00), kontrol grubu kariyer sıkıntısı izleme testi aritmetik ortalamasının ise 35,17 (ss=2,72) olduğu görülmektedir. Anlamlılık düzeyi değerinin .05'ten küçük olması nedeniyle gruplar arasında kariyer sıkıntısı izleme testi puanları arasında anlamlı bir farka rastlanmıştır ($t=-16,03$, $p=.000$). Deney grubunun kariyer sıkıntısı izleme testi puanının kontrol grubunun izleme test puanından düşük çıktığı görülmüştür ($t=-16,03$, $p=.000$).

Özetle, pilot uygulama sonucunda, deney grubu katılımcılarının KKTPP sonrasında kariyer sıkıntısı puanlarında bir düşüş olduğu ve kariyer kararlılığı puanlarında ise yükselme olduğu görülmüştür. Deney grubu kariyer kararlılığı ve kariyer sıkıntısı son test ile izleme ölçümleri arasında da bu değişimin korunduğu gözlenmiştir. Bu bulgu doğrultusunda, ana uygulaması gerçekleştirilen KKTPP' nin üniversite öğrencilerinin kariyer sıkıntısını azaltmada ve kariyer kararlılıklarını artırmada etkili sonuçlar verdiği söylenebilir.

2.2. Ana Uygulamadan Elde Edilen Nicel Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde araştırmanın ana uygulamasına ait denenceleri test etmek amacıyla elde edilen istatistiksel verilere yer verilmiştir. Ayrıca bu verilere dayalı yorumlar sunulmuştur. Verilerin analizinde öncelikle hangi testlerin kullanılacağına karar verebilmek amacıyla deney ve kontrol gruplarında yer alan katılımcıların kariyer kararlılığı ve kariyer sıkıntısı ölçeklerinden aldıkları puanların parametrik testlerin temel varsayımlarını karşılayıp karşılamadığı incelenmiştir. Bu doğrultuda ilk olarak normallik analizi yapılmıştır.

Kariyer Kararlılığına Yönelik Bulgular

Kariyer Kararlılığı Ölçeği Normallik Testi Sonuçları ve Betimsel İstatistikler

Gruplardan elde edilen “KKÖ” test sonuçlarına göre (Shapiro-Wilk Testi) bütün puanların normal dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır ($p > .05$). KKÖ’ den elde edilen deney ve kontrol grupları puanları normal dağıldığından dolayı verilerin analizinde parametrik testler kullanılmasına karar verilmiştir (Büyüköztürk, 2016). KKÖ normallik Testi Sonuçları Tablo 28’de verilmiştir.

Tablo 28

Ana Uygulamaya Ait Kariyer Kararlılığı Ölçeği Normallik Testi Sonuçları

Gruplar	n	Basıklık	Çarpıklık	Standart Hata	Standart Çarpıklık Değerleri	$\bar{X}$	Ss	Varyans Katsayıları	p
Deney-Öntest	12	-0,045	0,156	0,637	0,245	16,917	1,676	0,099	.965
Kontrol-Öntest	15	0,750	0,603	0,580	1,040	18,667	3,619	0,194	.796
Deney-Sontest	12	-0,374	0,321	0,637	0,504	22,833	4,569	0,200	.397
Kontrol-sontest	15	-0,973	-0,563	0,580	-0,971	17,400	2,324	0,134	.101
Deney-İzleme	12	0,454	-0,303	0,637	-0,476	22,417	2,746	0,122	.766
Kontrol-İzleme	15	-0,876	0,020	0,580	0,034	16,800	2,396	0,143	.389

Not1: $p > .05$

Not2= Standart Çarpıklık Değeri= Çarpıklık/Standart Hata

Not3= Varyans Katsayısı= Standart Sapma/Ortalama

Kariyer Kararlılığı Ölçeğine Göre Betimsel İstatistikler

Tablo 29

Ana Uygulamadaki Grupların Kariyer Kararlılığı Ölçeğine Göre Betimsel İstatistikleri

Testler	Grup	$\bar{X}$	Ss	n
Öntest	Deney	16,92	1,68	12
	Kontrol	18,67	3,62	15
	Toplam	17,89	3,00	27
Sontest	Deney	22,83	4,57	12
	Kontrol	17,40	2,32	15
	Toplam	19,81	4,39	27
İzleme	Deney	22,42	2,75	12
	Kontrol	16,80	2,40	15
	Toplam	19,30	3,79	27

Kariyer kararlılığı puanlarına dair gruplara ait betimsel istatistikler incelendiğinde öntest sonucunda kariyer kararlılığı puan ortalamalarının deney ve kontrol gruplarında birbirine yakın olduğu görülmektedir (Tablo 29). Kariyer kararlılığını artırmaya yönelik deney grubuna uygulanan kariyer gelişimi programının ardından deney grubu ortalamasının önemli ölçüde yükseldiği kontrol grubunda ise az miktarda azaldığı görülmüştür. Ayrıca izleme testi sonuçlarının da sontest sonuçlarına yakın olduğu tespit edilmiştir.

Deney grubu ile Kontrol grubu Kariyer Kararlılığı Öntest Bağımsız Gruplar T-Testi Sonuçlarından Elde Edilen Bulgular

Araştırmanın temel problemi doğrultusunda; “KKTPP’ye katılan deney grubundaki ve kontrol grubundaki katılımcıların kariyer kararlılığı ön test puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur.” hipotezinin test edilmesi amacıyla öncelikle deney ve kontrol gruplarının kariyer kararlılığı ve kariyer sıkıntısı ön test ölçümlerine ilişkin puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı test edilmiştir. Bu doğrultuda grupların kariyer kararlılığı öntest puanları arasında bağımsız gruplar t-testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 30’da verilmiştir.

Tablo 30

Ana Uygulamaya Ait Deney Grubu ile Kontrol Grubu Kariyer Kararlılığı Öntest Bağımsız Gruplar T-Testi Sonuçlarından Elde Edilen Bulgular

Testler	n	$\bar{X}$	Ss	df	t	p
Kariyer Kararlılığı Ölçeği Deney Grubu	15	17,07	1,62	28	-1,56	.129
Öntest						
Kariyer Kararlılığı Ölçeği Kontrol Grubu						
Öntest	15	18,67	3,62			

Not: $p > .05$

Tablo 30'a göre, deney grubu kariyer kararlılığı öntest aritmetik ortalamasının 17,07 (ss=1,62), kontrol grubu kariyer kararlılığı öntest aritmetik ortalamasının ise 18,67 (ss=3,62) olduğu görülmektedir. Anlamlılık düzeyi değerinin .05'ten büyük olması nedeniyle gruplar arasında kariyer kararlılığı öntest puanları arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır ($t = -1,56$, $p = .129$). Öyle ki "KKTPP'ye katılan deney grubundaki ve kontrol grubundaki katılımcıların kariyer kararlılığı ön test puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur" hipotezinin sağlandığı görülmektedir.

Deney Grubu Katılımcılarının Kariyer Kararlılığı Öntest-Sontest Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları

Araştırmanın "KKTPP'ye katılan deney grubundaki katılımcıların kariyer kararlılığı son test puan ortalamaları ön test puan ortalamalarından anlamlı derecede yüksektir." hipotezinin test edilmesi amacıyla deney grubunun kariyer kararlılığı ön test ve son test ölçümlerine ilişkin puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı test edilmiştir. Bu doğrultuda deney grubu kariyer kararlılığı ön test son test puanları arasında eşli gruplar t-testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 31'de verilmiştir.

Tablo 31

Ana Uygulamaya Ait Deney Grubu Katılımcılarının Kariyer Kararlılığı Öntest-Sontest Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları

Testler	n	$\bar{X}$	Ss	df	t	p
Kariyer Kararlılığı Ölçeği Deney Grubu	12	16,2	1,68	11	-3,88	.003
Öntest						
Kariyer Kararlılığı Ölçeği Deney Grubu						
Sontest	12	22,83	4,57			

Not: $p < .05$

Tablo 31'e göre, deney grubu katılımcılarının kariyer kararlılığı öntest aritmetik ortalamasının 16,92 (ss=1,68), deney grubu katılımcılarının kariyer kararlılığı sontest aritmetik ortalamasının ise 22,83 (ss=4,57) olduğu görülmektedir. Anlamlılık düzeyi değerinin .05'ten küçük olması nedeniyle deney grubu katılımcılarının kariyer kararlılığı öntest-sontest puanları arasında anlamlı bir farka rastlanmıştır ($t = -3,88$, $p = .003$). Buna göre, KKTPP'ye katılan deney grubundaki katılımcıların kariyer kararlılığı son test puanı ön test puanından yüksektir.

Deney Grubu Katılımcılarının Kariyer Kararlılığı Öntest-İzleme Testi Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları

Araştırmanın "KKTPP'ye katılan deney grubundaki katılımcıların kariyer kararlılığı izleme testi puan ortalamaları ön test puan ortalamalarından anlamlı derecede yüksektir." hipotezinin test edilmesi amacıyla deney grubunun kariyer kararlılığı ön test ve izleme testi ölçümlerine ilişkin puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı test edilmiştir. Bu doğrultuda deney grubu kariyer kararlılığı öntest ve izleme testi puanları arasında eşli gruplar t-testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 32'de verilmiştir.

Tablo 32

Ana Uygulamaya Ait Deney Grubu Katılımcılarının Kariyer Kararlılığı Öntest-İzleme Testi Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları

Testler	n	$\bar{X}$	Ss	df	t	p
Kariyer Kararlılığı Ölçeği Deney Grubu	12	16,92	1,68	11	6,11	.000
Öntest						
Kariyer Kararlılığı Ölçeği Deney Grubu	12	22,42	2,75			
İzleme Testi						

Not: $p < .05$

Tablo 32'ye göre, deney grubu katılımcılarının kariyer kararlılığı öntest aritmetik ortalamasının 16,92 (ss=1,68), deney grubu katılımcılarının kariyer kararlılığı izleme testi aritmetik ortalamasının ise 22,42 (ss=2,75) olduğu görülmektedir. Anlamlılık düzeyi değerinin .05'ten küçük olması nedeniyle deney grubu katılımcılarının kariyer kararlılığı öntest-izleme testi puanları arasında anlamlı bir farka rastlanmıştır ($t = -6,11$, $p = .000$). Buna göre, KKTPP'ye katılan deney grubundaki katılımcıların kariyer kararlılığı izleme testi puanı ön test puanından yüksektir.

Deney Grubu Katılımcılarının Kariyer Kararlılığı Sontest-İzleme Testi Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları

Araştırmanın "KKTPP'ye katılan deney grubundaki katılımcıların kariyer kararlılığı son test ve izleme testi puanları arasında anlamlı bir fark yoktur." hipotezinin test edilmesi amacıyla deney grubunun kariyer kararlılığı son test ve izleme testi ölçümlerine ilişkin puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı test edilmiştir. Bu doğrultuda deney grubu kariyer kararlılığı son test ve izleme testi puanları arasında eşli gruplar t-testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 33'de verilmiştir.

Tablo 33

Ana Uygulamaya Ait Deney Grubu Katılımcılarının Kariyer Kararlılığı Sontest-İzleme Testi Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları

Testler	n	$\bar{X}$	Ss	df	t	p
Kariyer Kararlılığı Ölçeği Deney Grubu	12	22,83	4,57	11	0,26	.801
Sontest						
Kariyer Kararlılığı Ölçeği Deney Grubu	12	22,42	2,75			
İzlemeTesti						

Not: $p > .05$

Tablo 33'e göre, deney grubu katılımcılarının kariyer kararlılığı sontest aritmetik ortalamasının 22,83 (ss=4,57), deney grubu katılımcılarının kariyer kararlılığı izleme testi aritmetik ortalamasının ise 22,42 (ss=2,75) olduğu görülmektedir. Anlamlılık düzeyi değerinin .05'ten büyük olması nedeniyle deney grubu katılımcılarının kariyer kararlılığı sontest-izleme testi puanları arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır ($t=0,26$, $p=.801$). Başka bir deyişle, bir buçuk ay sonrasında yapılan izleme testine göre kariyer gelişimi programının etkisi devam etmektedir.

Kontrol Grubu Katılımcılarının Kariyer Kararlılığı Öntest-Sontest Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları

Araştırmanın "Kontrol grubundaki katılımcıların kariyer kararlılığı ön test ve son test puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur." hipotezinin test edilmesi amacıyla kontrol grubunun kariyer kararlılığı ön test ve son test ölçümlerine ilişkin puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı test edilmiştir. Bu doğrultuda kontrol grubu kariyer kararlılığı ön test ve son test puanları arasında eşli gruplar t-testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 34'te verilmiştir.

Tablo 34

Ana Uygulamaya Ait Kontrol Grubu Katılımcılarının Kariyer Kararlılığı Öntest-Sontest Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları

Testler	n	$\bar{X}$	Ss	df	t	p
Kariyer Kararlılığı Ölçeği Kontrol Grubu	15	18,67	3,62	11	1,08	.297
Öntest						
Kariyer Kararlılığı Ölçeği Kontrol Grubu	15	17,40	2,32			
Sontest						

Not: $p > .05$

Tablo 34'e göre, kontrol grubu katılımcılarının kariyer kararlılığı öntest aritmetik ortalamasının 18,67 (ss=3,62) kontrol grubu katılımcılarının kariyer kararlılığı sontest aritmetik ortalamasının ise 17,40 (ss=2,32) olduğu görülmektedir. Anlamlılık düzeyi değerinin .05'ten büyük olması nedeniyle kontrol grubu katılımcılarının kariyer kararlılığı öntest-sontest puanları arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır ($t=1,08$, $p=.297$). Öyle ki kontrol grubu kariyer kararlılığı ön test ve son test puanlarının birbirine yakın çıktığı görülmektedir.

Kontrol Grubu Katılımcılarının Kariyer Kararlılığı Öntest-İzleme Testi Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları

Araştırmanın "Kontrol grubundaki katılımcıların kariyer kararlılığı ön test ve izleme testi puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur." hipotezinin test edilmesi amacıyla kontrol grubunun kariyer kararlılığı ön test ve izleme testi ölçümlerine ilişkin puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı test edilmiştir. Bu doğrultuda kontrol grubu kariyer kararlılığı öntest ve son test puanları arasında eşli gruplar t-testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 35'de verilmiştir.

Tablo 35

Ana Uygulamaya Ait Kontrol Grubu Katılımcılarının Kariyer Kararlılığı Öntest-İzleme Testi Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları

Testler	n	$\bar{X}$	Ss	df	t	p
Kariyer Kararlılığı Ölçeği Kontrol Grubu	15	18,67	3,62	11	1,43	.176
Öntest						
Kariyer Kararlılığı Ölçeği Kontrol Grubu	15	16,80	2,40			
İzleme Testi						

Not: $p > .05$

Tablo 35'e göre, kontrol grubu katılımcılarının kariyer kararlılığı öntest aritmetik ortalamasının 18,67 (ss=3,62), kontrol grubu katılımcılarının kariyer kararlılığı izleme testi aritmetik ortalamasının ise 16,80 (ss=2,40) olduğu görülmektedir. Anlamlılık düzeyi değerinin .05'ten büyük olması nedeniyle kontrol grubu katılımcılarının kariyer kararlılığı öntest-izleme testi puanları arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır ($t=1,43$, $p=.176$). Öyle ki kontrol grubundaki katılımcıların kariyer kararlılığı ön test puanları izleme testi puanlarından yüksek olmasına rağmen bu farkın anlamlı olmadığı görülmektedir.

Kontrol Grubu Katılımcılarının Kariyer Kararlılığı Sontest-İzleme Testi Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları

Araştırmanın "Kontrol grubundaki katılımcıların kariyer kararlılığı son test ve izleme testi puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur." hipotezinin test edilmesi amacıyla kontrol grubunun kariyer kararlılığı son test ve izleme testi ölçümlerine ilişkin puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı test edilmiştir. Bu doğrultuda kontrol grubu kariyer kararlılığı son test ve izleme testi puanları arasında eşli gruplar t-testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 36'da verilmiştir.

Tablo 36

Ana Uygulamaya Ait Kontrol Grubu Katılımcılarının Kariyer Kararlılığı Sontest-İzleme Testi Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları

Testler	n	$\bar{X}$	Ss	df	t	p
Kariyer Kararlılığı Ölçeği Kontrol Grubu	15	17,40	2,32	11	0,90	.384
Sontest						
Kariyer Kararlılığı Ölçeği Kontrol Grubu	15	16,80	2,40			
İzleme Testi						

Not: $p > .05$

Tablo 36'ya göre, kontrol grubu katılımcılarının kariyer kararlılığı sontest aritmetik ortalamasının 17,40 (ss=2,32), kontrol grubu katılımcılarının kariyer kararlılığı izleme testi aritmetik ortalamasının ise 16,80 (ss=2,40) olduğu görülmektedir. Anlamlılık düzeyi değerinin .05'ten büyük olması nedeniyle kontrol grubu katılımcılarının kariyer kararlılığı sontest-izleme testi puanları arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır ($t=0,90$, $p=.384$). Öyle ki kontrol grubundaki katılımcıların kariyer kararlılığı son test puanları izleme testi puanlarından yüksek olmasına rağmen bu farkın anlamlı olmadığı görülmektedir.

Deney ve Kontrol Grubu Kariyer Kararlılığı Sontest Puanları Bağımsız Gruplar T-Testi Sonuçları

Araştırmanın "KKTPP'ye katılan deney grubundaki katılımcıların kariyer kararlılığı son test puanları, kontrol grubundaki katılımcıların son test puanlarından anlamlı derecede yüksektir." hipotezinin test edilmesi amacıyla deney ve kontrol grubunun kariyer kararlılığı son test ölçümlerine ilişkin puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı test edilmiştir. Bu doğrultuda grupların kariyer kararlılığı son test puanları arasında bağımsız gruplar t-testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 37'de verilmiştir.

Tablo 37

Ana Uygulamaya Ait Deney ve Kontrol Grubu Kariyer Kararlılığı Sontest Puanları Bağımsız Gruplar T-Testi Sonuçları

Testler	n	$\bar{X}$	Ss	df	t	p
Kariyer Kararlılığı Ölçeği Deney Grubu	12	22,83	4,57	25	4,01	.000
Sontest						
Kariyer Kararlılığı Ölçeği Kontrol Grubu	15	17,40	2,32			
Sontest						

Not: $p < .05$

Tablo 37'ye göre, deney grubu kariyer kararlılığı sontest aritmetik ortalamasının 22,83 (ss=4,57), kontrol grubu kariyer kararlılığı sontest aritmetik ortalamasının ise 17,40 (ss=2,32) olduğu görülmektedir. Anlamlılık düzeyi değerinin .05'ten küçük olması nedeniyle gruplar arasında kariyer kararlılığı sontest puanları arasında anlamlı bir farka rastlanmıştır ($t=4,01$, $p=.000$). Öyle ki KKTPP'ye katılan deney grubundaki katılımcıların kariyer kararlılığı son test puanı kontrol grubundaki katılımcıların son test puanından yüksek çıkmıştır.

Deney ve Kontrol Grubu Kariyer Kararlılığı İzleme Testi Puanları Bağımsız Gruplar T-Testi Sonuçları

Araştırmanın "KKTPP'ye katılan deney grubundaki katılımcıların kariyer kararlılığı izleme testi puanları, kontrol grubundaki katılımcıların izleme testi puanlarından anlamlı derecede yüksektir." hipotezinin test edilmesi amacıyla deney ve kontrol grubunun kariyer kararlılığı izleme testi ölçümlerine ilişkin puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı test edilmiştir. Bu doğrultuda grupların kariyer kararlılığı izleme testi puanları arasında bağımsız gruplar t-testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 38'de verilmiştir.

Tablo 38

Ana Uygulamaya Ait Deney ve Kontrol Grubu Kariyer Kararlılığı İzleme Testi Puanları
Bağımsız Gruplar T-Testi Sonuçları

Testler	n	$\bar{X}$	Ss	df	t	p
Kariyer Kararlılığı Ölçeği Deney Grubu	12	22,42	2,75	25	5,67	.000
İzleme Testi						
Kariyer Kararlılığı Ölçeği Kontrol Grubu	15	16,80	2,40			
İzleme Testi						

Not: $p < .05$

Tablo 38'e göre, deney grubu kariyer kararlılığı izleme testi aritmetik ortalamasının 22,42 ($ss=2,75$), kontrol grubu kariyer kararlılığı izleme testi aritmetik ortalamasının ise 16,80 ($ss=2,40$) olduğu görülmektedir. Anlamlılık düzeyi değerinin .05'ten küçük olması nedeniyle gruplar arasında kariyer kararlılığı izleme testi puanları arasında anlamlı bir farka rastlanmıştır ($t=5,67$, $p=.000$). Öyle ki KKTPP'ye katılan deney grubundaki katılımcıların kariyer kararlılığı izleme testi puanı kontrol grubundaki katılımcıların izleme testi puanından yüksek çıkmıştır.

Deney ve Kontrol Gruplarının Kariyer Kararlılığı Puanlarının Farklılığına İlişkin Karışık Desen ANOVA Sonuçları

Tablo 39

Ana Uygulamaya Ait Deney ve Kontrol Gruplarının Kariyer Kararlılığı Puanlarının Farklılığına İlişkin Karışık Desen ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler	sd	Kareler	f	p	η^2
	Toplamı		Ortalaması			
Deneklerarası						
Grup (Deney/Kontrol)	192,20	1	192,20	26,24	.000	.512
Hata	183,13	25	7,33			
Denekleriçi						
Ölçüm (Öntest-Sontest-İzleme)	79,683	2	39,84	3,99	.025	.138
Grup*Ölçüm	235,34	2	117,67	11,77	.000	.320
Hata	499,70	50	9,99			
Toplam	1190,05	80				

Not: $p < .05$

Tablo incelendiğinde deney ve kontrol grubundaki katılımcıların deney öncesi, sonrası ve izleme çalışması sonucunda anlamlı farklılık gözlenmiştir ($F(2,50)=11,77$, $p < .05$, $\eta^2=.320$). Gruplar arası anlamlı farkın etki büyüklüğünü hesaplamak için eta-kare (η^2) korelasyon katsayısı formülü kullanılmıştır: Elde edilen η^2 değerleri sırasıyla .01 (küçük), .06 (orta) ve .14 (büyük) şeklinde yorumlanmıştır (Büyüköztürk, 2014). Eta kare (η^2) incelendiğinde; .320 değerinin uygulanan kariyer gelişimi programının etkililiğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Kariyer Kararlılığı Değişkenine İlişkin İkili Karşılaştırmalar

Tablo 40

Ana Uygulamaya Ait Kariyer Kararlılığı Değişkenine İlişkin İkili Karşılaştırmalar.

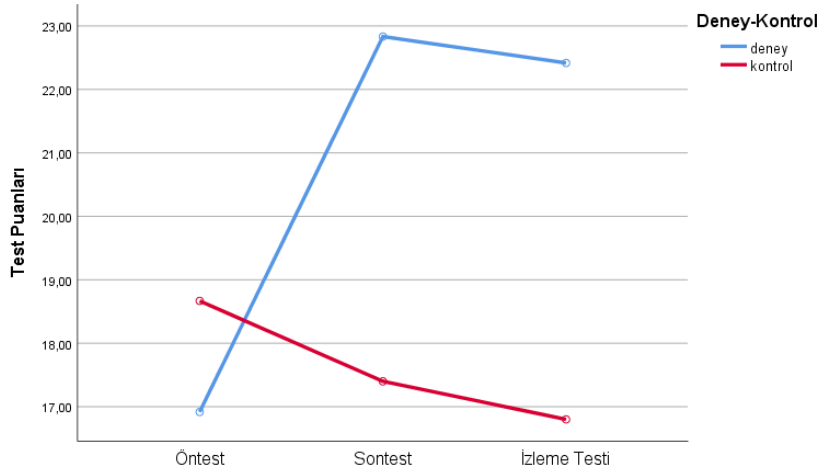
Deney- Kontrol Grubu	(I) Ölçüm	(J) Ölçüm	Ort. farkı	Std. hata	p
Deney	Öntest	Sontest	-5,917	1,407	.000
		İzleme testi	-5,500	1,247	.000
	Sontest	Öntest	5,917	1,407	.000
		İzleme testi	0,417	1,209	.733
	İzleme testi	Öntest	5,500	1,247	.000
		Sontest	-0,417	1,209	.733
	Öntest	Sontest	1,267	1,258	.324
		İzleme testi	1,867	1,116	.107
	Sontest	Öntest	-1,267	1,258	.324
		İzleme testi	0,600	1,081	.584
	İzleme testi	Öntest	-1,867	1,116	.107
		Sontest	-0,600	1,081	.584

Not: $p < .001$ & $p > .05$

İkili karşılaştırma sonuçları incelendiğinde deney grubunda öntesten sonteste ve öntesten izleme testine puanlarının anlamlı olarak yükseldiği ($p < .05$) görülmüştür. Sontest ile izleme testi puanları arasında az da olsa bir azalma olduğu ancak bu azalmanın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p > .05$). Kontrol grubunda ise öntest, sontest ve izleme testi kariyer kararlılığı açısından herhangi bir farka rastlanmamıştır ($p > .05$).

Şekil 3

Ana Uygulamaya Ait Grupların Kariyer Kararlılığı Puanlarının Ölçümlere Göre İstatistik Verileri



Deney ve kontrol gruplarının öntest, sontest ve izleme puan ortalamalarına ilişkin grafik incelendiğinde kontrol grubunun kariyer kararlılığı düzeyinin her üç ölçümde de birbirine yakın olduğu görülmüştür. Ayrıca, deney grubunda ortalamaların öntestten sontestte artış gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Deney grubunun izleme testinde ise bu artışı koruduğu gözlenmektedir.

Kariyer Sıkıntısına Yönelik Bulgular

KSÖ Normallik Testi Sonuçları ve Betimsel İstatistikler

Gruplardan elde edilen “KSÖ” test sonuçlarına göre (Shapiro-WilkTesti) KSÖ deney grubu ve kontrol grupları testlerinin hepsi normal dağılım göstermiştir ($p>.05$). Bütün testler normal dağıldığından dolayı verilerin analizinde parametrik testler kullanılmıştır (Büyüköztürk, 2016). KSÖ normallik Testi Sonuçları Tablo 41’de verilmiştir.

Tablo 41*Ana Uygulamaya Ait Kariyer Sıkıntısı Ölçeği Normallik Testi Sonuçları*

Gruplar	n	Basıklık	Çarpıklık	Standart Hata	Standart Çarpıklık Değerleri	ss	X	Varyans Katsayıları	p
Deney-Öntest	12	-0,745	1,046	0,637	1,642	3,059	42,583	0,072	.036
Kontrol-Öntest	15	0,341	0,901	0,580	1,553	3,173	42,733	0,074	.226
Deney-Sontest	12	-0,451	-0,106	0,637	,166	9,356	27,917	0,335	.922
Kontrol-sontest	15	1,552	-1,031	0,580	-1,778	4,997	39,400	0,127	.363
Deney-İzleme	12	-1,020	-0,082	0,637	-0,128	9,510	25,583	0,372	.639
Kontrol-İzleme	15	2,957	-1,329	0,580	-2,291	2,963	40,067	0,074	.051

Not1: $p > .05$ *Not2=Standart Çarpıklık Değeri= Çarpıklık/Standart Hata**Not3:=Varyans Katsayısı= Standart Sapma/Ortalama*

Kariyer Sıkıntısı Ölçeğine göre Betimsel İstatistikler

Tablo 42

Ana Uygulamadaki Grupların Kariyer Sıkıntısı Ölçeğine göre Betimsel İstatistikleri

Testler	Grup	$\bar{X}$	Ss	n
Öntest	Deney	42,58	3,06	12
	Kontrol	42,73	3,17	15
	Toplam	42,67	3,06	27
Sontest	Deney	27,92	9,36	12
	Kontrol	39,40	5,00	15
	Toplam	34,30	9,18	27
İzleme	Deney	25,58	9,51	12
	Kontrol	40,07	2,96	15
	Toplam	33,63	9,84	27

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü üzere, betimsel istatistikler incelendiğinde öntest sonucunda kariyer sıkıntısı puan ortalamalarının deney ve kontrol gruplarında birbirine yakın olduğu görülmektedir. Kariyer sıkıntısını azaltmak için deney grubuna uygulanan kariyer gelişimi programından sonra deney grubu ortalamasının önemli ölçüde azaldığı kontrol grubunda ise nispeten az miktarda azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca izleme testi sonuçlarının da sontest sonuçlarına yakın olduğu tespit edilmiştir.

Deney grubu ile Kontrol grubu kariyer Sıkıntısı Öntest Bağımsız Gruplar T-Testi Sonuçlarından Elde Edilen Bulgular

Araştırmanın “KKTPP'ye katılan deney grubundaki ve kontrol grubundaki katılımcıların kariyer sıkıntısı ilişkin ön test puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur.” hipotezinin test edilmesi amacıyla deney ve kontrol grubunun kariyer sıkıntısı ön test ölçümlerine ilişkin

puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı test edilmiştir. Bu doğrultuda grupların kariyer sıkıntısı ön test puanları arasında bağımsız gruplar t-testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 43'de verilmiştir.

Tablo 43

Ana Uygulamaya Ait Deney ve Kontrol Grubu Kariyer Sıkıntısı Öntest Puanları Bağımsız Gruplar T-Testi Sonuçları

Testler	n	$\bar{X}$	Ss	df	t	p
Kariyer Sıkıntısı Ölçeği Deney Grubu	15	43,07	2,91	27,801	0,30	.767
Öntest						
Kariyer Sıkıntısı Ölçeği Kontrol Grubu	15	42,73	3,17			
Öntest						

Not: $p > .05$

Tablo 43'e göre, deney grubu kariyer sıkıntısı öntest aritmetik ortalamasının 43,07 (ss=2,91), kontrol grubu kariyer sıkıntısı öntest aritmetik ortalamasının ise 42,73 (ss=3,17) olduğu görülmektedir. Anlamlılık düzeyi değerinin .05'ten büyük olması nedeniyle gruplar arasında kariyer sıkıntısı öntest puanları arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır ($t=0,30$, $p=.767$). Öyle ki "KKTPP'ye katılan deney grubundaki ve kontrol grubundaki katılımcıların kariyer sıkıntısı ilişkin ön test puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur." Hipotezinin sağlandığı görülmektedir.

Deney Grubu Katılımcılarının Kariyer Sıkıntısı Öntest-Sontest Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları

Araştırmanın "KKTPP'ye katılan deney grubundaki katılımcıların kariyer sıkıntısı son test puan ortalamaları ön test puan ortalamalarından anlamlı derecede düşüktür." hipotezinin test edilmesi amacıyla deney grubunun kariyer sıkıntısı ön test ve son test ölçümlerine ilişkin puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı test edilmiştir. Bu doğrultuda deney grubunun kariyer sıkıntısı ön test ve son test puanları arasında eşli gruplar t-testi yapılmıştır.

Sonuçlar Tablo 44'te verilmiştir.

Tablo 44

Ana Uygulamaya Ait Deney Grubu Kariyer Sıkıntısı Öntest-Sontest Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları

Testler	n	$\bar{X}$	Ss	df	t	p
Kariyer Sıkıntısı Ölçeği Deney Grubu	12	42,58	3,06	11	5,62	.000
Öntest						
Kariyer Sıkıntısı Ölçeği Deney Grubu	12	27,92	9,36			
Sontest						

Not: $p < .05$

Tablo 44'e göre, deney grubu katılımcılarının kariyer sıkıntısı öntest aritmetik ortalamasının 42,58 (ss=3,06), deney grubu katılımcılarının kariyer sıkıntısı sontest aritmetik ortalamasının ise 27,92 (ss=9,36) olduğu görülmektedir. Anlamlılık düzeyi değerinin .05'ten küçük olması nedeniyle deney grubu katılımcılarının kariyer sıkıntısı öntest-sontest puanları arasında anlamlı bir farka rastlanmıştır ($t=5,62$, $p=.000$). Buna göre, KKTPP'ye katılan deney grubundaki katılımcıların kariyer sıkıntısı son test puanları ön test puanlarından düşük çıkmıştır.

Deney Grubu Katılımcılarının Kariyer Sıkıntısı Öntest-İzleme Testi Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları

Araştırmanın "KKTPP'ye katılan deney grubundaki katılımcıların kariyer sıkıntısı izleme testi puan ortalamaları ön test puan ortalamalarından anlamlı derecede düşüktür." hipotezinin test edilmesi amacıyla deney grubunun kariyer sıkıntısı ön test ve izleme testi ölçümlerine ilişkin puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı test edilmiştir. Bu doğrultuda deney grubunun kariyer sıkıntısı ön test ve izleme testi puanları arasında eşli gruplar t-testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 45'te verilmiştir.

Tablo 45

Ana Uygulamaya Ait Deney Grubu Katılımcılarının Kariyer Sıkıntısı Öntest-İzleme Testi Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları

Testler	n	$\bar{X}$	Ss	df	t	p
Kariyer Sıkıntısı Ölçeği Deney Grubu	12	32,50	3,06	11	5,15	.000
Öntest						
Kariyer Sıkıntısı Ölçeği Deney Grubu	12	17,83	9,51			
İzleme Testi						

Not: $p < .05$

Tablo 45'e göre, deney grubu katılımcılarının kariyer sıkıntısı öntest aritmetik ortalamasının 32,50 (ss=3,06), deney grubu katılımcılarının kariyer sıkıntısı izleme testi aritmetik ortalamasının ise 17,83 (ss=9,51) olduğu görülmektedir. Anlamlılık düzeyi değerinin .05'ten küçük olması nedeniyle deney grubu katılımcılarının kariyer sıkıntısı öntest-izleme testi puanları arasında anlamlı bir farka rastlanmıştır ($t=5,15$, $p=.000$). Öyle ki KKTPP'ye katılan deney grubundaki katılımcıların kariyer sıkıntısı izleme testi puanının ön test puanından düşük çıktığı görülmektedir.

Deney Grubu Katılımcılarının Kariyer Sıkıntısı Sontest-İzleme Testi Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları

Araştırmmanın "KKTPP'ye katılan deney grubundaki katılımcıların kariyer sıkıntısı son test ve izleme testi puanları arasında anlamlı bir fark yoktur." hipotezinin test edilmesi amacıyla deney grubunun kariyer sıkıntısı son test ve izleme testi ölçümlerine ilişkin puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı test edilmiştir. Bu doğrultuda deney grubunun kariyer sıkıntısı son test ve izleme testi puanları arasında eşli gruplar t-testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 46'da verilmiştir.

Tablo 46

Ana Uygulamaya Ait Deney Grubu Katılımcılarının Kariyer Sıkıntısı Sontest-İzleme Testi Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları

Testler	n	$\bar{X}$	Ss	df	t	p
Kariyer Sıkıntısı Ölçeği Deney Grubu	12	27,92	9,36	11	0,56	.589
Sontest						
Kariyer Sıkıntısı Ölçeği Deney Grubu	12	25,58	9,51			
İzleme Testi						

Not: $p > .05$

Tablo 46'ya göre, deney grubu katılımcılarının kariyer sıkıntısı sontest aritmetik ortalamasının 27,92 (ss=9,36), deney grubu katılımcılarının kariyer sıkıntısı izleme testi aritmetik ortalamasının ise 25,58 (ss=9,51) olduğu görülmektedir. Anlamlılık düzeyi değerinin .05'ten büyük olması nedeniyle deney grubu katılımcılarının kariyer sıkıntısı sontest-izleme testi puanları arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır ($t=0,56$, $p=.589$). Başka bir deyişle, bir buçuk ay sonrasında yapılan izleme testine göre kariyer gelişimi programının etkisi devam etmektedir denebilir.

Kontrol Grubu Katılımcılarının Kariyer Sıkıntısı Öntest-Sontest Testi Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları

Araştırmanın “Kontrol grubundaki katılımcıların kariyer sıkıntısı ön test ve son test puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur.” hipotezinin test edilmesi amacıyla kontrol grubunun kariyer sıkıntısı ön test ve son test ölçümlerine ilişkin puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı test edilmiştir. Bu doğrultuda kontrol grubunun kariyer sıkıntısı ön test ve son test puanları arasında eşli gruplar t-testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 47'de verilmiştir.

Tablo 47

Ana Uygulamaya Ait Kontrol Grubu Katılımcılarının Kariyer Sıkıntısı Öntest-Sontest Testi Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları

Testler	n	$\bar{X}$	Ss	df	t	p
Kariyer Sıkıntısı Ölçeği Kontrol Grubu	15	42,73	3,17	14	2,87	.012
Öntest						
Kariyer Sıkıntısı Ölçeği Kontrol Grubu	15	39,40	4,00			
Sontest						

Not: $p < .05$

Tablo 47'ye göre, kontrol grubu katılımcılarının kariyer sıkıntısı öntest aritmetik ortalamasının 42,73 (ss=3,17), kontrol grubu katılımcılarının kariyer sıkıntısı sontest aritmetik ortalamasının ise 39,40 (ss=4,00) olduğu görülmektedir. Anlamlılık düzeyi değerinin .05'ten küçük olması nedeniyle kontrol grubu katılımcılarının kariyer sıkıntısı öntest-sontest puanları arasında anlamlı bir farka rastlanmıştır ($t=2,87$, $p=.012$). Öyle ki kontrol grubundaki katılımcıların kariyer sıkıntısı son test puanı ön test puanından düşük çıkmıştır.

Kontrol Grubu Katılımcılarının Kariyer Sıkıntısı Öntest-İzleme Testi Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları

Araştırmanın “Kontrol grubundaki katılımcıların kariyer sıkıntısı ön test ve izleme testi puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur.” hipotezinin test edilmesi amacıyla kontrol grubunun kariyer sıkıntısı ön test ve izleme testi ölçümlerine ilişkin puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı test edilmiştir. Bu doğrultuda kontrol grubunun kariyer sıkıntısı ön test ve izleme testi puanları arasında eşli gruplar t-testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 48'de verilmiştir.

Tablo 48

Ana Uygulamaya Ait Kontrol Grubu Katılımcılarının Kariyer Sıkıntısı Öntest-İzleme Testi Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları

Testler	n	$\bar{X}$	Ss	df	t	p
Kariyer Sıkıntısı Ölçeği Kontrol Grubu	15	42,73	3,17	14	2,17	.048
Öntest						
Kariyer Sıkıntısı Ölçeği Kontrol Grubu	15	40,07	2,96			
İzleme Testi						

Not: $p < .05$

Tablo 48'e göre, kontrol grubu katılımcılarının kariyer sıkıntısı öntest aritmetik ortalamasının 42,73 (ss=3,17), kontrol grubu katılımcılarının kariyer sıkıntısı izleme testi aritmetik ortalamasının ise 40,07 (ss=2,96) olduğu görülmektedir. Anlamlılık düzeyi değerinin .05'ten küçük olması nedeniyle kontrol grubu katılımcılarının kariyer sıkıntısı öntest-izleme testi puanları arasında anlamlı bir farka rastlanmıştır (t=2,17, p=.048). Öyle ki kontrol grubundaki katılımcıların kariyer sıkıntısı izleme testi puanı ön test puanından düşük çıkmıştır.

Kontrol Grubu Katılımcılarının Kariyer Sıkıntısı Sontest-İzleme Testi Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları

Araştırmanın "Kontrol grubundaki katılımcıların kariyer kararlılığı ve kariyer sıkıntısı ön test, son test ve izleme testi puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur." hipotezinin test edilmesi amacıyla kontrol grubunun kariyer sıkıntısı son test ve izleme testi ölçümlerine ilişkin puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı test edilmiştir. Bu doğrultuda kontrol grubu kariyer sıkıntısı son test ve izleme testi puanları arasında eşli gruplar t-testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 49'da verilmiştir.

Tablo 49

Ana Uygulamaya Ait Kontrol Grubu Katılımcılarının Kariyer Sıkıntısı Sontest-İzleme Testi Puanları Eşli Gruplar T-Testi Sonuçları

Testler	n	$\bar{X}$	Ss	df	t	p
Kariyer Sıkıntısı Ölçeği Kontrol Grubu	15	39,40	4,00	14	-0,45	.661
Sontest						
Kariyer Sıkıntısı Ölçeği Kontrol Grubu	15	40,07	2,96			
İzleme Testi						

Not: $p > .05$

Tablo 49'a göre, kontrol grubu katılımcılarının kariyer sıkıntısı sontest aritmetik ortalamasının 39,40 (ss=4,00), kontrol grubu katılımcılarının kariyer sıkıntısı izleme testi aritmetik ortalamasının ise 40,07 (ss=2,96) olduğu görülmektedir. Anlamlılık düzeyi değerinin .05'ten büyük olması nedeniyle kontrol grubu katılımcılarının kariyer sıkıntısı sontest-izleme testi puanları arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır ($t = -0,45$, $p = .661$). Öyle ki kontrol grubu kariyer sıkıntısı izleme testi son test puanından yüksek olmasına rağmen bu farkın anlamlı olmadığı görülmüştür.

Deney ve Kontrol Grubu Kariyer Sıkıntısı Sontest Puan Ortalamaları Bağımsız Gruplar T-Testi Sonuçları

Araştırmanın "KKTTP'ye katılan deney grubundaki katılımcıların kariyer sıkıntısı son test puanları, kontrol grubundaki katılımcıların son test puanlarından anlamlı derecede düşüktür." hipotezinin test edilmesi amacıyla deney ve kontrol grubunun kariyer sıkıntısı son test ölçümlerine ilişkin puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı test edilmiştir. Bu doğrultuda grupların kariyer sıkıntısı son test puanları arasında bağımsız gruplar t-testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 50'de verilmiştir.

Tablo 50

Ana Uygulamaya Ait Deney ve Kontrol Grubu Kariyer Sıkıntısı Son Test puanları Bağımsız Gruplar T-Testi Sonuçları

Testler	n	$\bar{X}$	Ss	df	t	p
Kariyer Sıkıntısı Ölçeği Deney Grubu	12	27,92	9,36	25	-4,09	.000
Sontest						
Kariyer Sıkıntısı Ölçeği Kontrol Grubu	15	39,40	4,00			
Sontest						

Not: $p < .05$

Tablo 50'ye göre, deney grubu kariyer sıkıntısı sontest aritmetik ortalamasının 27,92 (ss=9,36), kontrol grubu kariyer sıkıntısı sontest aritmetik ortalamasının ise 39,40 (ss=4,00) olduğu görülmektedir. Anlamlılık düzeyi değerinin .05'ten küçük olması nedeniyle gruplar arasında kariyer sıkıntısı sontest puanları arasında anlamlı bir farka rastlanmıştır ($t = -4,09$, $p = .000$). Başka bir ifadeyle deney grubu kariyer sıkıntısı son test puanı kontrol grubu kariyer sıkıntısı son test puanından düşük bulunmuştur.

Deney ve Kontrol Grubu Kariyer Sıkıntısı İzleme Testi Puan Ortalamaları Bağımsız Gruplar T-Testi Sonuçları

Araştırmanın "KKTPP'ye katılan deney grubundaki katılımcıların kariyer sıkıntısı izleme testi puanları, kontrol grubundaki katılımcıların izleme testi puanlarından anlamlı derecede düşüktür." hipotezinin test edilmesi amacıyla deney ve kontrol grubunun kariyer sıkıntısı izleme testi ölçümlerine ilişkin puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı test edilmiştir. Bu doğrultuda grupların kariyer sıkıntısı izleme testi puanları arasında bağımsız gruplar t-testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 51'de verilmiştir.

Tablo 51

Ana Uygulamaya Ait Deney ve Kontrol Grubu Kariyer Sıkıntısı İzleme Testi puanları Bağımsız Gruplar T-Testi Sonuçları

Testler	n	$\bar{X}$	Ss	df	t	p
Kariyer Sıkıntısı Ölçeği Deney Grubu	12	25,58	9,51	25	-5,59	.000
İzleme Testi						
Kariyer Sıkıntısı Ölçeği Kontrol Grubu	15	40,07	2,96			
İzleme Testi						

Not: $p < .05$

Tablo 51'e göre, deney grubu kariyer sıkıntısı izleme testi aritmetik ortalamasının 25,58 (ss=9,51), kontrol grubu kariyer sıkıntısı izleme testi aritmetik ortalamasının ise 40,07 (ss=2,96) olduğu görülmektedir. Anlamlılık düzeyi değerinin .05'ten küçük olması nedeniyle gruplar arasında kariyer sıkıntısı izleme testi puanları arasında anlamlı bir farka rastlanmıştır ($t=-5,59$, $p=.000$). Başka bir ifadeyle deney grubu kariyer sıkıntısı izleme testi puanı kontrol grubu kariyer sıkıntısı izleme testi puanından düşük bulunmuştur.

Deney ve Kontrol Gruplarının Kariyer Sıkıntısı Puanlarının Farklılığına İlişkin Karışık Desen ANOVA Sonuçları

Tablo 52

Ana Uygulamaya Ait Deney ve Kontrol Gruplarının Kariyer Sıkıntısı Puanlarının Farklılığına İlişkin Karışık Desen ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler		Kareler	f	p	η^2
	Toplamı	sd	Ortalaması			
Deneklerarası						
Grup (Deney/Kontrol)	1515,73	1	1515,734	49,570	.000	.665
Hata	764,44	25	30,578			
Denekleriçi						
Ölçüm(Öntest-Sontest-İzleme)	1585,68	2	792,840	20,757	.000	.454
Grup*Ölçüm	761,98	2	380,988	9,975	.000	.285
Hata	1909,78	50	38,196			
Toplam	6537,61	80				

Not: $p < .05$

Tablo incelendiğinde deney ve kontrol grubundaki katılımcıların deney öncesi, sonrası ve izleme çalışması sonucunda anlamlı farklılık gözlenmiştir ($F(2,50)=,000$, $p < .05$, $\eta^2=0,285$). Eta kare (η^2) incelendiğinde; 0,285 değerinin uygulanan psikoeğitim programının etkililiğinin yüksek olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda psikoeğitim programının üniversite öğrencilerinin kariyer sıkıntılarını azaltmada etkili olduğu yorumu yapılabilir.

Kariyer Sıkıntısı Değişkenine İlişkin İkili Karşılaştırmalar

Tablo 53

Ana Uygulamaya Ait Kariyer Sıkıntısı Değişkenine İlişkin İkili Karşılaştırmalar

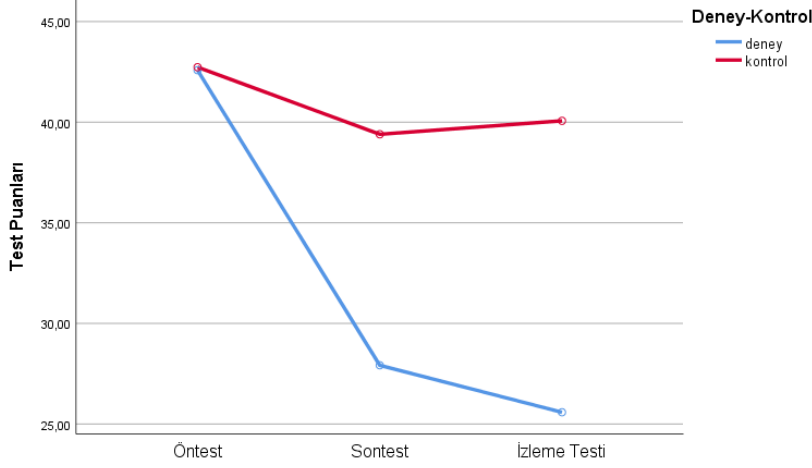
Deney- Kontrol Grubu	(I) Ölçüm	(J) Ölçüm	Ort. farkı	Std. hata	<i>p</i>
Deney	Öntest	Sontest	14,667	1,985	.000
		İzleme testi	17,000	2,419	.000
	Sontest	Öntest	-14,667	1,985	.000
		İzleme testi	2,333	3,051	.452
	İzleme testi	Öntest	-17,000	2,419	.000
		Sontest	-2,333	3,051	.452
	Öntest	Sontest	3,333	1,775	.072
		İzleme testi	2,667	2,164	.229
Kontrol	Sontest	Öntest	-3,333	1,775	.072
		İzleme testi	-0,667	2,729	.809
	İzleme testi	Öntest	-2,667	2,164	.229
		Sontest	0,667	2,729	.809

Not: $p < .05$

İkili karşılaştırma sonuçları incelendiğinde deney grubunda öntesten sonteste ve öntesten izleme testine puanlarının anlamlı olarak azaldığını ($p < .05$), sontest ile izleme testi puanları arasında az da olsa bir azalışın olduğu ancak bu azalışın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p > .05$). Kontrol grubunda ise kariyer sıkıntısı öntestten son teste ve öntesten izleme testine puanların anlamlı olarak azaldığı görülmüştür. Bununla birlikte kontrol grubunda sontest ile izleme testi puanları arasında ise anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür.

Şekil 4

Grupların Kariyer Sıkıntısı Puanlarının Ölçümlere Göre İstatistik Verileri



Deney ve kontrol gruplarının öntest, sontest ve izleme puan ortalamalarına ilişkin grafik incelendiğinde kontrol grubunun kariyer sıkıntısı düzeyinin her üç ölçümde de birbirine yakın olduğu görülmüştür. Bununla birlikte deney grubunda ise ortalamaların öntestten sontestte düşüş gösterdiği gözlenmiştir. Ayrıca deney grubunun izleme testinde ise bu düşüşü koruduğu görülmektedir.

Özetle, ana uygulama sonucunda, deney grubu katılımcılarının KKTPP sonrasında kariyer sıkıntısı puanlarında bir düşüş olduğu ve kariyer kararlılığı puanlarında ise yükselme görülmüştür. Deney ve kontrol grubu kariyer kararlılığı ve kariyer sıkıntısı sontest ile izleme ölçümleri arasında da bu değişimin korunduğu gözlenmiştir. Bu bulgu doğrultusunda, ana uygulaması gerçekleştirilen KKTPP'nin üniversite öğrencilerinin kariyer sıkıntısını azaltmada ve kariyer kararlılıklarını artırmada etkili sonuçlar verdiği söylenebilir.

Tartışma

Bu bölümde ilk olarak araştırmanın nitel aşamasından elde edilen bulgular literatür ışığında tartışılmıştır. Daha sonra ise nicel aşamadan elde edilen bulgular tartışılmıştır. Bu doğrultuda ilk olarak psikoeğitim programının kariyer kararlılığı üzerindeki etkisine yönelik bulgular tartışılmış olup, ardından kariyer sıkıntısına yönelik bulguların tartışılmasına yer yer verilmiştir.

Nitel Aşamadan Elde Edilen Bulguların Tartışılması

Araştırmanın ilk aşaması olan nitel aşamada üniversite üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerinin kariyer gelişimlerinde deneyimledikleri kariyer sıkıntıları derinlemesine bir şekilde incelenmiştir. Bu doğrultuda üniversite öğrencileriyle gerçekleştirilen görüşmelerden elde edilen bulgular sonucunda kariyer sıkıntısı üç tema altında toplanmıştır. Bu temalar, kişisel etmenler, gelecek kaygısı ve kariyer engelleri olarak adlandırılmıştır. Kişisel etmenler temasında mesleki yetersizlik algısı ve sektörel/mesleki kararsızlık alt temaları; gelecek kaygısı temasında sisteme yönelik kaygılar alt teması; ve kariyer engelleri teması altında ailesel, çevresel, ekonomik, kişisel ve bölüm/alana yönelik engeller alt temaları öne çıkmıştır. Araştırmanın nitel aşamasından elde edilen tema ve alt temaların üniversite öğrencilerinin kariyer sıkıntılarına yönelik ilgili alanyazın ile paralellik gösterdiği görülmüş olup, bu doğrultuda elde edilen tema ve alt temalar araştırmacı tarafından Kabul ve Kararlılık Terapisi temelli psikoeğitim programının (KKTPP) hazırlanmasına öncülük etmiştir.

Kişisel Etmenler Temasına Yönelik Tartışma

Mevcut araştırmada kariyer sıkıntısı ve stresi yaratan faktörler arasında üniversite öğrencilerinin sektöre ve mesleğe yönelik görüş ve düşünceleri neticesinde ortaya çıkan kişisel etmenler teması olmuştur. Bu doğrultuda mesleki yetersizlik algısı ve sektörel/mesleki kararsızlık alt temalarının olduğu görülmektedir. Bu alt temaların oluşmasında, üniversite öğrencilerinin, meslek hayatında ne yapacağını bilememe, mesleğin gerekliliklerini yerine getirememe korkusu, mesleki yetersizlik algısı, mezuniyet sonrası hangi sektörde (özel ya da kamu gibi) çalışacağı konusunda yaşanan kararsızlık ve belirsizlik gibi kaygılarının etkili olduğu belirtilebilir. Bu bulguları destekler şekilde, Choi vd.,'nin (2011) yürütmüş oldukları çalışmanın

sonucuna göre kariyer stresi; iş hakkında yeterli bilgiye erişememek, gelecekte meslek hayatını nasıl icra edeceğini bilememek ve belirsizlik olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Benzer şekilde Türkiye’de gerçekleştirilen çalışmaların da elde edilen bu bulguları desteklediği görülmektedir. Örneğin, bazı özel kararlar için kendilerini yetersiz hissetmeleri, kendilerini yeterince tanımamaları ve kendilerine uygun hedefler belirlemede zorlanmaları, ülkemizde üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerine ilişkin karşılaştıkları sorunlar arasında rapor edilmiştir (Özden ve Sertel Berk, 2017). Benzer şekilde, Işık (2010) Türkiye’deki öğrencilerin karar verme aşamasında yetersizlik duygusu hissetme, kendini tanımada güçlük yaşama ve kariyer gelişimine yönelik uygun amaçlar belirleyememe gibi problemleri olduğu sonucuna ulaşmıştır. Alanyazındaki araştırma sonuçları ile de uyumlu şekilde bu çalışmada katılımcılar, mesleki yeterlilik ve sektörel/ mesleki kararsızlık alt temalarında, kariyer stresi ve sıkıntısı yaratan etmenler olarak, iş hayatına başlayınca kendini yetersiz görme, mesleki anlamda kişisel yeterlilik konusunda kendisinden şüphe duyma ve devlet ya da özel sektörde çalışma konusundaki belirsizlikten bahsetmişlerdir.

Özetle bu çalışma kapsamında ortaya çıkan kişisel etmenler temasına yönelik elde edilen bulguların Türkiye’de üniversite üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerinin kariyer gelişimlerinde deneyimlemiş oldukları problemlerle uyumlu ve benzer olduğu görülmüştür. Öyle ki öğrenciler kariyer gelişimlerinde ileriye yönelik yetersizlik duygusu, mesleki gelişimlerine yönelik olumsuz algı ve mezun oldukları alan ile ileride hangi sektörde daha iyi bir iş alanı bulabileceğine yönelik kararsızlık yaşadıklarını bildirmişlerdir. Bu noktada elde edilen bu bulgular ışığında üniversite öğrencilerinin kendilerini tanımaya, meslekler ve bireysel özellikler hakkında profesyonel destek ve yönlendirilmeye, sektörde çalışan bireyler ile daha çok biraraya gelerek iş alanlarında yaşanan problemler hakkında bilgilendirilme ihtiyacı içerisinde oldukları söylenebilir.

Gelecek Kaygısı Temasına Yönelik Tartışma

Mevcut araştırmada katılımcıların kariyer sıkıntılarına yönelik deneyimleri ilk olarak gelecek kaygısı temasını ve bu tema altında da sınav sistemindeki değişiklikler, istihdam problemleri, atanamama endişesi, yetersiz kontenjan gibi kaygı nedenlerine işaret eden

sisteme yönelik kaygılar alt temasını ortaya koymuştur. Elde edilen bu sonucun oluşmasında, üniversite öğrencilerinin, KPSS’de yaşanan değişikliklerin sık olması, iş bulamama ve istihdam sorunlarının gündemde oluşu, çeşitli branşlarda ve meslek alanlarına ayrılan kontenjan sayısının yetersizliği ve tüm bunlara bağlı olarak gelişen gelecek ile ilgili deneyimlenen belirsizliğin etkili olduğu söylenebilir. Nitekim, Türkiye İstatistik Kurumu’nun 2023 verilerine göre, Türkiye’deki 208 üniversiteye bağlı dört yıllık fakültelerden, her yıl yaklaşık olarak bir milyon öğrenci mezun olmakta ve iş dünyasında kendine bir yer aramaya başlamaktadır. Ortalama olarak, her 100 mezundan 30’unun iş bulamadığı gözlemlenmektedir (TÜİK, 2023).

Bu doğrultuda üniversiteden mezun olmanın iş bulmayı garanti etmediği ve mezuniyet sonrası yaşanan streste önemli bir etken olduğu görülmektedir. Bu araştırmada katılımcılar gelecek kaygıları ile ilgili olarak mezun sayısı ve istihdam oranı arasındaki tutarsızlık ve iş bulma kaygısından bahsetmişlerdir. Eğitim aldıkları bölümden mezun sayısının fazla buna karşılık iş alanında istihdam edilecek kişi sayısının yetersizliğinin strese neden olduğunu ifade etmişlerdir. Öte yandan, bu araştırmanın bulguları ek olarak sınav sisteminde yaşanan değişimlerin çok sık olmasının da kaygı ve stres yarattığını işaret etmektedir. Sınav sistemindeki değişikliğin özellikle öğretmen adayları gibi atanmak için ek sınavlara girmesi gereken katılımcıların gelecek kaygısı yasamalarına neden olduğu söylenebilir.

Bu araştırmanın sonucunu destekler şekilde, üniversite öğrencilerinin yaşamış oldukları kaygılara ilişkin, bireylerin iş bulamama endişesi yaşadıkları, hedefledikleri kariyer ve hayata erişemeyecekleri ve iş sahibi olma konusundaki belirsizliğin kaygı yarattığı sonucuna ulaşılmıştır (Akgün vd., 2022; Çakmak ve Hedevalı, 2005; Aytaç ve Dursun, 2009; Erözkan, 2004; Menevşe ve Şeker, 2020; Süner ve Eskici, 2020; Tümerdem, 2007). Benzer şekilde, Esmer ve Arıbaş (2023) nitel yöntemle yürüttüğü çalışmada, bu araştırmanın bulgularıyla da uyumlu şekilde, öğrencilerin gelecek kaygılarının atanamama endişesi, istihdam kaygısı, derslerin zorluğu, sınav stresi, üniversiteye uyum sağlayamama, umutsuzluk, yaşam zorluğu, bölümü sevmeme, yanlış tercih, mezun sayısı ve ekonomik sorunlar gibi konularda olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde, Yılmaz (2019) tarafından öğretmen adaylarının kariyer stresinin incelendiği araştırmada, istihdamın düşük buna karşılık aday sayısının fazla

olması nedenleriyle öğretmen adaylarının kariyer stresi yaşadıkları bulunmuştur. Benzer şekilde, Gizir'in (2005) yürüttüğü çalışmada üniversite son sınıf öğrencilerinin eğitim aldıkları alanda istihdam edilemeyeceklerine dair endişe ve iş bulamama kaygısı yaşadıkları belirtilmiştir. Qaisy ve Thawabieh (2017) üniversite öğrencileriyle yürüttüğü araştırmada istihdam edilememe, sosyal ve ekonomik faktörler ve işsizlik gibi etmenlerin stres yarattığını dile getirmiştir. Ulusal ve uluslararası alanyazındaki bu bulgular da bu araştırmadan elde edilen sonuçları desteklemektedir. Bu doğrultuda, okudukları bölümden bağımsız olarak üniversite öğrencilerinin çeşitli nedenlerle gelecek kaygısı yaşadıkları, öğretmenlik gibi bir sınav sistemi ile işe yerleşme sürecinden geçen üniversite öğrencileri için bu duruma sistemsel değişiklikler, belirsizlikler, kontenjan azlığı gibi kaygıların da eklendiği görülmektedir. Özetle gelecek kaygısına yönelik elde edilen alt temalarda görülüyor ki, Türkiye'de üniversite üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerinin özellikle sınav sistemine yönelik çeşitli kaygılar deneyimlediği ve bu kaygı ve endişelerin kariyer sıkıntısına neden olduğu söylenebilir. Sınav sisteminde yaşanan tutarsızlıkların öğrencilerde güven problemi oluşturduğu, henüz üçüncü ve dördüncü sınıftayken bireysel olarak yaşadıkları engeller dışında mesleki gelişimlerinde geleceğe yönelik yaşadıkları belirsizliğin endişe, umutsuzluk, stres ve tükenmişlik gibi sorunlara neden olduğu görülmektedir. Bu bulgular ışığında üniversite öğrencilerinin sisteme yönelik deneyimlediği bu problemlere yönelik ihtiyaç analizi ve anket çalışmalarının yaygınlaştırılmasının ve elde edilen sonuçlar üzerinde kurumların iş birliği içinde hareket etmesinin anlamlı olacağı düşünülebilir. Dolayısıyla, üniversite öğrencilerinin yaşadıkları kariyer stresi ile ilgili hem uluslararası alanyazınla uyumlu hem de kültüre özgü sonuçlar ortaya koyan bu araştırmadan elde edilen bulguların, KKT'nin kariyer ve iş yaşamına yönelik stresle basa çıkmada etkili sonuçlar ortaya koyduğu araştırmalar (Anderson ve Tracey, 1995; Arnout, 2018; Brown ve Hooper 2009; Hoare vd., 2012; Kidd, 2004; Luken ve De Folter, 2019; Razavi ve Sedrpoushan, 2023; Schultheiss, 2003; Soltanzadeh-Jazi vd., 2019) da göz önünde bulundurulduğunda, KKT temelli psikoeğitim programının (KKTPP) içeriğinin şekillendirilmesi açısından önemli bir girdi sağladığı söylenebilir. KKTPP'nin oturumlarının içeriği oluşturulurken

üniversite öğrencilerinin deneyimledikleri sıkıntı ve stres faktörlerine örnek olarak bu tema altında yer alan gelecek kaygısı ile ilişkili etmenler yer verilmiştir.

Kariyer Engelleri Temasına Yönelik Tartışma

Kariyer engeli, bireylerin kariyer gelişimlerinde problem oluşturan her türlü olay ve durum olarak görülmektedir (Amil, 2015). Mevcut araştırmada üniversite öğrencileri için kariyer sıkıntısı ve stresi yaratan bir faktör olarak öğrencilerin kariyer gelişimlerinde karşılaştıkları çeşitli engeller olmuştur. Kariyer engelleri teması altında yer alan ailevi engeller olarak; ailenin olumsuz tutum ve baskısı, ailenin beklentileri ile bireysel beklentiler arasındaki uyumsuzluk, ailenin, bireyin eğitim aldığı bölüm hakkında yetersiz bilgiye sahip olması gibi konular ifade edilmiştir. Diğer taraftan katılımcılar, çevrenin olumsuz etkisinin de kariyer gelişimlerinde stres yarattığını, bu noktada, arkadaş ve öğretmenlerin yanlış ve yanlış yönlendirmeleri, meslek hayatındaki ve sektördeki insanların mesleğe ve iş alanına yönelik ön yargı ve olumsuz tutumlarının etkisinden bahsetmişlerdir. Eğitim aldıkları bölüm ile kişisel tercih ve yetenekler arasındaki uyumsuzluk, bölümün getirdiği çeşitli zorluklar (sınavlar, öğretim elemanlarıyla yaşanan sorunlar, bölüm ile meslek arasındaki uyumsuzluk), tercih edilen bölüm/alanın gelecekteki meslek/iş alanı arasındaki uyumsuzluk gibi faktörlerin kariyer sıkıntısına neden olduğunu belirtmişlerdir. Bununla birlikte mezun olduktan sonra yaşanabilecek bazı ekonomik problemler ve iş hayatında beklenen ekonomik getirinin olmayacağı düşüncesinin sıkıntı yaratan bir etmen olduğu görülmüştür.

Bu bulguları destekler şekilde kariyer gelişiminde strese neden olan pek çok engel farklı araştırma sonuçlarında da öne çıkmıştır (Multon vd., 2001; Rottinghaus vd., 2009). Örneğin, Yu ve Yang (2013) tarafından yapılan çalışmada üniversite öğrencilerinin bölüm memnuniyeti ve kariyer stresi arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma sonucunda bölüm memnuniyeti düşük olduğunda, kariyer stresinin daha yüksek bulunmuştur. Bayrakçı ve Buztepe (2021), sağlık hizmetleri alanında öğrenim gören öğrencilerin kariyer stresi düzeylerini etkileyen faktörleri inceledikleri araştırmalarında, öğrencilerin kariyer stres düzeylerinin, okuduğu bölümden mutlu olmalarına bağlı olduğuna işaret etmişlerdir. Benzer şekilde Bozyiğit ve Gökbaraz (2020) ve Yaşar ve Turgut (2019) da kariyer stresi düzeyinin öğrenim görülen

bölüme göre değiştiğini belirtmişlerdir. Sonuç olarak, üniversite öğrencilerinin kariyer stresi üzerinde, fakültelerin ve bölümlerin sunduğu imkanlar veya yanlış bölüm seçimi gibi çeşitli faktörlerden etkilenebilecek bölümden memnuniyetsizliğin, bu araştırma bulgularında da ortaya konulduğu gibi, önemli bir kariyer stresi kaynağı olduğu görülmektedir.

Bu araştırmanın bulgularına benzer şekilde, kariyer stresine neden olan faktörlerden birinin amaçlanan kariyer noktasının yakın çevre tarafından onaylamaması olarak ifade edilmiştir (Üzüm vd., 2018). Bu bulguları destekler şekilde Günay ve Çelik'in (2019) çalışmasında, kariyer sürecinde okul sonrası işe yerleşme baskısı, çevre ve aile gibi faktörler bireyde stres ve zorlanma ortaya çıkarabildiğine işaret edilmiştir. Öyle ki katılımcı ifadelerinden elde edilen bulgular çevrenin ve ailenin olumsuz etkisinin kariyer stresine neden olduğunu göstermiştir. Bireylerin doğumdan itibaren ilk şemaları ve hayattaki amaçları aile içinde oluşurken bir yandan da ebeveynlerin çocuklarının kariyer gelişimleri üzerindeki olumlu ya da olumsuz etkisine bağlı olarak değerlerinin şekillendirilmesinde etkili olabilmektedir (Demirel vd., 2012; Doğan, 2000). Birçok aile çocuklarının kariyer tercihlerine yönelik müdahalede bulunurken bireysel olarak kendi kararlarını almalarına engel olabilmektedirler (Nyarko-Sampson, 2013). Bulgulara göre ailevi engeller alt temasında, ebeveynlerin beklentileri ile kişisel tercihler arasındaki uyumsuzluk, baskıcı, yönlendirici ve geleneksel tutum ve tavır, ailenin mesleğini sürdürme noktasındaki ailenin baskıcı tutumu, ailenin, bireyin eğitim aldığı bölüm hakkında yetersiz bilgiye sahip olması gibi nedenlere işaret etmeleri kariyer stresi oluşturması bu bağlamda açıklanabilir.

Bu araştırmada bir diğer alt tema ekonomik engeller olarak çıkmıştır. Katılımcılar bu noktada mezun olduktan sonra iş sahibi olamama durumunda çeşitli ekonomik sorunlar yaşayacaklarını, iş hayatına atılmış olsalar bile beklenen ve umut edilen düzeyde ekonomik getirinin olmayacağı konusunda stres yaşadıklarını belirtmişlerdir. Elde edilen bu bulguları destekler şekilde Gizir (2005), üniversite son sınıf öğrencilerinin problemlerini araştırmıştır. Bu araştırma sonucunda öğrencilerde işin maddi açıdan tatmin edip etmeyeceğine dair kariyerlerine yönelik kaygıların olduğu görülmüştür. Benzer şekilde Uçkun vd. (2018), üniversite öğrencilerinin kariyer stresi faktörleriyle gelir düzeyi arasında anlamlı ilişkiler

bulunmuştur. Araştırmaya göre, gelir arttıkça kariyer stresinin azaldığı da görülmüştür. Dolayısıyla üniversite öğrencileri için mevcut ekonomik durumları kadar, gelecekte sahip olmayacaklarını düşündükleri ekonomik güvencenin kariyer stresi kaynakları olarak öne çıktığı görülmektedir. Bu kaygılarda, daha önce belirtilen genç işsizliği oranlarının da (TÜİK, 2023) etkili olacağı söylenebilir.

Özetle, üniversite üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerinin kariyer gelişimlerinin sağlıklı şekilde ilerlemesinde karşılaştıkları engellerin ailevi engellerden ekonomik engellere çeşitlilik gösterdiği görülmektedir. Bunlara ek olarak yine üniversitede eğitim aldıkları bölüme yönelik problemlerin de öğrencilerde bir engel oluşturduğu ve kariyer gelişimlerini olumsuz etkilediği görülmektedir. Dolayısıyla üniversite üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerinin kariyer gelişimlerinde karşılaştıkları engellerin çok yönlü olduğu ve çeşitli dışsal faktörler tarafından da bu engellerin pekiştiği söylenebilir.

Nicel Aşamadan Elde Edilen Bulguların Tartışılması

Araştırmanın ikinci aşaması olan nicel aşamada KKTPP'nin üniversite üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerinin kariyer kararlılığı ve kariyer sıkıntısı üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bulgulara göre, bu araştırma kapsamında geliştirilen KKTPP'nin deney grubundaki katılımcıların kariyer kararlılıklarını artırırken kariyer sıkıntılarını ise azalttığı görülmüştür. Kontrol grubunun ise kariyer kararlılığı ve kariyer sıkıntısında KKTPP'ye bağlı olarak herhangi bir değişiklik olmadığı görülmüştür.

Kariyer Kararlılığına Yönelik Bulguların Tartışılması

Kariyer kararlılığı ile ilgili bulgulara bakıldığında, ilk olarak deney ve kontrol grubundaki katılımcıların kariyer kararlılığı ön test puanlarının deneysel süreçten önce birbirine denk olduğu, deney grubundaki katılımcıların kariyer kararlılığı son test puanının ön test puanından yüksek olduğu, deneysel süreçten sonra ise deney grubundaki katılımcıların kariyer kararlılığı son test ve izleme testi puanlarının birbirine denk olduğu görülmektedir. Ardından kontrol grubundaki katılımcıların kariyer kararlılığı ön test, son test ve izleme testi puanları arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Bununla birlikte deney grubundaki katılımcıların, deneysel süreçten sonraki kariyer kararlılığı son test ve izleme testi puan ortalamalarının, kontrol

grubundaki katılımcıların son test ve izleme testi puan ortalamalarından yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca, programın bitiminde deney grubundaki katılımcılarla gerçekleştirilen görüşmeler neticesinde, katılımcılar genel olarak, kararsızlık yaşadıkları noktaların KKTPP sonrasında daha belirgin hale geldiğini (mezun olduktan sonra hangi sektöre ve iş alanına yönelecekleri), kararsızlık ve belirsizlik ile nasıl baş edebileceklerini öğrendiklerini, kariyer gelişimlerine yönelik aldıkları kararlarda daha somut, net ve kararlı hale geldiklerini, aynı zamanda belirsizliğin verdiği stresten uzaklaştıklarını ve kariyerlerinde belirgin yol haritaları çizdiklerini ifade etmişlerdir. Elde edilen bu bulgular KKTPP' nin üniversite öğrencilerinin bir kariyer gelişim görevi olan kariyer kararlılığını artırmada etkili olduğunu ortaya koymuştur.

Bu sonuç, alanyazındaki farklı araştırmalarda da üniversite öğrencilerinin kariyer kararını desteklemeye yönelik gerçekleştirilen programlar sonrasında öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerinin ve kararsızlığın azaldığı, bununla birlikte kariyer karar verme öz-yeterliğin arttığı (ör., Fouad vd., 2009), kariyer kararlılığının arttığı (Obi, 2013; Thrift vd., 2012, Dönmezoğulları, 2020), kariyer seçimi ve kariyer kararlılığının geliştiği (Doğan ve Yeşilyaprak, 2018) şeklinde sonuçlar ortaya koyan bulgularla tutarlı görünmektedir. Ayrıca, Peng (2001) tarafından yapılan araştırmada, biri bilişsel yeniden yapılandırma diğeri ise kariyer kararı becerileri eğitimi temelli iki farklı kariyer eğitimi programının öğrencilerin kariyer kararlılığını olumlu etkilediği ve her iki programın etkisi arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Ancak, KKT temelli mevcut araştırma, bilişsel bileşenle çalışmaya dair içeriği kapsasa da sadece bilişsel yeniden yapılandırmaya dayalı bir programdan daha fazlasını içermektedir. Bu nedenle, her ne kadar alanyazındaki farklı bulgularda da kariyer kararlılığını artıran sonuçlar ulaşılsa da, bu araştırmanın özgünlüğünü de oluşturacak şekilde, elde edilen olumlu sonuçların KKT temelli bir kariyer gelişim programı tasarlanmış olması ile de açıklanması mümkündür.

KKTPP' nin üniversite öğrencilerinin kariyer kararlılığı üzerinde gözlenen tutarlı etkililiği öncelikle KKTPP' nin geliştirilme süreci ve içeriğiyle açıklanabilir. KKTPP' nin geliştirilmesinde KKT temelli ilkelerin ve altı temel bileşenin yer almış olmasının programa katılan deney grubundaki katılımcıların kariyer kararlılığında artışa neden olduğu söylenebilir. Ayrıca KKTPP

ile kazandırılmak istenen davranışsal beceriler belirlenirken ilgili alan yazınındaki örnek uygulama içerikleriyle beraber nitel aşamada elde edilen üniversite öğrencilerinin ihtiyaç duyduğu alanlar dikkate alınmıştır. Dolayısıyla KKTPP' nin deney grubunun kariyer kararlılığını artırmada bu sürecin etkili olduğu düşünülebilir. Özellikle programda kariyer kararlılığının desteklenmesine yönelik an'da olma, kabul, bilişsel ayrışma, değerler ve kararlı adımlar gibi bileşenlerin buna hizmet ettiği söylenebilir. Nispeten kısa değerler egzersizlerinin bile güçlü etkileri olduğu gösteren araştırmalar bulunmaktadır (Paliliunas vd., 2018). KKT' de değerler, birey için anlamlı olan yaşam yönleri iken kararlı eylemler ise bu değerler doğrultusunda etılan adımlar olarak görülmektedir (Hayes vd., 2013). Bu araştırmada da değerler ve kararlı eylemler bileşenleri temelinde gerçekleştirilen oturumlarda kullanılan egzersizlerin değerleri keşfetme, somutlaştırma ve kararlı adımlar ilkesi doğrultusunda katılımcıların kısa, orta ve uzun vadedeki hedeflerini netleştirmelerini sağladığı görülmüştür. Bu egzersizler aracılığı ile kariyer değerlerinin farkındalığı sağlanırken hedeflerin somutlaştırılmasının kararlı adımlar ilkesine katkı sağladığı yorumu yapılabilir. Bu noktada program sonrası katılımcı görüşlerinin ele alındığı odak grup görüşmesinde katılımcıların en çok verim aldığı oturumu değerler oturumu olarak belirtmiş olmaları da bu yorumu desteklemektedir. Nitekim, bilişsel bileşeni içeren farklı kariyer kararı psikoeğitim programına katılan üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerine yönelik olumsuz düşünceler, kesinlik, doyum, hedeflerde belirsizlik ve kariyer kesinliği, kariyer doyum, hedef belirsizliği üzerinde olumlu etkileri görülürken (Freeman vd., 2017), kariyer karar verme güçlük düzeylerinde azalma ve kariyer karar verme özyetenlik inançlarında ise artış (Reese ve Miller, 2006) görülmüştür. Buna göre, KKT'ye dayalı kariyer programının bilişsel bileşenleri de içeren yapısının katılımcıların kariyer kararlılığı üzerinde olumlu sonuçlar ortaya koymasında etkili olmuş olabileceği söylenebilir. Dolayısıyla literatürün de elde edilen bulguları desteklediği görülmektedir.

Özetle bu çalışma kapsamında geliştirilen KKTPP'nin üniversite üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerinin kariyer kararlılığını artırmada etkili olduğu ve bu yönde gerçekleştirilen deneysel programlarla benzer sonuçlar ortaya koyduğu söylenebilir. Bununla birlikte KKTPP'nin alt yapısını ve kuramsal dayanağını oluşturan KKT'nin de kariyer kararlılığını

artırmada etkili olduğu görülmüştür. Öyle ki KKT'nin alt yapısını oluşturan işlevsel bağlamsalcılık temelinde araştırmadan elde edilen bulguları değerlendirdiğimizde Türkiye'de üniversite üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerinin kariyer gelişimlerinde yaşadıkları kararsızlıkların okuldan işe geçiş sürecinde ön plana çıktığı görülmektedir. Bireyler açısından oldukça karmaşık olan meslek seçim süreci, bireylerin aile yapısı ve tutumu, sosyokültürel çevre, rol model alınan kişilerin kariyer tercihleri ile birlikte değerlendirildiğinde daha da zorlayıcı olabilmektedir (Büyükgöze-Kavas, 2011; Savickas, 2002; Ulaş ve Yıldırım, 2016). Dolayısıyla kararsızlığa neden olan faktörlerin birey ve çevre bağlamında ele alınmasının da bundan sonraki çalışmalar için anlamlı olacağı düşünülmektedir.

Kariyer Sıkıntısına Yönelik Bulguların Tartışılması

KKTPP'nin üçüncü ve dördüncü sınıfta eğitim göre üniversite öğrencilerinin kariyer sıkıntıları üzerinde de etkisi olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda, ilk olarak deney ve kontrol grubundaki katılımcıların kariyer sıkıntısı ön test puanlarının deneysel süreçten önce birbirine denk olduğu, deney grubundaki katılımcıların kariyer sıkıntısı son test puanının ön test puanından düşük olduğu, deneysel süreçten sonra ise deney grubundaki katılımcıların kariyer sıkıntısı son test ve izleme testi puanlarının birbirine denk olduğu görülmektedir. Diğer bir önemli bulgu ise, kontrol grubundaki katılımcıların kariyer sıkıntısı son test ve izleme testi puanının ön test puanından daha düşük olduğu bulgusudur. Burada kontrol grubundaki katılımcıların çevresel etmenlerin (zaman, mevsim, dönem sonuna yaklaşıyor olması vb.) etkisiyle deneyimledikleri kariyer sıkıntılarında azalmanın olabileceği düşünülebilir. Bu etmenlere ek olarak kontrol grubunun kariyer sıkıntısı son test ve izleme testi puanlarındaki bu düşüş, katılımcıların altı şubat depremleri ile birlikte yaşamış oldukları zorlu süreçlerin (barınma ihtiyacı, güvende hissetmeme, depremin yarattığı psikolojik etkiler gibi) etkisinin ön plana çıkması ve kariyer gelişimlerinde yaşanan problemlerin ve bu problemlerin etkisinin ise önceliğini yitirmiş olmasına bağlanabilir. Bununla birlikte deney grubundaki katılımcıların, deneysel süreçten sonraki kariyer sıkıntısı son test ve izleme testi puan ortalamalarının, kontrol grubundaki katılımcıların son test ve izleme testi puan ortalamalarından düşük olduğu görülmüştür. Elde edilen nicel bulgulara ek olarak, deneysel süreç sonrası deney grubundaki

katılımcıların programa yönelik görüş, düşünce ve deneyimleri ele alınmıştır. Bu doğrultuda yapılan görüşmeler neticesinde katılımcılar, KKTPP' nin kariyer sıkıntıları ile baş etmede olumlu yönde etkisi olduğunu, kariyer gelişimlerinde stres ve sıkıntı yaratan etmenlerle nasıl başa çıkabileceklerini öğrendiklerini, programdan sonra endişe, karamsarlık ve boğulmuşluk hissinin azaldığını belirtmişlerdir. Bununla birlikte deneyimledikleri acı verici duygularla olan ilişkilerini değiştirerek her zamankinden farklı bir bakış açısına sahip olduklarını ifade etmişlerdir.

Ulusal ve uluslararası alanyazın taraması sonucunda Kabul ve Kararlılık Terapisi temelli kariyer geliştirme programlarının sınırlılığı göze çarpmakta; KKTPP'nin kariyer stresi üzerindeki olumlu sonuçlarına işaret eden bu bulgular, KKT'nin bireyin işlevselliğini artırdığı, KKT temelli grup çalışmalarının stresi azalttığı ve iş birliğine dayalı uzlaşma yollarını artırdığını işaret eden (Pülschen ve Pülschen, 2015) alanyazın ile uyumlu görünmektedir. Ayrıca, elde edilen bulguyu destekler şekilde Boğazlıyan (2024), bilişsel davranışçı terapi, kabul ve kararlılık terapisi ve kariyer danışmanlığında kaos kuramından faydalanarak geliştirdiği grupla müdahale programının üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygısına etkisini incelemiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre deney grubunda yer alan öğrencilerin iş bulma kaygı düzeylerini azalttığı raporlanmıştır. Öyle ki elde edilen bu bulgular KKTPP'nin kariyer sıkıntısı üzerindeki etkililiği ile örtüşmektedir.

KKTPP'nin öğrencilerin kariyer stresi düzeylerinde düşüşe yol açmasına yönelik bulgular, ilgili alanyazındaki farklı çalışmalarla tutarlı görünmektedir. Örneğin, Öztürk'ün (2020) yürüttüğü araştırmada Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı ve Bilgiyi İşleme Yaklaşımı temelli grupla kariyer gelişimi müdahale programının üniversite öğrencilerinin kariyer streslerinde azalmaya yol açtığı gözlenmiştir. Benzer şekilde İpçi'nin (2020) araştırmasında Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı temelli hazırlanan kariyer programına katılan deney grubundaki üniversite öğrencilerin kariyer stresi puanlarındada anlamlı bir şekilde düşüş gözlenmiştir. Park vd., (2011) tarafından hemşirelik öğrencilerine uygulanan kariyer eğitim programının kariyer öz yeterliliği, kariyer uyumunu artırırken kariyer stresini se azalttığı belirtilmiştir. Yoncalık (2024) tarafından üniversite öğrencileri için geliştirilen üniversiteden işe geçişe hazırlık psikoeğitim programının

öğrencilerin kariyer katılımını artırdığı ve kariyer stres düzeyini düşürdüğü görülmüştür. Benzer şekilde, Jo vd.'nin (2019) yürütmüş olduğu çalışmada, irrasyonel inançları ve iş arama stresini azaltma ve irrasyonel inançların değiştirilmesi yoluyla kariyer olgunluğunu artırma yöntemi olarak rasyonel duygusal davranış terapisi (REBT) programlarının genç yetişkinlerde irrasyonel inançları ve iş arama stresini azaltmada ve kariyer olgunluğunu artırmada yararlı olduğu bulunmuştur. Bu doğrultuda, bu araştırmada kullanılan KKT'nin de temellerinde olduğu üzere bilişsel özelliklerle çalışan programların kariyer stresini azaltmada etkili olduğu çıkarımı yapılabilir. Bununla birlikte, Kariyer Danışmanlığında Kaos Kuramına Dayalı grupla müdahale programının üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentisi, mesleki sonuç beklentisi ve kariyer sıkıntısı üzerindeki etkisinin incelendiği araştırmada deney grubundaki katılımcıların kontrol grubundaki katılımcılara göre kariyer sıkıntılarında anlamlı bir azalmanın olmadığı görülmüştür (Özaydın ve Siyez, 2023). Özaydın ve Siyez'in (2023) yürütmüş olduğu bu çalışmada program sonrası elde edilen kazanımların günlük yaşamda kullanılabilmesi ve aktarılması noktasında yetersiz kaldığı ve deneyimden ziyade kuramsal temel ağırlıklı olduğu için belirlenen amaçlara ulaşamadığı yorumu yapılabilir. Bu noktada, KKTPP'nin kariyer sıkıntısı üzerindeki bu anlamlı etkisinin programın, günlük yaşamın farklı alanlarına aktarılabilir ve pratik uygulama ve egzersizleri içeriyor oluşunun KKT temelli beceriler aracılığı ile ele alınmış olması yorumu yapılabilir. Ayrıca KKTPP'nin teorik bilgiden ziyade uygulamaya dönük olarak geliştirilmiş olmasının da beklenen sonucu vermesinde etkili olduğu söylenebilir. Ek olarak, KKTPP'nin içeriğinin hazırlanmasına nitel aşamadan elde edilen kariyer sıkıntısına yönelik tema ve alt temaların yol gösterici oluşu söylenebilir.

Araştırmalar psikolojik sıkıntı ve genel duygusal sıkıntının kariyerle gelişiminde deneyimlenen problem alanları ile (kariyer karar verme güçlükleri, kariyer kaygıları) ilişkili olduğunu bulmuştur (Fouad vd., 2006). Bu doğrultuda, araştırmanın nitel aşamasında ortaya çıkan ve kariyer sıkıntısına neden olduğu belirtilen gelecek kaygısı, kariyer kararsızlığı, mesleki yetersizlik algısı ve iş alanında istihdam yetersizliği gibi faktörler KKT temelli kariyer gelişim programının içeriklerinin şekillenmesinde göz önünde bulundurulmuştur. Dolayısıyla yukarıda ele alınan araştırma bulgularına ve tartışmaya ek olarak kariyer gelişiminde

deneyimlenen stres ve sıkıntı ile ilişkili olduğu varsayılan kaygı, endişe, umutsuzluk gibi bazı değişkenlerin bu programın geliştirilmesinde göz önünde bulundurulmuş nitel bulgularda da yer alması, deneysel programın etkililiğini destekleyici bir rol oynamış olabilir.

KKT'nin insan doğasına bakışı, süreçte kullanılan yöntem ve tekniklerin günlük yaşama aktarılabilir oluşu, teorik temelden ziyade beceri kazandırmaya yönelik çeşitli egzersiz ve metaforların kullanılması ve birçok geleneksel yaklaşımlara göre bireyin deneyimlediği problemleri pragmatik bir felsefe temelinde ele alıyor olmasının KKTPP'nin kariyer sıkıntısı üzerindeki anlamlı etkililiğine işaret etmektedir. Öyle ki bu sonucun oluşmasında KKT'nin bireylerin acı verici duygu, düşünce ve deneyimlerini farklı bir bakış açısıyla ele alıyor olması ve bireylerde psikolojik esnekliği artırarak stres ve sıkıntı yaratan etmenleri farklı bir perspektiften ele alıyor oluşundan kaynaklandığı düşünülmektedir. Bununla birlikte bu yaklaşımda düşünce, duygu ve çeşitli fizyolojik uyarımlara nasıl tepki verilmesi gerektiği de belirtilmektedir. Bu bağlamda ilgili literatürün de bu bulguları destekler nitelikte olduğu görülmektedir. Öyle ki Cullen, (2008) bireylerin deneyimlediği olumsuz durum ve olaylara karşı gösterdiği tutumun kaçınmacı olduğunu ve buna bağlı olarak da çeşitli psikolojik sıkıntılar yaratabileceğini belirterek an'da olma, kararlı eylemler ve değerlere vurgu yapmıştır. Lloyd vd., (2013) ise, bireylerin davranışlarında daha esnek ve zihinsel olarak daha sağlıklı olmanın psikolojik esnekliğin işareti olduğunu, bu bireylerin kaçınma ile zaman harcamak yerine daha işlevsel deneyimlere açık olduğunu belirtmiştir. Bireylerin psikolojik olarak daha sağlıklı olabilmesinin psikolojik esneklik ile ilişkilendirildiği ve birçok psikolojik sorunun (depresyon, kaygı, stres gibi) bilinmeyen yönlerini açıklayabildiği görülmektedir (Gloster vd., 2011).

Psikolojik esneklik kabul, an'da olma, bilişsel ayrışma, bağlamsal benlik, değerler ve kararlı adımlar olmak üzere altı ilkedен oluşmaktadır (Harris, 2006). Ruh sağlığı alanında çalışan uzmanlar bireylerin psikolojik olarak esnekliğini sağlayabilmek için bu altı ilkeyi kullanmaktadır (Ciarrochi vd.,2010). Bu doğrultuda KKTPP de bu ilkeler doğrultusunda yapılandırılmış ve katılımcıların kariyer gelişimlerinde deneyimledikleri sıkıntı ve stres yaratan faktörlerle etkin başa çıkma becerisi kazanmaları hedeflenmiştir.

Sonuç olarak KKTPP'nin üniversiteden iş yaşamına geçiş sürecinde olan üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerinin kariyer gelişimlerinde deneyimledikleri sıkıntı ve stres üzerinde olumlu etkileri olduğu ve bu sıkıntıları azalttığı görülmektedir. KKTPP'nin alt yapısını oluşturan KKT'nin temel felsefesi olan işlevsel bağlamsalcılık çerçevesinde elde edilen nitel bulgular değerlendirildiğinde, Türkiye bağlamında üniversite üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerinin deneyimledikleri kariyer sıkıntılarının hem ülkedeki ve bölgedeki çeşitli kriz durumlarından (deprem gibi) hem de artan genç işsizliği oranlarından etkilenmesinin söz konusu olduğu söylenebilir. Türkiye'de üniversite mezunu bireyler, eğitilmiş işgücü istihdam oranlarının düşük olması ve işsizlik oranlarının ise yüksek olması sebebiyle kaygı yaşayabilmektedir (Özkan, 2013). Dolayısıyla da bu durumun öğrencilerde kariyer sıkıntısına neden olduğu belirtilebilir. Özetle elde edilen tüm bulgular ışığında KKT temelli kariyer gelişimi programının üniversite öğrencilerinde kariyer sıkıntısını azaltırken kariyer kararlılığını da artırdığı görülmektedir. KKTPP'nin alt yapısını ve kuramsal dayanağını oluşturan KKT'nin felsefi alt yapısının, üniversite üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerinin de içinde bulunduğu kuşağın deneyimlediği güncel problemler karşısında pratik ve hızlı sonuçlar sağlıyor oluşunun katkısının da göz ardı edilemeyeceği düşünülmektedir.

Bölüm 5

Sonuç ve Öneriler

Bu bölümde ilk olarak araştırmanın nitel aşamasından elde edilen sonuçlara yer verilmiştir. Daha sonra ise araştırmanın nicel aşamasından elde edilen sonuçlar raporlanmıştır. Ayrıca nitel ve nicel aşamadan elde edilen verilere ait bulgular neticesinde çeşitli öneriler sunulmuştur.

Sonuç

Bu araştırma sıralı karma desen ile gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda ilk olarak araştırmanın nitel aşamasında üniversite öğrencilerinin kariyer sıkıntılarının incelenmesi ve nicel aşamada kullanılan Kabul ve Kararlılık Terapisi Odaklı Kariyer Gelişimi Programının (KKTPP) alt yapısını oluşturmak amaçlanmıştır. Araştırmanın nicel aşamasında ise, bu çalışma kapsamında geliştirilen KKTPP'nin üniversite üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerinin kariyer kararlılığı ve kariyer sıkıntısı üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda aşağıda araştırmanın nitel ve nicel aşamalarından elde edilen sonuçlara yer verilmiştir.

Nitel Aşamadan Elde Edilen Sonuçlar

Araştırmanın nitel aşamasında üniversite üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerinin kariyer gelişimlerinde deneyimledikleri kariyer sıkıntıları derinlemesine bir şekilde incelenmiştir. Bu aşamada görüşmelerden elde edilen bulgular sonucunda kariyer sıkıntısı üç tema altında toplanmıştır. Bu temalar, kişisel etmenler, gelecek kaygısı ve kariyer engelleri olarak adlandırılmıştır.

Kişisel etmenler, mesleki yetersizlik algısı ve sektörel/mesleki kararsızlık alt temalarından; gelecek kaygısı, sisteme yönelik kaygılar alt temasından ve kariyer engelleri teması ailevi, çevresel, ekonomik, kişisel ve bölüm/alana yönelik kaygılar alt temalarından oluşmuştur. Bu doğrultuda nitel aşamadan elde edilen bulgular, üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerinde ülkemizdeki sınav ve eğitim sistemine bağlı olarak gelecek kaygısı yaşadığını, aileden, çevreden, eğitim aldıkları bölümden, çeşitli bireysel özelliklerden ve

ekonomik problemlerden kaynaklı sıkıntı yaşadıklarına işaret etmektedir. Diğer taraftan mesleki anlamda hangi sektöre yönelecekleri konusundaki kararsızlıklar ve mezun olduktan sonra iş hayatında kendini yeterli görememe gibi problemlerin varlığı öğrencilerin bu konudaki desteklenme ihtiyacına işaret etmektedir. Nitel aşamadan elde edilen temalar neticesinde ortaya çıkan bu ihtiyaçlar, KKTPP'nin temellendirilmesine ve oluşturulmasına dayanak olmakla birlikte, KKTPP'nin üniversite öğrencilerinin deneyimlediği kariyer kararlılığını artırmada ve sıkıntısını ise azaltmadaki etkisinde de rolü olduğu değerlendirilmiştir.

Nitel Aşamadan Elde Edilen Sonuçlar

Bu bölümde araştırmanın nitel aşamasından elde edilen sonuçlara yer verilmiştir.

1. Araştırmanın nitel verilerinden elde edilen bulgularda ilk olarak deney ve kontrol grubundaki katılımcıların deneysel programdan önce kariyer kararlılıkları ile kariyer sıkıntı düzeylerinin birbirine denk olduğu görülmüştür.
2. Araştırmanın nitel verilerinden elde edilen bir diğer bulguya göre ise, deney grubundaki katılımcıların, deneysel süreçten sonraki kariyer kararlılık düzeylerinin deneysel süreçten önceki kariyer kararlılık düzeylerinden yüksek olduğu, ayrıca burada görülen artışın bir buçuk ay sonrasında da devam ettiği sonucuna ulaşılmıştır.
3. Deneysel programa katılan deney grubundaki katılımcıların deneysel süreçten sonraki kariyer sıkıntılarının, deneysel süreçten önceki deneyimledikleri kariyer sıkıntısı düzeylerine göre azaldığı ve buradaki etkinin deneysel süreçten bir buçuk ay sonra da devam ettiği görülmüştür.
4. Diğer taraftan kontrol grubunda bulunan katılımcıların kariyer kararlılık düzeylerinin programdan önce ve sonra benzer olduğu, buna karşılık kariyer sıkıntısı düzeylerinin ise deneysel süreçten sonra düştüğü görülmüştür. Deneysel süreçten sonra kontrol grubundaki katılımcıların kariyer gelişimlerinde deneyimledikleri sıkıntının azalmış olmasında, bazı çevresel koşulların etkili olduğu yorumu yapılabilir. Bu süreçte kontrol grubunda bulunan katılımcılarda, yaşanmış olan altı şubat depremlerinin etkisinin ön plana çıkması, dönem sonuna yaklaşılmış olmasıyla öncelikli ihtiyaç alanlarının değişmesine bağlı olarak kariyer sıkıntısı düzeylerinin düşmüş olabileceği yorumu yapılabilir.

5. Bir diğer önemli sonuç ise program sonrası, deney grubundaki katılımcıların kariyer kararlılıklarının kontrol grubundaki katılımcıların kariyer kararlılıklarından yüksek olduğu ve kariyer sıkıntılarının ise düşük olduğudur. Bu sonuca göre deneysel programın üniversite öğrencilerinin kariyer kararlılıklarını artırırken kariyer gelişimlerinde deneyimledikleri sıkıntıları ise azaltmada etkili olduğu yorumu yapılabilir.

KKTPP uygulaması sonrası program değerlendirmeye yönelik katılımcı görüşleri alınmıştır. Görüşmede katılımcılara, programın kariyer sıkıntıları ve kararsızlıkları üzerinde ne gibi etkileri olduğu, kariyer sıkıntısı ve kararsızlığı ile oturum ve etkinlik içeriklerinin uyumu, hangi oturumlardan daha çok verim alındığı ve en çok zorlanılan oturum ya da etkinliklerin hangileri olduğu soruları yöneltilmiştir. Ayrıca programın süresi, katılımcı profili ve grup lideri açısından değerlendirilmesi, programın katılımcıların günlük yaşamlarına ne gibi etkileri olduğu ve hangi becerileri kazandıkları, programın güçlü ve zayıf yönlerinin neler olduğu ve diğer insanların da bu programa katılım sağlamalarına yönelik çeşitli sorular sözlü olarak yöneltilmiştir.

Katılımcılar kariyer gelişimi programının deneyimledikleri kariyer sıkıntıları ve kararsızlıkları üzerinde etkili olduğunu belirtmişlerdir. İçerik ile ilgili soruda içeriğin ve etkinliklerin deneyimlenen sıkıntı ve kararsızlıkla uyumlu olduğunu ifade ederken, genel olarak en çok zorlanılan oturumun ‘değerler’ oturumu ve ‘boğa gözü etkinliği’ olduğu görülmüştür. Birçok katılımcı için program süresinin yeterli olduğu, grup lideri açısından ise, bireysel olarak katılımcıların kendilerini rahat ifade edebildikleri, grup liderinin süreç boyunca bu ortamı sağladığı, objektif bir yaklaşımla ve planlı bir program yürütüldüğü görüşünün hakim olduğu belirtilebilir. Diğer taraftan katılımcı profili ile ilgili olarak, katılımcıların özellikle farklı bölümlerde okuyup benzer problemler yaşıyor oluşu ve duygu ve düşüncelerini rahatlıkla ifade edebilmiş olmalarının programdan alınan verim ile pozitif ilişkili olduğu söylenebilir.

Programın birçok özelliğinin (bireysel ve grup amaçlarına ulaşılmış olması, yüz yüze ve planlı olarak yürütülmüş olması, katılımcıların gönüllü olarak programa devam etmeleri, içerik ve gerçekleştirilen etkinlikler) güçlü yön olarak vurgulandığı, zayıf yönü olarak ise bazı katılımcıların oturum sayısı ve etkinlik sayılarının daha fazla olması gerektiğini belirttikleri

görülmüştür. Öğrencilerin günlük yaşantılarının öncesine kıyasla daha planlı ve düzenli hale geldiği, programa düzenli olarak katılım sağlamış olmanın günlük rutinlerini de olumlu yönde etkilediği, katılımcıların sosyal ilişkilerinin program öncesine göre daha olumlu yönde ilerlediği gözlenmiştir. Görüşülen katılımcıların birçoğunun ifadeleri doğrultusunda, kariyer hayatları ile sosyal ve günlük yaşantılarının birbiri ile bağlantılı olduğu yönünde farkındalıklarının arttığı söylenebilir. Katılımcıların başka arkadaşlarının da programa katılmasını istediği, benzer problem yaşıyor olmanın onları ortak noktada buluşturduğu ve bu nedenle birçok üniversite öğrencisinin bu programdan yararlanmasının onların kariyer gelişimine katkı sağlayacağı yönünde düşüncelerini ifade etmişlerdir. Bazı katılımcılar programın bazıları yüz yüze olmasının avantajlarını bazı katılımcıların ise grup halinde programı yürütmenin pozitif yönlerine vurgu yaptıkları görülmüştür.

Öneriler

Bu bölümde araştırmanın nitel ve nicel bulgularından hareketle ilk olarak araştırmacılara yönelik önerilerde bulunulmuştur. Ardından uygulayıcılara yönelik önerilere yer verilmiştir. Ayrıca politika yapıcılara yönelik öneriler de sunulmuştur.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Araştırmanın nitel aşamasında üniversite üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerinin kariyer sıkıntılarının derinlemesine bir şekilde incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda öğrencilere kariyer gelişimlerinde deneyimledikleri sıkıntı ve stres yaratan faktörlerin neler olduğuna dair sorular yöneltilmiştir. Bu doğrultuda araştırmanın nitel aşamasından elde edilen verilerin analizi sonrası, ortaya çıkan temalar, gelecek kaygısı, kişisel etmenler ve kariyer engelleri olarak belirlenmiştir. Bu araştırmada ortaya konan kariyer sıkıntısına neden olan faktörlere ek olarak, okuldan işe geçiş sürecinde gençlerin kariyer sıkıntılarına kaynaklık edebilecek veya bunlarla etkileşime girebilecek psikolojik özelliklerin (benlik algısı, kariyer karar verme yetkinliği, kişilik özellikleri ve kariyer belirsizliği gibi) incelenmesi önerilir.

2. Bu araştırmada üniversite üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerine sekiz hafta süren KKTPP uygulanmış olup, programın etkililiğinin ölçülebilmesi adına, son testin ardından yaklaşık bir buçuk ay sonra izleme testi uygulanmıştır. Ancak KKTPP'nin kariyer kararlılığı ve

kariyer sıkıntısı üzerindeki olumlu etkilerinin daha uzun vadede devam edip etmeyeceğinin belirlenebilmesi adına boylamsal çalışmalar ile incelenmesinin anlamlı olacağı belirtilebilir.

3. KKT'nin bireyde psikolojik esneklik, farkındalık ve gevşeme egzersizleri aracılığı ile işlevsel olmayan duygu ve düşünceleri azalttığı ve bu duygu ve düşünceleri kabul sürecinde ele alabilme becerisi kazandırdığı belirtilmektedir (Sheibani vd.,2019). Bu doğrultuda KKT temelli kariyer gelişimi programlarında, bireylerin deneyimlediği kariyer sıkıntılarının azaltılmasında ve olumlu sonuçların sürekliliğinin sağlanmasında kariyer planlama ve yönetimi süreçlerinde ve iş yaşamında oldukça önemli rolleri bulunan duygu düzenleme becerileri, psikolojik esneklik ve bilinçli farkındalık gibi çeşitli özelliklerin desteklenmesi ve bu bileşenlerin de programlara entegre edilmesi önerilir.

4. KKT'de yer alan temel bileşenlerin ele alındığı araştırmaların yetersiz olduğu ve bu süreçlere yönelik çalışmaların arttırılması gerektiği ifade edilmektedir (Stockton vd., 2019). Mevcut araştırmada da KKTPP'nin içeriğinin oluşturulmasında KKT'nin an'da olma, değerler, bilişsel ayrışma, kabul ve kararlı adımlar ilkeleri temel alınarak süreç yürütülmüştür. Bu bağlamda bundan sonraki araştırmalarda bağlamsal benlik ilkesinin de çalışmalara dahil edilmesi önerilebilir. Dolayısıyla bağlamsal benlik ilkesi gereği katılımcıların kariyer gelişimlerinde deneyimledikleri sıkıntı ve kararsızlık süreçlerinde kendilerini nasıl algıladıklarına yönelik etkinlikler ile oturumlar zenginleştirilebilir. Ayrıca bileşenler arasındaki tutarlılığı incelemeye dair araştırma tasarımı ile KKT'nin kariyer gelişiminin çeşitli yönlerini desteklemeye yönelik etkisi daha detaylı bir şekilde incelenebilir.

5. Araştırmanın nicel aşamasında yer alan kariyer gelişimi programında KKT'nin an'la temas bileşeni sadece bir oturumda ele alınmıştır. Bu doğrultuda araştırmacıların bundan sonraki çalışmalarda an'la temas egzersizlerine daha geniş yer vermeleri ile katılımcıların bu noktadaki becerileri daha çok pekiştirilebilir.

6. Bu araştırma nitel ve nicel desenin birlikte kullanıldığı sıralı karma desen yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. KKT'nin kariyer gelişiminin çeşitli yönlerine katkısının incelenmesinde kapsamlı bulguların elde edilmesine yönelik farklı araştırma desenlerine dayalı (nicel+nitel, nicel, nitel) araştırmalar yürütülmesi önerilir. Bununla birlikte bağımsız değişkenin etkisinin

daha iyi ölçülebilir olması, sürece etki eden faktörlerin kontrol edilebilme oranının daha fazla oluşu, tekrarlı ölçümlerin oluşu ve verilerin toplanması, analiz edilmesi ve yorumlanması gibi süreçlerin daha kolay oluşu nedeniyle tek denekli deneysel desenler ile de araştırmaların yürütülmesi değerlendirilebilir.

7. KKT'nin, ekonomik olduğu, uzmanlar tarafından kavramların ve müdahalelerin birçok bilişsel ve duygusal problem üzerinde etkili olduğu ve zorlu süreçlerdeki kullanışlı olduğu belirtilmektedir (Clarke vd., 2012). Bu doğrultuda KKT'nin kariyer gelişiminde farklı problem alanlarında (iş stresi, mesleki tükenmişlik, iş doyumu, iş yaşamına uyum gibi) etkililiğine yönelik deneysel çalışmalar gerçekleştirilebilir.

8. Bu araştırmanın nicel aşamasında yalnızca KKTPP yürütülmüştür. Dolayısıyla bundan sonraki çalışmalarda karşılaştırmalı olarak farklı kariyer kuramlarına dayalı uygulamaların (gelişimsel, yapılandırmacı, sosyal-bilişsel kariyer kuramı gibi) eş zamanlı olarak yürütülmesinin ve uygulanan farklı programlar arasındaki farka bakılmasının, KKT'nin kariyer psikolojik danışmanlığı alanında kullanımına dair daha somut ve açıklanabilir sonuçlar sağlayacağı değerlendirilebilir.

9. Bu çalışmada KKTPP'nin üniversite öğrencilerinin kariyer kararlılığı ve kariyer sıkıntısı düzeyleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bundan sonraki çalışmalarda araştırmacılar, kariyer gelişimi literatüründe yer alan kariyer öz yeterliği, kariyer algısı, kariyer engelleri, kariyer geleceği, kariyer değerleri, kariyer öz yetkinlik inancı gibi değişkenleri de incelemeleri önerilebilir.

10. Okuldan işe geçiş döneminde bireylerin meslek hayatına psikolojik ve fizyolojik olarak hazırlanmaları ve bu yönde bir plan yapmaları beklenmektedir. Bu doğrultuda araştırma üniversite üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencileri ile yürütülerek KKTPP ile özellikle üniversite eğitiminin son yıllarında bulunan öğrencilerin desteklenmesi amaçlanmıştır. Bu nedenle farklı yaş grupları ve sınıf düzeyleriyle çalışmanın yürütülmesi KKT'nin kariyer psikolojik danışmanlığı alanında kullanımına yönelik literatüre katkı sağlayacaktır.

Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

1. KKTPP ile üniversite öğrencilerinin kariyer kararlılıklarını arttırdığı ve kariyer sıkıntılarını ise azalttığı görülmüştür. Bu doğrultuda, üniversite kariyer merkezlerinde, bu konuda eğitimli kariyer psikolojik danışmanları tarafından KKT temelli kariyer hizmetleri planlanabilir ve sunulabilir.

2. Bu araştırmanın nitel bulgularından elde edilen sonuçlar üniversite üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerinin kariyer gelişimlerinde çeşitli stres kaynakları ile karşılaştığını göstermektedir. Bu faktörlerin farkındalığına ve bunlarla başa çıkmaya yönelik üniversite kariyer gelişim merkezlerinde öğrencilere yönelik çeşitli atölye çalışmaları yapılabilir. Bu doğrultuda, kariyer merkezlerinde çalışan uzmanların öğrencilere sundukları hizmetlerin niteliğini artırmaya yönelik mesleki yeterlikleri desteklenebilir.

3. Bu çalışmada uygulanan kariyer gelişimi programında KKT temelli teknik, yöntem ve egzersizler kullanılmıştır. Bu doğrultuda bu doğrultuda eğitimleri bulunan kariyer psikolojik danışmanları, kariyer psikolojik danışmanlığında bireysel ve grup uygulamalarında bu programdan yararlanarak okuldaki işe geçiş sürecinde olan ve kariyer sıkıntısı yaşayan öğrencilere bu programda yer alan uygulamaları sunabilirler.

4. Uygulayıcıların, deneysel programın gün, saat ve tarihini belirlerken katılımcıların çalışıp çalışmama ya da ders programlarına uygun olacak şekilde bir planlama yapmasının programdan alınan verimi arttıracakı düşünülmektedir.

5. KKTPP yüz yüze olacak şekilde planlanmış olmakla birlikte çevrimiçi ortamda da uygulanabilirliği pilot çalışmada görülmüştür. Bu doğrultuda uygulayıcılar KKTPP'yi hem yüz yüze hem çevrimiçi ortamda uygulayabilir. Ancak yüzyüze programa katılan öğrencilerin çevrimiçi olmasındansa yüz yüze olmasının yararlarına değindikleri ifadelerinin de bu noktada göz önünde bulundurulması önerilir.

Politika Yapıcılara Yönelik Öneriler

1. Üniversite öğrencilerinin okuldaki işe geçiş sürecinde deneyimledikleri kariyer stresine/sıkıntısına kaynaklık eden faktörler arasında sınav ve işe alım süreçlerindeki belirsizlikler ve değişikliklerin işaret edildiği göz önünde bulundurularak, politika yapıcıların

öngörülebilir, istikrarlı uygulamalar ve sonuçlar gerçekleştirilmesi konusunu değerlendirmeleri önerilir. Ayrıca, üniversite öğrencilerinin gelecek kaygısına kaynaklık eden ekonomik, kültürel ve daha birçok alandaki mevcut problemler üzerinde yoğunlaşarak bu problemleri bilimsel bir bakış açısıyla ele almaları önerilebilir.

2. Bu araştırmanın nitel aşamasından elde edilen veriler, üniversite üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerinin kariyer gelişimlerinde gelecek kaygısı yaşadığını, kişisel bazı etmenlerden dolayı stres ve sıkıntı deneyimlediklerini ve kariyer engelleri ile karşı karşıya kaldıklarını göstermektedir. Bu doğrultuda Türkiye’de politika yapıcıların kişisel etmenleri en aza indirmeyi sağlayacak çeşitli önlemler (öğrencilerin henüz üniversite eğitimi sırasında mesleğe hazırlanmasını ve kendini geliştirmesine olanak sağlayacak kurslar, eğitimler vs.) ve kariyerde engel teşkil eden faktörlere yönelik tespit çalışmalarının yapılarak bu konularda iyileştirmelere gidilmesi (örn.ailelere yönelik eğitimler verilmesi, bölüm ve fakültelerle ilgili ihtiyaç analizi yapılarak eksiklerin giderilmesi, öğrencilere verilen burs seçeneklerinin artırılması) gibi uygulamaların planlı ve sistematik bir şekilde sağlanması konusunda politikalara öncülük etmeleri önerilebilir.

3. Türkiye bağlamında üniversite öğrencilerinin deneyimlediği birçok kariyer sıkıntısı olduğu görülmektedir. Bu problemlerin öğrencilerin sadece kariyer gelişimlerini değil aynı zamanda ruh sağlıkları üzerinde de önemli etkileri olacağı göz önünde bulundurularak ekonomik ve sistemsal engellerin giderilmesine yönelik politikalar geliştirilmesi önerilebilir.

4. Üniversitelerde öğrencilerin kariyer gelişimlerinde daha kararlı adımlar atmaları ve kariyer seçenekleri hakkında öğrencilerin bilgilendirilebilmesi için çeşitli eğitim ve kursların yaygınlaştırılarak, öğrencilere uygulamaya dönük staj imkanları sağlanması yönünde (Fearon vd. 2018; Yaşar ve Sunay, 2020) politikalar geliştirilebilir.

5. KKT odaklı müdahalelerin yaygınlaştırılması ve ilgili konuda daha çok farkındalık yaratmak adına, KKT uygulayıcı eğitimlerinin daha ulaşılabilir ve ekonomik hale gelmesi sağlanabilir.

Kaynaklar

- Akarsu, B. (2014). Hipotezlerin, Değişkenlerin ve Örneklemen Belirlenmesi. M. Metin (Ed.) *Kuramdan uygulamaya eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri* içinde (pp.21-42). Pegem Akademi Yayınları.
- Akbağ, M., Karagöz, E. ve Ayaz, A. (2024). Üniversite öğrencilerinin kariyer stresleri üzerinde kariyer kaynaklarının rolü. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 22(2), 1628-1644. <https://doi.org/10.37217/tebd.1211513>
- Akçakanat, T. ve Uzunbacak, H. H. (2019). Kariyer kararlılığı ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 4(9), 159-170. <https://doi.org/10.25204/iktisad.576572>
- Akdemir, M. K. (2018). *Kabul ve kararlılık terapisi yönelimli psiko-eğitim programının başa çıkma yeterliği üzerindeki etkisi* (Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Akgün, D. Y., Toker, A. ve Yeşirlili, U. (2022). Covid-19 salgınının turist rehberi adaylarının kariyer planlarına etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(2), 1408-1427. <https://www.isarder.org/index.php/isarder/article/view/1714>
- Albrecht, K. (1988). *Gerilim ve yönetici* (Tosun, K. vd. Çev.). İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları.
- Altan, F., & Tarsuslu, S. (2019). Determination of career stress levels of university students. In *meeting of 5th International Mediterranean Congress on Natural Sciences, Health Sciences and Engineering (MENSEC V)*, Budapest, Hungary.
- Amil, O. (2015). Çalışanların algılanan kariyer engelleri ile algılanan performansları arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *OPUS-Türkiye Sosyal Politika ve Çalışma Hayatı Araştırmaları Dergisi*, 5(9), 7-26. https://www.researchgate.net/publication/304349575_Calisanlarin_Algilanan_Kariyer_Engelleri_Ile_Agilanan_Performanslari_Arasindaki_Iliskinin_Cesitli_Degiskenler_Acısından_Incelenmesi
- Amir, T., & Gati, I. (2006). Facets of career decision-making difficulties. *British Journal of Guidance & Counselling*, 34(4), 483-503. <https://doi.org/10.1080/03069880600942608>

- Anderson, D. A., & Simmons, A. M. (2008). A pilot study of a functional contextual treatment for bulimia nervosa. *Cognitive and Behavioral Practice*, 15(2), 172–178. <https://doi.org/10.1016/j.cbpra.2006.06.002>.
- Anderson, M. Z., & Tracey, T. J. (1995). Application of adaptive counseling and therapy to career counseling. *Journal of Career Assessment*, 3(1), 75-88. <https://doi.org/10.1177/106907279500300106>.
- Aracıoğlu, Ç. ve Demirtaş, A. S. (2019). *Sürekli umut ve kariyer stresi arasında bilişsel esnekliğin paralel çoklu aracılığı*. Türk PDR Derneği Yayınları.
- Argyropoulou, E. P., Sidiropoulou-Dimakakou, D., & Besevegis, E. G. (2007). Generalized self-efficacy, coping, career indecision, and vocational choices of senior high school students in Greece: Implications for career guidance practitioners. *Journal of Career Development*, 33(4), 316-337. <https://doi.org/10.1177/0894845307300412>
- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55(5), 469–480. <https://doi.org/10.1037//0003-066X.55.5.469>
- Arnold, J. (1989). Career decidedness and psychological well-being: A two-cohort longitudinal study of undergraduate students and recent graduates. *Journal of Occupational Psychology*, 62(2), 163-176. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1989.tb00487.x>
- Arnout, B. I. A. (2018). The effectiveness of a program based on accepted and commitment online Therapy to reduce the symptoms of career bullying in a sample of faculty members. *Alustath Journal for Human and Social Sciences*, 3(227). https://www.researchgate.net/publication/338254078_Arnout_B_2018_The_effectiveness_of_a_program_based_on_acceptance_and_commitment_therapy_and_online_to_reducing_the_symptoms_of_bullying_in_a_sample_of_faculty_members_Alustath_f_or_Educational_and_Soci

- Arroba, T.Y. (1978). Decision-making style as a function of occupational group, decision content and perceived importance. *Journal of Occupational Psychology*, 51(3), 219-229. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1978.tb00418.x>
- Arslan, Ü. & Uyar, B. B. (2020). Do career decidedness and career distress influence psychological and subjective wellbeing? The mediating role of mindfulness. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 7(2), 271-280. <https://doi.org/10.33200/ijcer.783328>
- Arslan, E. (2022). Nitel araştırmalarda geçerlilik ve gvenilirlik. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (51), 395-407. <https://doi.org/10.30794/pausbed.1116878>
- Arslan, . (2022). Relation between career decidedness and subjective wellbeing in university students: Does hope mediate the link? *Participatory Educational Research*, 9(2), 103-117. <https://doi.org/10.17275/per.22.31.9.2>
- Arslan, E. (2022). Nitel araştırmalarda geçerlilik ve gvenilirlik. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (51), 395-407. <https://doi.org/10.30794/pausbed.1116878>
- Ashforth, B. E. & Saks, A. M. (1995). Work-role transitions: A longitudinal examination of the Nicholson model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68(2), 157-175. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1995.tb00579.x>
- Assaz, D. A., Roche, B., Kanter, J. W., & Oshiro, C. K. (2018). Cognitive defusion in acceptance and commitment therapy: What are the basic processes of change? *The Psychological Record*, 68, 405-418. <https://doi.org/10.1007/s40732-017-0254-z>
- Aşık, G. ve Akgül, H. (2022). Üniversite ğrencilerinin kariyer stresleri, kariyer kararında ailenin etkisi ve kariyer kararı verme yetkinlik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(1), 192-212. <https://doi.org/10.33711/yyuefd.1083796>

- Atkins, P. W. & Parker, S. K. (2012). Understanding individual compassion in organizations: The role of appraisals and psychological flexibility. *Academy Of Management Review*, 37(4), 524-546. <http://dx.doi.org/10.5465/amr.2010.0490>
- Aydın, Y. ve Aydın, G. (2017). Değer verme ölçeğini Türk kültürüne uyarlama çalışması. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 64-77. <https://doi.org/10.17240/aibuefd.2017.17.28551-304621>
- Aytaç, S. (2002). İş yerindeki stres kaynakları. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 4(1).
- Aytaç, S. S. ve Dursun, S. (2009). Üniversite öğrencileri arasında işsizlik kaygısı. *Bursa Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(1), 71-84. https://www.researchgate.net/publication/293486658_UNIVERSITE_OGRENCILERI_ARASINDA_ISSIZLIK_KAYGISI
- Bacanlı, F. (2016). Career decision-making difficulties of Turkish adolescents. *International Journal For Educational And Vocational Guidance*, 16, 233-250. <https://doi.org/10.1007/s10775-015-9304-8>
- Bach, P. & Hayes, S.C. (2002). The use of acceptance and commitment therapy to prevent the rehospitalization of psychotic patients: a randomized controlled trial. *Journal Of Consulting And Clinical Psychology*, 70(5), 1129-1139. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-006X.70.5.1129>
- Bach, P. A. & Moran, D. J. (2008). *ACT in practice case conceptualization in Acceptance And Commitment Therapy*. New Harbinger Publications.
- Baer, R. A. (2003). Mindfulness training as a clinical intervention: A conceptual and empirical review. *Clinical psychology: Science And practice*, 10(2), 125-143. <https://doi:10.1093/clipsy/bpg015>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>

- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175–1184. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.44.9.1175>
- Bankası, D. (2006). Turkey labor market study. *Document of the World Bank*.
- Bardeen, J. R. & Fergus, T. A. (2016). The interactive effect of cognitive fusion and experiential avoidance on anxiety, depression, stress and posttraumatic stress symptoms. *Journal Of Contextual Behavioral Science*, 5(1), 1-6. <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2016.02.002>
- Bargmann, C., Thiele, L., & Kauffeld, S. (2022). Motivation matters: Predicting students' career decidedness and intention to drop out after the first year in higher education. *Higher Education*, 1-17. <https://doi.org/10.1007/s10734-021-00707-6>
- Bayrakçeken, E. ve Buztepe, S. (2021). Sağlık hizmetleri meslek yüksekokulu öğrencilerinin kariyer streslerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10(3), 260-266. <https://doi.org/10.53424/balikesirsbd.890243>
- Bell, D. E., Raiffa, H., & Tversky, A. (1988). *Descriptive, normative and prescriptive interactions in decision making*. Cambridge University Press.
- Benitzhak, S., Bluvstein, I. & Maor, M. (2014). The Psychological Flexibility Questionnaire (PFQ): Development, reliability and validity. *Webmed Central Psychology*, 5(4), 1-10. http://www.webmedcentral.com/article_view/4606
- Bennett, R. & Oliver, J. (2019). *Acceptance and commitment therapy: 100 key points and techniques*. Routledge.
- Benton, S. A., Robertson, J. M., Tseng, W. C., Newton, F. B., & Benton, S. L. (2003). Changes in counseling center client problems across 13 years. *Professional Psychology: Research And Practice*, 34(1), 66-72. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.34.1.66>.
- Benton, S. A., Benton, S. L., Newton, F. B., Benton, K. L., & Robertson, J. M. (2004). Changes in client problems: contributions and limitations from a 13-year study. *Professional Psychology: Research and Practice*, 35(3), 317–319. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.35.3.317>

- Betz, N. E. (1992). Career assessment: A review of critical issues. S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* içinde (pp. 453–484). John Wiley & Sons.
- Betz, N. E., & Corning, A. F. (1993). The inseparability of “career” and “personal” counseling. *The Career Development Quarterly*, 42(2), 137-142.
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1993.tb00426.x>
- Biglan, A., & Hayes, S. C. (1996). Should the behavioral sciences become more pragmatic? The case for functional contextualism in research on human behavior. *Applied And Preventive Psychology*, 5(1), 47-57. [https://doi.org/10.1016/S0962-1849\(96\)80026-6](https://doi.org/10.1016/S0962-1849(96)80026-6)
- Biglan, A., Hayes, S. C., & Pistorello, J. (2008). Acceptance and commitment: Implications for prevention science. *Prevention Science*, 9, 139-152.
<https://doi.org/10.1007/s11121-008-0099-4>.
- Bilgiç, R. & Yılmaz, N. (2013). The correlates of psychological health among the Turkish unemployed: Psychological burden of financial help during unemployment. *International Journal Of Psychology*, 48(5), 1000-1008.
<https://doi.org/10.1080/00207594.2012.717702>
- Blackledge, J. T. (2007). Disrupting verbal processes: cognitive defusion in acceptance and commitment therapy and other mindfulness-based therapies. *The Psychological Record*, 57(4), 555-577. <https://doi.org/10.1007/BF03395595>
- Blackledge, J. T. & Barnes-Holmes, D. (2009). Core Processes In Acceptance And Commitment Therapy. J. T. Blackledge, J. Ciarrochi & F. P. Deane (Eds.), *Acceptance and Commitment Therapy: Contemporary theory research and practice* içinde (pp. 41–59). Australian Academic Press.
- Bloy, S., Morris, E. M., Johns, L. C., Cooke, A. & Oliver, J. E. (2021). My voices are just part of me, they don't own me: A qualitative investigation of acceptance and commitment therapy groups for people experiencing psychosis. *Psychosis*, 13(3), 195-208. <https://doi.org/10.1080/17522439.2020.1870542>
- Bogdan, R., & Biklen, S. K. (2007). *Qualitative research for education: An introduction to theories and method*. Allyn & Bacon.

- Boğazlıyan, E. E. (2024). *Grupla kariyer psikolojik danışmanlığı programının üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygısına etkisi* (Doktora Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.
- Bolderston, H. (2013). *Acceptance and commitment therapy: Cognitive fusion and personality functioning* (Doctoral dissertation). University of Southampton, England.
- Bond, F. W. & Bunce, D. (2000). Mediators of change in emotion-focused and problem-focused worksite stress management interventions. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 5(1), 156-163.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1076-8998.5.1.156>
- Bond, F. W. & Bunce, D. (2003). The role of acceptance and job control in mental health, job satisfaction, and work performance. *Journal Of Applied Psychology*, 88(6), 1057–1067. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.6.1057>
- Bond, F. W. & Flaxman, P. E. (2006). The ability of psychological flexibility and job control to predict learning, job performance, and mental health. *Journal Of Organizational Behavior Management*, 26(1-2), 113-130. https://doi.org/10.1300/J075v26n01_05
- Bond, F. W., Flaxman, P. E., & Bunce, D. (2008). The influence of psychological flexibility on work redesign: Mediated moderation of a work reorganization intervention. *Journal Of Applied Psychology*, 93(3), 645–654. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.645>
- Bond, F. W., Flaxman, P. E., Veldhoven, M. J., & Biron, M. (2010). The impact of psychological flexibility and acceptance and commitment therapy (ACT) on health and productivity at work. *Contemporary Occupational Health Psychology: Global Perspectives On Research And Practice*, 1, 296-313.
<https://doi.org/10.1002/9780470661550>
- Bond, F. W., Hayes, S. C., Baer, R. A., Carpenter, K. M., Guenole, N., Orcutt, H. K., & Zettle, R. D. (2011). Preliminary psychometric properties of the acceptance and action questionnaire–II: A revised measure of psychological inflexibility and experiential avoidance. *Behavior Therapy*, 42(4), 676-688.
<https://doi.org/10.1016/j.beth.2011.03.007>

- Bond, F. W., Flaxman, P. E., & Lloyd, J. (2016). *Mindfulness and meditation in the workplace: An acceptance and commitment therapy approach*. Oxford University Press.
- Boulanger, J., Hayes, S. C., & Pistorello, J. (2010). Experiential avoidance as a functional contextual concept. A. Kring & A. Sloan, (Eds.), *Emotion regulation and psychopathology: A transdiagnostic approach to etiology and treatment* içinde (pp. 107–136). The Guilford Press.
- Bozyiğit, E., & Gökbaraz, N. (2020). Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinde kariyer stresinin belirleyicileri. *Journal Of Computer And Education Research*, 8(15), 181-200. <https://doi.org/10.18009/jcer.679874>
- Bulduk, S. (2003). *Deneysel psikolojide araştırma yöntemleri*. Çantay Kitabevi.
- Bullock-Yowell, E., McConnell, A. E., & Schedin, E. A. (2014). Decided and undecided students: Career self-efficacy, negative thinking and decision-making difficulties. *Nacada Journal*, 34(1), 22-34. <https://doi.org/10.12930/NACADA-13-016>
- Büyükgöze- Kavas, A. (2011). *Testing a model of career indecision among university students based on social cognitive career theory* (Doctoral Dissertation). Middle East Technical University, Ankara.
- Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Bramwell, K. & Richardson, T. (2017). Improvements in depression and mental health after acceptance and commitment therapy are related to changes in defusion and values-based action. *Journal Of Contemporary Psychotherapy*, 48(1), 9-14. <https://doi.org/10.1007/s10879-017-9367-6>
- Brawn, D. (2002). *Career choice and development*. John Wiley & Sons.
- Breaux, A. H. (2004). *The impact of cooperative education participation on career indecision, career decision-making self-efficacy and career decision-making style among college students*. Temple University.

- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal Of Vocational Behavior*, 69(1), 30-47. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.003>
- Bright, J. E. H., Pryor, R. G. L., Wilkenfeld, S., & Earl, J. (2005). The role of social context and serendipitous events in career decision making. *International Journal for Educational And Vocational Guidance*, 5(1), 19-36. <https://doi.org/10.1007/s10775-005-2123-6>
- Brooks, J. L. & Seers, A. (1991). Predictors of organizational commitment: variations across career stages. *Journal Of Vocational Behavior*, 38(1), 53-64. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(91\)90017-G](https://doi.org/10.1016/0001-8791(91)90017-G)
- Brown, A. M. (1984). Ultrasound in gecko distress calls (Reptilia: Gekkonidae). *Israel Journal Of Ecology And Evolution*, 33(3), 95-101. <https://doi.org/10.1080/00212210.1984.10688562>
- Brown, D. (1990). Models Of Career Decision Making. D. Brown & L. Brooks, (Eds.), *Career choice and development* içinde (pp. 395-421). Jossey-Bass.
- Brown, D. (2002). The role of work and cultural values in occupational choice, satisfaction, and success: A Theoretical Statement. *Journal Of Counseling & Development*, 80(1), 48-56. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2002.tb00165.x>
- Brown, S. D. & Lent, R. W. (2004). Social cognitive career theory in a diverse world: closing thoughts, *Journal Of Career Assessment*, 25(1), 173-180. <https://doi.org/10.1177/1069072716660061>
- Brown, F. J. & Hooper, S. (2009). Acceptance and Commitment Therapy (ACT) with a learning disabled young person experiencing anxious and obsessive thoughts. *Journal Of Intellectual Disabilities*, 13(3), 195-201. <https://doi.org/10.1177/1744629509346173>
- Brown, S. D., Lent, R. W., Telander, K., & Tramayne, S. (2011). Social cognitive career theory, conscientiousness, and work performance: A meta-analytic path analysis. *Journal Of Vocational Behavior*, 79(1), 81-90. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.11.009>

- Bynner, J. (2005). Rethinking the youth phase of the life course: The case for emerging adulthood. *Youth And Society*, 8(4), 367–384.
<https://doi.org/10.1080/13676260500431628>
- Campagna, C.G. & Curtis, G.J. (2007). So worried I don't know what to be: Anxiety is associated with increased career indecision and reduced career certainty. *Australian Journal Of Guidance And Counseling*, 17(1), 91-96.
<https://doi.org/10.1375/ajgc.17.1.91>
- Can İ. (2015). *İş ve meslek danışmanlığı hizmetinin genç işsizlikle mücadeledeki rolü* (Bildiri Sunumu). II. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi Bildiri Kitabı, Ankara.
- Carson, K. D., Carson, P. P., Roe, C., Birkenmeier, C., Birkenmeier, B. J., & Philis, J. S. (1999). Four Commitment profiles and their relationships to empowerment, service recovery and work attitudes. *Public Personnel Management*, 28(1), 1-13.
<https://doi.org/10.1177/009102609902800101>
- Cellini, J. V. & Kantorowski, L. A. (1984). Locus of control and career decidedness: Some Methodological notes. *Psychological Reports*, 55(2), 613-614.
<https://doi.org/10.2466/pr0.1984.55.2.613>
- Chartrand, J. M., Rose, M. L., Elliott, T. R., Marmarosh, C., & Caldwell, S. (1993). Peeling back the onion: personality, problem solving, and career decision-making style correlates of career indecision. *Journal Of Career Assessment*, 1(1), 66–82.
<https://doi.org/10.1177/106907279300100107>
- Chartrand, J. M. & Robbins, S. (1997). *Career Factors Inventory application and technical guide*. Consulting Psychologists Press.
- Chason, A. K. (2011). Relationships among negative career thoughts, profile elevation, differentiation, career decidedness and satisfaction with choice. Florida State University Libraries. http://purl.flvc.org/fsu/fd/FSU_migr_etd-3876.
- Chawla, N. & Ostafin, B. (2007). Experiential avoidance as a functional dimensional approach to psychopathology: An empirical review. *Journal Of Clinical Psychology*, 63(9), 871-890. <https://doi.org/10.1002/jclp.20400>

- Choi, B. Y., Park, H., Nam, S. K., Lee, J., Cho, D., & Lee, S. M. (2011). The development and initial psychometric evaluation of the Korean career stress inventory for college students. *The Career Development Quarterly*, 59(6), 559-572. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2011.tb00976.x>.
- Cho, Y., Park, J., Jeoung, S., Ju, B., You, J., Ju, A. & Park, H. Y. (2017). How do South Korean female executives' definitions of career success differ from those of male executives? *European Journal Of Training And Development*, 41(6), 490-507. <https://doi.org/10.1108/EJTD-12-2016-0093>
- Ciarrochi, J. Bilich, L., & Godsel, C. (2010). Psychological Flexibility As A Mechanism Of Change In Acceptance And Commitment Therapy. R. Baer, (Ed.), *Assessing mindfulness and acceptance processes in clients: Illuminating the theory and practice of change* içinde (pp. 51-77). New Harbinger Publications.
- Clarke, S., Kingston, J., Wilson, K. G., Bolderston, H., & Remington, B. (2012). Acceptance and commitment therapy for a heterogeneous group of treatment-resistant clients: A treatment development study. *Cognitive And Behavioral Practice*, 19(4), 560-572. <https://doi.org/10.1016/j.cbpra.2012.03.001>
- Constantine, M. G., & Flores, L. Y. (2006). Psychological distress, perceived family conflict, and career development issues in college students of color. *Journal Of Career Assessment*, 14(3), 354-369. <https://doi:10.1177/1069072706286491>
- Cook, D. L. (1967). *The impact of the Hawthorn Effects in experimental designs in educational research*. Cooperative Research Project.
- Cooke, R., Bewick, B.M., Barkham, M., Bradley, M. & Audin, K. (2006). Measuring, monitoring and managing the psychological well-being of first year university students. *British Journal Of Guidance & Counselling*, 34, 505-517. <https://doi.org/10.1080/03069880600942624>
- Cook, D. A. & Beckman, T. J. (2010). Reflections on experimental research in medical education. *Adv Health Sci Educ Theory Pract*, 15(3), 455-464. <https://doi.org/10.1007/s10459-008-9117-3>

- Corbin, J., & Strauss, A. (2008). *Basics of qualitative research techniques and procedures for developing grounded theory*. Sage.
- Corbin, J. (2016). Taking An Analytic Journey. *Developing grounded theory* içinde (pp. 35-54). Routledge.
- Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal Of Vocational Behavior*, 74(2), 219-229. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.004>.
- Creed, P. A. & Hood, M. (2014). Disengaging from unattainable career goals and reengaging in more achievable ones. *Journal Of Career Development*, 41(1), 24-42. <https://doi.org/10.1177/0894845312471195>
- Creed, P. A. & Gagliardi, R. E. (2015). Career compromise, career distress, and perceptions of employability: The moderating roles of social capital and core self-evaluations. *Journal Of Career Assessment*, 23(1), 20-34. <https://doi.org/10.1177/1069072714523082>
- Creed, P. A., Hood, M., Praskova, A., & Makransky, G. (2016). The career distress scale: Using rasch measurement theory to evaluate a brief measure of career distress. *Journal Of Career Assessment*, 24(4), 732-746. <https://doi.org/10.1177%2F1069072715616126>
- Creed, P. A., Hood, M., & Hu, S. (2017). Personal orientation as an antecedent to career stress and employability confidence: The intervening roles of career goal-performance discrepancy and career goal importance. *Journal Of Vocational Behavior*, 99, 79-92. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.12.007>
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods Approaches*. Sage.
- Cullen, C. (2008). Acceptance and commitment therapy (ACT): A third wave behaviour therapy. *Behavioural And Cognitive Psychotherapy*, 36(6), 667-673. <https://doi.org/10.1017/S1352465808004797>

- Cytrynbaum, S. & Crites, J. O. (1989). The Utility Of Adult Development Theory İn Understanding Career Adjustment Process. M. B. Arthur, D. T. Hall & B. S. Lawrence (Eds.), *Handbook of career theory* içinde (pp.66-88). Cambridge University Press.
- Çakmak, Ö. ve Hedevalı, M. (2005). Eğitim ve fen- edebiyat fakülteleri biyoloji bölümü Öğrencilerinin kaygı düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), 115–127. <https://app.trdizin.gov.tr/makale/TIRnM01qYzM>
- Çil, A. (2016). *Kariyer kararsızlığı giderme psikoeğitim programının üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığını giderme üzerine etkilerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Çondur, F., ve Bölükbaş, M. (2014). Türkiye'de işgücü piyasası ve genç işsizlik-büyüme ilişkisi üzerine bir inceleme. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(2). https://www.researchgate.net/publication/287234925_Turkiye'de_Isgucu_Piyasasi_ve_Genc_Issizlik-Buyume_Iliskisi_Uzerine_Bir_Inceleme
- Çöp, S. (2020). Kariyer stresinin kariyer kararlılığı üzerindeki etkisinde sosyal ağ desteğinin aracılık rolü: Gastronomi öğrencileri üzerine bir araştırma. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(10), 835-856. <https://doi:10.26677/TR1010.2020.553>
- Dahl, J. & Lundgren, T. (2006). *Living beyond your pain: Using Acceptance & Commitment Therapy to ease chronic pain*. New Harbinger Publications.
- Dawis, R. V. & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. University of Minnesota Press.
- Demirel, H., Demirel, E. ve Düşükcan, M. (2012). *Yaşam amaçları ve meslek seçimi: Üniversite öğrencileri örneği*. I. Ulusal Ünye İ.İ.B.F. İşletmecilik Sempozyumu, Ordu, Türkiye.
- Denzin, N. K. (2008). *The landscape of qualitative research Lincoln*. Sage Publications.

- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2008). Introduction: The Discipline And Practice Of Qualitative Research. N. K. Denzin & Y. S. Lincoln, (Eds.), *Strategies of qualitative inquiry* içinde (pp. 1–43). Sage Publications.
- Dindo, L., Van Liew, J. R., & Arch, J. J. (2017). Acceptance and commitment therapy: a transdiagnostic behavioral intervention for mental health and medical conditions. *Neurotherapeutics*, 14(3), 546-553.
<https://doi.org/10.1007/s13311-017-0521-3>
- Doğan, S. (2000). Psikolojik danışman eğitiminde akreditasyonun gereği ve bir model önerisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(14), 31-38.
<https://doi.org/10.17066/pdrd.67409>
- Doğan, H. (2005). *Bilgi verici danışmanlık programının üniversiteye giriş sınavı ve üniversite eğitime ilişkin yanlış inançlara etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Doğan, H. & Bacanlı, F. (2012). The effect of a career decision-making group guidance program on career decision-making difficulties. *Energy Education Science And Technology Part B: Social And Educational Studies*, 912-916.
- Doğan, L. B. ve Yeşilyaprak, B. (2018). Kariyer yelkenlisi modeline dayalı grupla müdahale programı. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 185-192. <https://doi.org/10.18506/anemon.332616>
- Donaldson-Feilder, E. J. & Bond, F. W. (2004). The relative importance of psychological acceptance and emotional intelligence to workplace well-being. *British Journal Of Guidance & Counselling*, 32(2), 187-203.
<https://doi.org/10.1080/0806988041000169221>
- Dönmezoğulları, C. (2020). *Kariyer yapılandırma kuramına dayalı psikoeğitim programının üniversite öğrencilerinin kariyer kararı ve güçlü yönler öz yeterlilik düzeylerine etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.

- Duru,H. & Gültekin, F. (2020). Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin kariyer stresleri, kariyer uyum yetenekleri ve mentörlük arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Education Journal*, 28(1), 328-337. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.3596>
- Dursun, A. ve Akkaya, M. (2022). Kabul ve kararlılık terapisi odaklı deneysel araştırmalar: Sistematik bir gözden geçirme. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 14(3), 340-352. <https://doi.org/10.18863/pgy.1014526>
- Dyson, R. & Renk, K. (2006). Freshmen adaptation to university life: Depressive symptoms, stress and coping. *Journal Of Clinical Psychology*, 62(10), 1231–1244. <https://doi.org/10.1002/jclp.20295>
- Dymond, S., May, R. J., Munnely, A., & Hoon, A. E. (2010). Evaluating the evidence base for relational frame theory: A citation analysis. *The Behavior Analyst*, 33(1), 97-117. <https://doi.org/10.1007/BF03392206>
- Eifert, G. H. & Forsyth, J. P. (2005). *Acceptance & Commitment Therapy for anxiety disorders: A practitioner's treatment guide to using mindfulness, acceptance, and values-based behavior change strategies*. New Harbinger Publications.
- Erdayı, A. U. (2009). Dünyada genç işsizliği sorununun çözümüne yönelik ulusal politikalar ve Türkiye. *Çalışma ve Toplum*, 3(22), 133-162. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ct/issue/71767/1154982>
- Erikson, E. (1968). *Identity: Youth and crisis*. Norton.
- Ernst, M. M., & Mellon, M. W. (2016). Acceptance and commitment therapy (ACT) to foster resilience in pediatric chronic illness. *Child And Adolescent Resilience Within Medical Contexts: Integrating Research And Practice*, 193-207. https://doi.org/10.1007/978-3-319-32223-0_11
- Erözkan, A. (2004). Üniversite öğrencilerinin sınav kaygısı ve başa çıkma davranışları. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12, 13-38. <https://dergipark.org.tr/en/pub/musbed/issue/23501/250395>

- Esmer, Y. ve Arıbaş, A. N. (2023). Önlisans öğrencilerinin gelecek kaygılarına yönelik nitel bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 25(44), 330-347. <https://hdl.handle.net/11492/7386>
- Eveland, A. P., Conyne, R. K., & Blakney, V. L. (1998). University students and career decidedness: Effects of two computer-based career guidance interventions. *Computers In Human Behavior*, 14(4), 531-541. [https://doi.org/10.1016/S0747-5632\(98\)00022-3](https://doi.org/10.1016/S0747-5632(98)00022-3)
- Fearon, C., Nachmias, S., McLaughlin, H., & Jackson, S. (2018). Personal values, social capital, and higher education student career decidedness: a new 'protean'-informed model. *Studies In Higher Education*, 43(2), 269-291. <https://doi.org/10.1080/03075079.2016.1162781>
- Flaxman, P. E., & Bond, F. W. (2006). *Acceptance and commitment therapy (ACT) in the workplace. Mindfulness-based treatment approaches: Clinician's Guide To Evidence Base And Applications*, 377-402. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/B978-012088519-0/50018-6>
- Flaxman, P. E., & Bond, F. W. (2010). A randomised worksite comparison of acceptance and commitment therapy and stress inoculation training. *Behaviour Research And Therapy*, 48(8), 816-820. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2010.05.004>
- Flaxman, P. E., Bond, F. W., & Livheim, F. (2013). *The mindful and effective employee: An acceptance and commitment therapy training manual for improving well-being and performance*. New Harbinger Publications.
- Forman, E. M., Herbert, J. D., Moitra, E., Yeomans, P. D., & Geller, P. A. (2007). A randomized controlled effectiveness trial of acceptance and commitment therapy and cognitive therapy for anxiety and depression. *Behavior Modification*, 31(6), 772-799. <https://doi.org/10.1177/0145445507302202>

- Fouad, N. A., Guillen, A., Harris-Hodge, E., Henry, C., Novakovic, A., Terry, S., & Kantamneni, N. (2006). Need, awareness, and use of career services for college students. *Journal Of Career Assessment*, 14(4), 407-420.
<https://doi.org/10.1177/1069072706288928>
- Fouad, N. A. (2007). Work and vocational psychology: Theory, research, and applications. *Annu. Rev. Psychol.*, 58(1), 543-564.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.58.110405.085713>
- Fouad, N., Cotter, E. W., & Kantamneni, N. (2009). The effectiveness of a career decision-making course. *Journal Of Career Assessment*, 17(3), 338-347.
<https://doi.org/10.1177/1069072708330678>
- Fraenkel, J., Wallen, N., & Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education*. McGraw Hill.
- Freeman, V. F., Lenz, J. G., & Reardon, R. C. (2017). Career course impact on college students' career decision and affective states. *Vistas Online*, 32(1), 1-14.
https://www.semanticscholar.org/paper/Career-Course-Impact-on-College-Students%E2%80%99-Career-Freeman/Lenz/87d72a4fd233d78924846213869ebdaf984b9bb8?utm_source=direct_link
- Galles, J. A. & Lenz, J. G. (2013). Relationships among career thoughts, vocational identity, and calling: Implications for practice. *The Career Development Quarterly*, 61(3), 240-248. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2013.00052.x>
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal Of Counseling Psychology*, 43(4), 510-526.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-0167.43.4.510>
- Gati, I. (1986). Making Career decisions: A sequential elimination approach. *Journal Of Counseling Psychology*, 33(4), 408-417.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-0167.33.4.408>

- Gati, I., Krausz, M. & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal Of Counseling Psychology*, 43(4), 510-526.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-0167.43.4.510>
- Gati, I. & Asher, I. (2001). Prescreening, in-depth exploration, and choice: From decision theory to career counseling practice. *The Career Development Quarterly*, 50(2), 140-157. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00979.x>
- Gati, I. & Asher, I. (2001a). The PIC Model For Career Decision Making: Prescreening, In-Depth Exploration And Choice. F. Leong & A. Barak (Eds.), *Contemporary models in vocational psychology* içinde (pp.15-62). Routledge.
- Gati, I. & Tal, S. (2008). Decision-Making Models And Career Guidance. J. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance* içinde (pp.115-145). Springer.
- Gati, I. (2013). Advances in Career Decision Making 1. W. B. Walsh, M. L. Savickas, P. Hartung (Eds.), *Handbook of vocational psychology* içinde (pp. 183-215). Routledge.
- Gati, I. & Levin, N. (2015). Making Better Career Decisions. P. L., Hartung, M. L. Savickas & W. B. Walsh (Eds.), *APA handbook of career intervention, vol. 2. applications* içinde (pp. 193–207). American Psychological Association.
- Gati, I. & Kulcsár, V. (2021). Making better career decisions: From challenges to opportunities. *Journal Of Vocational Behavior*, 126, 103-545.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103545>
- Gelatt, H. B. (1962). Decision-making: A conceptual frame of reference for counseling. *Journal Of Counseling Psychology*, 9(3), 240-245.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0046720>
- George, D. & Mallery, M. (2010). *Spss for windows step by step: A simple guide and reference*, Pearson.
- Germeijs, V. & De Boeck, P. (2003). Career indecision: Three factors from decision theory. *Journal Of Vocational Behavior*, 62(1), 11-25.
[https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00055-6](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00055-6)

Gibson, R. L. & Mitchell, M. H. (2005). *Introduction to counseling and guidance*.

Pearson Education. <http://macl-ustm.digitallibrary.co.in/handle/123456789/2299>

Gifford, E. V., Kohlenberg, B. S., Hayes, S. C., Pierson, H. M., Piasecki, M. P., Antonuccio, D. O., & Palm, K. M. (2011). Does Acceptance and Relationship focused behavior therapy contribute to bupropion outcomes? A randomized controlled trial of functional analytic psychotherapy and Acceptance and Commitment Therapy for smoking Cessation. *Behavior Therapy*, 42(4), 700-715. <https://doi.org/10.1016/j.beth.2011.03.002>

Ginzberg, E., Ginsburg, S., Axelrad, S. & Herma, J. (1951). *Occupational choice: An approach to a general theory*. Columbia University Press.

Gizir, C. A. (2005). Orta Doğu Teknik Üniversitesi son sınıf öğrencilerinin problemleri üzerine bir çalışma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 196-213. <https://doi.org/10.17860/efd.67011>

Glaize, D. L. & Myrick, R. D. (1984). Interpersonal groups or computers? A study of career maturity and career decidedness. *Vocational Guidance Quarterly*, 32(3), 168–176. <https://doi.org/10.1002/j.2164-585X.1984.tb01576.x>

Gloster, A. T., Klotsche, J., Chaker, S., Hummel, K. V., & Hoyer, J. (2011). Assessing psychological flexibility: What does it add above and beyond existing constructs? *Psychological Assessment*, 23(4), 970–982. <https://doi.org/10.1037/a0024135>

Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's Theory Of Circumscription, Compromise And Selfcreation. D. Brown (Ed.), *Career choice and development* içinde (pp.85-148). Jossey Bass.

Greenhaus, J. & Callanan, G.A. (2006). *Encyclopedia of career development*, thousand oaks: Sage Publications.

Guba, E. G. & Lincoln, Y. S. (1982). Epistemological and methodological bases of naturalistic inquiry. *Educational Communication And Technology Journal*, 30(4), 233-252. <https://doi.org/10.1007/BF02765185>

- Gültekin, Z. (2022). Umudun kariyer stresine etkisinde kariyer kararlılığının aracılık rolü: Ön lisans öğrencileri örneği. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(3), 94-112. <https://doi.org/10.18026/cbayarsos.1071149>
- Günay, A. & Çelik, R. (2019). Kariyer stresinin psikolojik iyi oluş ve iyimserlik değişkenleriyle yordanması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (33), 205-218. <http://acikerisim.sdu.edu.tr/xmlui/handle/123456789/41539>
- Gordon, V. N. (1998). Career decidedness types: A literature review. *The Career Development Quarterly*, 46(4), 386-403. <https://doi.org/10.1002/j.21610045.1998.tb00715.x>
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E., & Tatham, R.L., (2006). *Multivariate data analysis*. Prentice Hall.
- Harren, V. A. (1979). A model of career decision making for college students. *Journal Of Vocational Behavior*, 14(2), 119-133. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90065-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90065-4)
- Harris, R. (2006). Embracing your demons: An overview of acceptance and commitment therapy. *Psychotherapy In Australia*, 12(4), 70-6. https://www.semanticscholar.org/paper/Embracing-your-demons%3A-an-overview-of-acceptanceHarris/c56a9a707d4e73ba452ab5466274eafba66608d3?utm_source=direct_link
- Harris, M. (2007). The haunted self: Structural dissociation and the treatment of chronic traumatization. *Psychiatric Services*, 58(9), 1232-1232. <https://doi.org/10.1176/ps.2007.58.9.1232>
- Harris, R. (2009). *ACT made simple: An easy-to-read primer on acceptance and commitment therapy*. New Harbinger Publications.
- Harris, R. (2016). *ACT'i kolay öğrenmek* (H. Karatepe ve F. Yavuz, Çev. Ed.). Litera Yayıncılık.
- Harris, R. (2017a). *Mutluluk tuzağı* (Ç. Saher, Çev.). Litera Yayıncılık.
- Harris, R. (2019). *Kabul ve Kararlılık Terapisi ACT'i kolay öğrenmek*. Litera Yayıncılık.

- Hartung, P. J., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2005a). Career Adaptability In Childhood. *Career Development Quarterly*, 57(1), 63–74.
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb00166.x>
- Houser, J. (2015). *Nursing research: reading, using, and creating evidence*. (3rd ed.). Burlington: Jones ve Bartlett Learning.
- Havighurst, R. J. (1972). *Developmental tasks and education*. David McKay Company.
- Hayes, S. C., Hayes, L. J. ve Reese, H. W. (1988). Finding the philosophical core: A review of Stephen C. Pepper's World Hypotheses: A Study in Evidence. *Journal Of The Experimental Analysis Of Behavior*, 50(1), 97.
<https://doi.org/10.1901/jeab.1988.50-97>.
- Hayes, S. C. & Hayes, L. J. (1992). Some clinical implications of contextualistic behaviorism: The example of cognition. *Behavior Therapy*, 23(2), 225-249.
[https://doi.org/10.1016/S0005-7894\(05\)80383-1](https://doi.org/10.1016/S0005-7894(05)80383-1)
- Hayes, S. C. (1993). Analytic Goals And The Varieties Of Scientific Contextualism. S. C. Hayes, H.W. Reese & T. R. Sarbin (Eds.), *Varieties of scientific contextualism* içinde (p.126-142). Routledge.
- Hayes, S. C., Wilson, K. G., Gifford, E. V., Follette, V. M., & Strosahl, K. (1996). Experiential avoidance and behavioral disorders: A functional dimensional approach to diagnosis and treatment. *Journal Of Consulting And Clinical Psychology*, 64(6), 1152–1168. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.64.6.1152>
- Hayes, S. C., Strosahl, K. D. & Wilson, K. G. (1999). *Acceptance and commitment therapy: An experiential approach to behavior change*. Guilford Press.
- Hayes, S. C., Barnes-Holmes, D. & Roche, B. (2001). *Relational Frame Theory: A Post-Skinnerian Account of Human Language and Cognition*. Plenum Press.
- Hayes, S. C. & Gregg, J. (2001). Functional Contextualism and The Self. J. C. Muran (Ed.), *Selfrelations in the psychotherapy process* içinde (pp. 291–311). American Psychological Association.

- Hayes, S. C., Strosahl, K. D., & Wilson, K. G. (2003). *Acceptance and commitment therapy: An experiential approach to behavior change*. Guilford Press.
- Hayes, S. C., Masuda, A., & De Mey, H. (2003). Acceptance and commitment therapy: Een derde-generatie gedragstherapie (Acceptance and Commitment Therapy and the third wave of behavior therapy). *Gedragstherapie*, 36(2), 69–96. https://www.researchgate.net/publication/232605447_Acceptance_and_commitment_therapy_Een_derdegeneratie_gedragstherapie_Acceptance_and_Commitment_Therapy_and_the_third_wave_of_behavior_therapy
- Hayes, S. C. & Wilson, K. G. (2003). Mindfulness: Method and process. *Clinical Psychology: Science And Practice*, 10(2), 161–165. <https://doi.org/10.1093/clipsy.bpg018>
- Hayes, S. C., Follette, V. M. & Linehan, M. (2004). *Mindfulness and acceptance: expanding the cognitive-behavioral tradition*. Guilford Press.
- Hayes, S. C., Strosahl, K. D., Wilson, K. G., Bissett, R. T., Pistorello, J., Toarmino, D., Polusny, M., A., Dykstra, T. A., Batten, S. V., Bergan, J., Stewart, S. H., Zvolensky, M. J., Eifert, G. H., Bond, F. W., Forsyth J. P., Karekla, M., & McCurry, S. M. (2004). Measuring experiential avoidance: A preliminary test of a working model. *The Psychological Record*, 54, 553-578. <https://doi.org/10.1007/BF03395492>
- Hayes, S. C. & Strosahl, K. D., Bunting, K., Twohig, M. & Wilson, K. G. (2004). What Is Acceptance And Commitment Therapy. S. C. Hayes & K. D. Strosahl (Eds.), *A practical guide to acceptance and commitment therapy* içinde (pp.3-29). Springer.
- Hayes, S. C. (2004). What Is Acceptance And Commitment Therapy. K. D. Strosahl (Ed.), *A practical guide to Acceptance And Commitment Therapy* içinde (pp. 3-29). Springer Science & Business Media.
- Hayes, S. C. (2004a). Acceptance and Commitment Therapy, Relational Frame Theory, and the Third Wave of Behavioral and Cognitive Therapies. *Behavior Therapy*, 35(4), 639-665. [https://doi.org/10.1016/S0005-7894\(04\)80013-3](https://doi.org/10.1016/S0005-7894(04)80013-3)

- Hayes, S. C. (2004b). What Is Acceptance And Commitment Therapy. S. C. Hayes, V. M. Follette & M. Linehan (Eds.), *Acceptance and commitment therapy and the new behavior therapies: mindfulness, acceptance and relationship* içinde (pp.3-29). Guilford Press.
- Hayes, S. C. & Strosahl, K. (2004). *A practical guide to acceptance and commitment therapy*. Springer.
- Hayes, S. C., Masuda, A., Bissett, R., Luoma, J., & Guererro, L. F. (2004b). DBT, FAP, and ACT: How empirically oriented are the new behavior therapy technologies. *Behavior Therapy*, 35(1), 35-54. [https://doi.org/10.1016/S0005-7894\(04\)80003-0](https://doi.org/10.1016/S0005-7894(04)80003-0)
- Hayes, S. C. & Strosahl, K. D. (2004). *A practical guide to acceptance and commitment therapy*. Springer Science, Business Media.
- Hayes, S. C. (2005). *Get out of your mind and into your life: The new acceptance and commitment therapy*. New Harbinger Publications.
- Hayes, S. C. & Smith, S. X. (2005). *Get out of your mind & Into your life: The new Acceptance & Commitment Therapy*. New Harbinger Publications.
- Hayes, R. (2006). Operations, strategy, and technology: pursuing the competitive edge. *Strategic Direction*, 22(7). <https://doi.org/10.1108/sd.2006.05622gae.001>
- Hayes, S. C., Luoma, J. B., Bond, F. W., Masuda, A., & Lillis, J. (2006). Acceptance and Commitment Therapy: Model, processes and outcomes. *Behaviour Research And Therapy*, 44(1), 1–25. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2005.06.006>
- Hayes, S. C., & Twohig, M. P. (2008). *ACT verbatim for depression and anxiety: Annotated transcripts for learning acceptance and commitment therapy*. New Harbinger Publications.
- Hayes, S., Strosahl, K., Bunting, K., Twohig, M., & Wilson, K.G. (2010). What Is Acceptance And Commitment Therapy? S. C. Hayes, & K. Strosahl (Eds.), *A practical guide to acceptance and commitment therapy* içinde (pp.3-29). Springer.

- Hayes, S. C., Villatte, M., Levin, M., & Hildebrandt, M. (2011). Open, aware, and active: Contextual approaches as an emerging trend in the behavioral and cognitive therapies. *Annual Review Of Clinical Psychology*, 7(1), 141-168. <https://doi.org/10.1146/annurev-clinpsy-032210-104449>
- Hayes, S.C. & Lillis, J. (2012). *Acceptance and commitment therapy: Theories of psychotherapy series*. American Psychological Association.
- Hayes, S. C., Barnes-Holmes, D., & Wilson, K. G. (2012). Contextual behavioral science: Creating a science more adequate to the challenge of the human condition. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 1(1-2), 1-16. <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2012.09.004>
- Hayes, S. C., Pistorello, J., & Levin, M. E. (2012). Acceptance and commitment therapy as a unified model of behavior change. *The Counseling Psychologist*, 40(7), 976-1002. <https://doi.org/10.1177/0011000012460836>
- Hayes, S. C., Strosahl, K. D., & Wilson, K. G. (2012). *Acceptance and commitment therapy: The process and practice of mindful change*. Guilford Press
- Hayes, S. C., Levin, M. E., Plumb-Villardaga, J., Villatte, J. L., & Pistorello, J. (2013). Acceptance and commitment therapy and contextual behavioral science: Examining the progress of a distinctive model of behavioral and cognitive therapy. *Behavior Therapy*, 44(2), 180-198. <https://doi.org/10.1016/j.beth.2009.08.002>
- Hayes, S. C. (2016). *The ACT in context*. Routledge.
- Hayes, S. C. & Hofmann, S. G. (2017). The third wave of cognitive behavioral therapy and the rise of process-based care. *World Psychiatry: Official Journal Of The World Psychiatric Association (WPA)*, 16(3), 245–246. <https://doi.org/10.1002/wps.20442>
- Hawkins-Breaux, A. (2004). *The impact of cooperative education participation on career indecision, career decision-making self-efficacy and career decision making style among college students* (Unpublished doctoral dissertation). The Temple University, Philadelphia.
- Heinich, R. (1970). *Technology and the management of instruction*. Associations for Educational Communications and Technology.

- Heppner, M. J. (1998). The career transition inventory: Measuring internal resources in adulthood. *Journal Of Career Assessment*, 6(2), 135-145.
<https://doi.org/10.1177/106907279800600202>.
- Heppner, P. P., Wampold, B. E. ve Kivlighan, D. M. (2008). *Psikolojik danışmada araştırma yöntemleri*. (Siyez, D.M. Çev. Ed.). Mentis.
- Herr, E. & Cramer, S. (1996). *Career guidance and counseling through the lifespan* (5th ed.). Harper Collins.
- Herr, E. L. (2001). Career development and its practice: A historical perspective. *The Career Development Quarterly*, 49(3), 196–211. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00562.x>
- Hitlin, S., & Piliavin, J. A. (2004). Values: Reviving a dormant concept. *Annu. Rev. Sociol.* 30(1), 359-393. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.30.012703.110640>
- Hirschi, A., Niles, S. G., & Akos, P. (2011). Engagement in adolescent career preparation: Social support, personality, and the development of choice decidedness and congruence. *Journal Of Adolescence*, 34(1), 173-182
<https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2009.12.009>
- Hirschi, A. (2011). Vocational identity as a mediator of the relationship between core self-evaluations and life and job satisfaction. *Applied Psychology: An International Review*, 60(4), 622–644. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2011.00450.x>
- Hoare, P. N., McIlveen, P., & Hamilton, N. (2012). Acceptance and commitment therapy (ACT) as a career counselling strategy. *International Journal For Educational And Vocational Guidance*, 12(3), 171–187. <https://doi.org/10.1007/s10775-012-9224-9>
- Hoffmann, D., Rask, C. U., Hedman-Lagerlöf, E., Jensen, J. S. & Frostholm, L. (2021). Efficacy of internet-delivered acceptance and commitment therapy for severe health anxiety: Results from a randomized, controlled trial. *Psychological Medicine*, 51(15), 2685-2695. <https://doi.org/10.1017/S0033291720001312>
- Houser, J. (2015). *Nursing research: reading, using, and creating evidence*. Jones ve Bartlett Learning.

- Holland, J. L. (1966). *The psychology of vocational choice: A theory of personality types and model environments*. Blaisdeed.
- Hu, S., Hood, M. & Creed, P. A. (2018). Career goal importance as a moderator in the relationship between career feedback and career-related stress. *Journal Of Career Development*, 45(1), 3-18. <https://doi.org/10.1177/0894845316667847>
- Işık, E. (2010). *Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi temelli bir grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklenti düzeylerine etkisi*. (Doktora tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Işık, E. (2014). *Üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş, üniversiteye uyum, kaygı ve depresyon düzeylerinin kariyer karar düzeylerine göre incelenmesi*. Uluslararası Avrasya Eğitim Araştırmaları Kongresi. İstanbul. Türkiye.
- İncekara, B. (2010). *Gelişmekte olan ülkeler ve Türkiye’de işsizlik* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İpçi, T. (2020). *Kariyer koçluğu uygulamalarının üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinliği ve kariyer stresi düzeylerine etkisinin incelenmesi: izmir kâtip çelebi üniversitesi örneği* (Yüksek Lisans Tezi). İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, İzmir.
- Janis, I. L. & Mann, L. (1977). *Decision making*. Free Press.
- Jang, H. S. (2000). The sources of stress of university students and their coping strategies. *Journal Of Student Guidance Research*, 32(1), 101-115. <https://doi.org/10.5633/amm.2023.0407>
- Jennings, P. A. (2014). Early childhood teachers’ well-being, mindfulness, and self-compassion in relation to classroom quality and attitudes towards challenging students. *Mindfulness*, 6(4), 732-743. <https://doi.org/10.1007/s12671-014-0312-4>
- Jennings, P. A. & DeMauro, A. A. (2017). Individual-level interventions: Mindfulness-based approaches to reducing stress and improving performance among teachers. *Educator stress: An Occupational Health Perspective*, 319-346. https://doi.org/10.1007/978-3-319-53053-6_14

- Johnson, R. H. (1978). Individual styles of decision making: a theoretical model for counseling. *Personnel And Guidance Journal*, 56(9), 530-6.
<https://doi.org/10.1002/j.2164-4918.1978.tb05305.x>
- Johnson, B. & Christensen, L. (2017). *Educational research quantitative, qualitative, and mixed approaches* (6th ed.) Thousand Oaks, California: Sage Publication.
- Jo, H. S., Lee, Y. B., Kim, Y. H., & Huh, M. R. (2019). Effects of REBT applied horticultural activity program on irrational beliefs, job-seeking stress, and career maturity of university students. *Journal Of People, Plants And Environment*, 22(6), 601-609.
<https://doi.org/10.11628/ksppe.2019.22.6.601>
- Kahraman, F., ve Kahraman, G. (2020). *Hastanede çalışan hemşirelerin algılanan kariyer engellerinin belirlenmesi. Türk Fen ve Sağlık Dergisi*, 1(1), 1-13.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/tfsd/issue/53626/698762>
- Kaldor, D. & Zytowski, D. A. (1969). Maximizing model of occupational decisionmaking. making. *Personnel And Guidance Journal*, 47(8), 781-788.
<https://doi.org/10.1002/j.2164-4918.1969.tb03006.x>
- Kang, M., Lee, J., & Lee, A. R. (2020). The effects of college students' perfectionism on career stress and indecision: self-esteem and coping styles as moderating variables. *Asia Pacific Education Review*, 21, 227-243.
<https://doi.org/10.1007/s12564-019-09609-w>
- Kanter, J. W., Callaghan, G. M., Landes, S. J., Busch, A. M., & Brown, K. R. (2004). Behavior analytic conceptualization and treatment of depression: Traditional models and recent advances. *The Behavior Analyst Today*, 5(3), 255-274.
<https://doi.org/10.1037/h0100041>
- Karaçay, G. (2021). *Kariyer karar verme grup rehberliği programının kariyer karar verme güçlüklerine ve temel ihtiyaçlara etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep Üniversitesi.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Yayın Dağıtım.

- Kashdan, T. B. (2010). Psychological flexibility as a fundamental aspect of health. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 865-878. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2010.03.001>
- Katz, M. A. (1969). Model of guidance for career decision-making. *Vocational Guidance Quarterly*, 15(1), 2-10. <https://doi.org/10.1002/j.2164-585X.1966.tb01148.x>
- Kayacan, İ. ve Bingöl, T. (2023). Kabul ve kararlılık terapisi temelli psiko-eğitim programlarına bir bakış: Ulusal tezlerin derlenmesi. *Journal Of Sustainable Education Studies* (Özel Sayı (Ö2), 97-107. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/seader/issue/76542/1250700>
- Kelly, J. (2019). Recent College Graduates Have The Highest Unemployment Rate in Decades-Here's Why Universities Are to Blame, *Forbes*, <https://www.forbes.com/sites/jackkelly/2019/11/14/recent-college-graduates-have-the-highest-unemployment-rate-in-decades-heres-why-universities-are-to-blame/#296bf413320b>
- Kelly, K. R. & Pulver, C. A. (2003). Refining measurement of career indecision types: A validity study. *Journal Of Counseling & Development*, 81(4), 445-453. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2003.tb00271.x>.
- Kerpelman, J. L., Pittman J. F., & Lamke L. K. (1997). Toward a microprocess perspective on adolescent identity development: An identity control theory approach. *Journal Of Adolescent Research*, 12(3), 325-346. <https://doi.org/10.1177/0743554897123002>
- Khan, N. & Mathur, K. (2020). Depning ACT based career counselling framework (ACT-CF). *International Journal Of Indian Psychology*, 8(3), 1131-1140. <https://doi.org/10.25215/0803.118>
- Khan, S. N. (2014). Qualitative research method: Grounded theory. *International Journal Of Business And Management*, 9(11), 224. <http://dx.doi.org/10.5539/ijbm.v9n11p224>
- Kıcıır, B. (2010). Üniversite son sınıf öğrencilerinde işsizlik kaygısı: psikolojik etmenler açısından bir inceleme (Yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.

- Kırca, B. & Ekşi, H. (2020). A mixed-method study exploring the effectiveness of acceptance and commitment therapy based group psychoeducation program on psychological flexibility. *Spiritual Psychology And Counseling*, 5(3), 355-375. <https://dx.doi.org/10.37898/spc.2020.5.3.127>
- Kılıç, Ö. U. ve Zorbaz, S. D. (2021). İlkokullarda sunulan kariyer psikolojik danışması hizmetlerine yönelik bir inceleme. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 1-16. <http://tursbad.hku.edu.tr/tr/pub/issue/62092/861863>
- Kılıç, Ö. U. (2019). Kariyer geçişlerinde umut değişkeninin rolü. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2), 125-143. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kpdd/issue/51379/605372>
- Kidd, J. M. (2004). Emotion in career contexts: Challenges for theory and research. *Journal Of Vocational Behavior*, 64(3), 441-454. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.12.009>
- Kim, S. K. (2003). Life stress in freshman and adjustment to college. *Korean Journal Of Youth Studies*, 10(2), 215-237.
- Kim, J. G. & Lee, K. H. (2019). Major incongruence and occupational engagement: A moderated mediation model of career distress and outcome expectation. *Frontiers In Psychology*, 10, 2360. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02360>
- Kingston, J. (2008). *Acceptance and Commitment Therapy (ACT) process and outcome: A systematic evaluation of ACT for treatment resistant patient* (Doctoral dissertation). University of Southampton, School of Psychology.
- King, K. A., Vidourek, R. A., Merianous, A., & Singh, M. (2014). A study of stress, social support, and perceived happiness among college students. *The Journal Happiness & Well-Being*, 2(2), 132-144. https://www.semanticscholar.org/paper/A-study-of-stress%2C-social-support%2C-and-perceived-King-Vidourek/f917e8786c2fad5d5e884407e62efce36c9a64ed?utm_source=direct_link
- Kitzinger, J. & Farquhar, C. (1999). The Analytical Potential Of 'Sensitive Moments' In Focus Group Discussions. R. Barbour & J. Kitzinger (Eds.), *Developing focus group research: Politics, theory and practice* içinde (pp.156–172). SAGE.

Kleiman, T., Gati, I., Peterson, G., Sampson, J., Reardon, R., & Lenz, J. (2004).

Dysfunctional thinking and difficulties in career decision making. *Journal Of Career Assessment*, 12(3), 312-331. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/1069072704266673>

Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. The Guilford Press.

Kolb, D. A., & Wolfe, D. M. (1981). *Professional education and career development: A cross sectional study of adaptive competencies in experiential learning*. Final Report, NIE Grant NIE-G-77-0053.

Koyuncuoğlu, Ö. (2021). An investigation of academic motivation and career decidedness among university students. *International Journal of Research In Education And Science (IJRES)*, 7(1), 125-143. <https://doi.org/10.46328/ijres.1694>

Korner, A., Lchner, C. M., Pavlova, M. K., & Silbereisen, R. K. (2015). Goal Engagement in Coping with Occupation Uncertainty Predict Favorable Career-Related Outcomes, *Journal Of Vocational Behavior*, 88, 174-184. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.001>

Kocakaya, S. (2011). An educational dilemma: Are educational experiments working? *Educational Research And Reviews*, 6(1), 110-123. 454. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.12.009>

Koçak, O. ve Çepni, S. (2017). Üniversite öğrencilerinin çalışma hayatına dair beklentilerinin değerlendirilmesi: Yalova Üniversitesi öğrencileri örneği. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi*, 6(1), 241-265. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/trakyaibf/issue/30831/279231>

Koçakoğlu, M.G. ve Yalçın, S.B. (2020). Kariyer planlamanın başarı üzerindeki etkisi. *International Social Sciences Studies Journal* (6) 75. <http://dx.doi.org/10.26449/sss.2873>

Körner, .M, Wirtz, M.A., Bengel, J., & Göritz, A.S.(2015). Relationship of organizational culture, team work and job satisfaction in interprofessional teams. *BMC Health Servres*, 15 (243), 1-12. <https://doi.org/10.1186/s12913-015-0888-y>

- Kul, A. ve Türk, F. (2020). Kabul ve Adanmışlık Terapisi (ACT) Üzerine Bir Derleme. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, (Özel Sayı), 10 (16). <https://doi.org/10.26466/opus.741907>
- Krieshok, T. S., Black, M. D., & McKay, R. A. (2009). Career decision making: The limits of rationality and the abundance of non-conscious processes. *Journal Of Vocational Behavior*, 75(3), 275-290. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.006>
- Kratzing, M. (2011). It's all in the mind using mindfulness in career counselling in career development association of australia and international association for educational and vocational guidance. International Career Conference.
- Krumboltz, J. D. (1993). Integrating career and personal counseling. *The Career Development Quarterly*, 42(2), 143-148. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1993.tb00427.x>
- Larson, L. M. & Heppner, P. P. (1985). The relationship of problem-solving appraisal to career decision and indecision. *Journal Of Vocational Behavior*, 26(1), 55-65. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(85\)90025-9](https://doi.org/10.1016/0001-8791(85)90025-9)
- Larson, L. M., Toulouse, A. L., Ngumba, W. E., Fitzpatrick, L. A., & Heppner, P. P. (1994). The development and validation of coping with career indecision. *Journal Of Career Assessment*, 2(2), 91-110. <https://doi.org/10.1177/106907279400200201>
- Leeming, E. M. & Hayes, S. C. (2016). Parents are people too: The importance of parental psychological flexibility. *Clinical Psychology Science And Practice*, 23, 158-160. <https://doi:10.1111/cpsp.12147>
- Le, H., Lee, J., Gopalan, N. & Van der Heijden, B. (2024). Proactive behaviors matter for my job! The roles of career decidedness and career stress in face of VUCA. *Career Development International*, 29(2), 251-266. <https://doi.org/10.1108/CDI-03-2023-0078>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social-cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal Of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>

- Lent, R. W., Hackett, G., & Brown, S. D. (1999). A social cognitive view of school-to-work transition. *The Career Development Quarterly*, 47(4), 297-311. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1999.tb00739.x>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G., (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal Of Counseling Psychology*, 47(1), 36-49. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-0167.47.1.36>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G., (2002). Social Cognitive Career Theory. D. Brown (Ed.), *Career choice and development* içinde (pp.255-312). Jossey-Bass.
- Lent, R. W. (2013). Career-life preparedness: Revisiting career planning and adjustment in the new workplace. *The Career Development Quarterly*, 61(1), 2-14. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2013.00031.x>
- Leung, S. S., Chiang, V. C., & Wong, D. F. (2011). A brief cognitive-behavioral stress management program for secondary school teachers. *Journal Of Occupational Health*, 53(1), 23-35. <https://doi.org/10.1539/joh.L10037>
- Levinson, D.J. (1986). A conception of adult development. *American Psychologist*, 41(1), 3-13. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.41.1.3>
- Levinson, D.J. (1996). *The seasons of a woman's life*. Knopf.
- Levin, M. & Hayes, S. C. (2009). *ACT, RFT and contextual behavioral science acceptance and commitment therapy contemporary research and practice*. Australian Academic Press.
- Levin, M. E., Pistorello, J., Seeley, J. R., & Hayes, S. C. (2014). Feasibility of a prototype web-based acceptance and commitment therapy prevention program for college students. *Journal Of American College Health*, 62(1), 20-30. <https://doi.org/10.1080/07448481.2013.843533>
- Li, H., Ngo, H. Y., & Cheung, F. (2019). Linking protean career orientation and career decidedness: The mediating role of career decision self-efficacy. *Journal Of Vocational Behavior*, 115, 1-15. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103322>

- Li, H., Wong, C. L., Jin, X., Chen, J., Chong, Y. Y. & Bai, Y. (2021). Effects of acceptance and commitment therapy on health-related outcomes for patients with advanced cancer: A systematic review. *International Journal Of Nursing Studies*, 115, 103876. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2021.103876>
- Lipshits-Braziler, Y., Gati, I., & Tatar, M. (2015). Strategies for coping with career indecision: Concurrent and predictive validity. *Journal Of Vocational Behavior*, 91, 170-179. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.10.004>
- Lipshits-Braziler, Y., Gati, I., & Tatar, M. (2016). Strategies for coping with career indecision. *Journal Of Career Assessment*, 24, 42–66. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/1069072714566795>
- Lipshits-Braziler, Y. (2018). Coping With Career Indecision Among Young Adults: Implications For Career Counseling. V. Cohen-Scali, J. Rossier & L. Nota (Eds.), *New perspectives on career counseling and guidance in Europe: Building careers in changing and diverse societies* içinde (pp. 71-85). Springer.
- Lloyd, J., Bond, F. W., & Flaxman, P. E. (2013). The value of psychological flexibility: Examining psychological mechanisms underpinning a cognitive behavioural therapy intervention for burnout. *Work And Stress*, 27(2), 181–199. <https://doi.org/10.1080/02678373.2013.782157>
- Lofquist, L. H. & Dawis, R. V. (1984). *Research on work adjustment and satisfaction: Implications for career counseling*. Handbook Of Counseling Psychology.
- Lopez, F. G. & Ann-Yi, S. (2006). Predictors of career indecision in three racial/ethnic groups of college women. *Journal Of Career Development*, 33(1), 29-46. <https://doi.org/10.1177/0894845306287341>
- Luoma, J. B., Hayes, S. C. & Walser, R. D. (2010). Learning ACT: An Acceptance & Commitment Therapy skills-training manual for therapists. *New Harbinger Publications*. 60, 549-552. <https://doi.org/0.1007/BF03395728>

Lounsbury, J. W., Tatum, H. E., Chambers, W., Owens, K., & Gibson, L. W.

(1999). An Investigation of Career Decidedness in Relation To "Big Five" Personality Constructs and Life Satisfaction. *College Student Journal*, 33(4), 646-652.

<https://link.gale.com/apps/doc/A62839480/AONE?u=anon~18d0c239&sid=googleScholar&xid=16092ec0>

Lounsbury, J. W., Hutchens, T., & Loveland, J. M. (2005). An investigation of big five personality traits and career decidedness among early and middle adolescents. *Journal Of Career Assessment*, 13(1), 25-39. <https://doi.org/10.1177/1069072704270272>

Luken, T. & De Folter, A. (2019). Acceptance And Commitment Therapy Fuels Innovation Of Career Counselling. N. Arthur, R. Neault & M. McMahon (Eds.), *Career theory and models at work: ideas for practice* içinde (pp. 195-206). CERIC.

Luoma, J. B., Hayes, S. C., & Walser, R. D. (2007). *Learning ACT: An acceptance and commitment therapy skill training manual for therapists*. New Harbinger Publications.

Luzzo, D. A. (1991). Social Class and Ethnic Differences in College Students' Career Maturity: A Quantitative and Qualitative Analysis.

Luzzo, D. A. (1993). Ethnic differences in college students' perceptions of barriers to career development. *Journal of Multicultural Counseling & Development*, 21(4). <https://doi.org/10.1002/j.2161-1912.1993.tb00233.x>

Martens, M.P. & Felissa, K.L. (1998). Promoting life-career development in the student athlete: How can career centers help? *Journal Of Career Development*, 25(2), 123-134. <https://doi.org/10.1177/089484539802500205>

Ma, C., Ganegoda, D. B., Chen, Z. X., Jiang, X., & Dong, C. (2020). Effects of perceived overqualification on career distress and career planning: Mediating role of career identity and moderating role of leader humility. *Human Resource Management*, 59(6), 521-536. <https://doi.org/10.1002/hrm.22009>

- Mak, Y. W., Loke, A. Y. & Leung, D. Y. (2021). Acceptance and commitment therapy versus social support for smoking cessation for people with schizophrenia: A randomised controlled trial. *Journal Of Clinical Medicine*, 10(19), 1-14. <https://doi.org/10.3390/jcm10194304>
- Masuda, A., Le, J. & Cohen, L. L. (2014). The role of disordered-eating cognitions and psychological flexibility on distress in Asian American and European American college females in the United States. *International Journal For The Advancement Of Counselling*, 36(1), 30-42. <https://doi.org/10.1007/s10447-013-9188-6>
- McDonald, K. S., & Hite, L. M. (2023). *Career development: A human resource development perspective*. Routledge.
- Menevşe, A. ve Şeker, A. F. (2020). Farklı disiplinlerdeki öğrencilerin işsizlik kaygı düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 338-356. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/intjces/issue/59193/752332>
- Merriam, S. B. (2015). *Qualitative research: Designing, implementing, and publishing a study*. In *Handbook of research on scholarly publishing and research methods*. IGI Global.
- Miller, J. J., Fletcher, K., & Kabat-Zinn, J. (1995). Three-year follow-up and clinical implications of a mindfulness meditation-based stress reduction intervention in the treatment of anxiety disorders. *General Hospital Psychiatry*, 17(3), 192-200. [https://doi.org/10.1016/0163-8343\(95\)00025-M](https://doi.org/10.1016/0163-8343(95)00025-M)
- Miller, A. D. (2011). *Career decidedness, meaning in life, and anxiety: a mediation/moderation model* (Master's thesis). Southern Illinois University, United States.
- Mitchell, L. K. & Krumboltz, J. D. (1984). Research On Human Decision Making: Implications For Career Decision Making And Counseling. S. D. Brown & R. W. Lent, (Eds.), *Handbook of counseling psychology*, İçinde (pp.238-280). Wiley.
- Moran, D. J. (2015). Acceptance and commitment training in the workplace. *Current Opinion In Psychology*, 2, 26-31. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2014.12.031>

- Morris, E. M. (2018). Acceptance And Commitment Therapy And Mindfulness For Psychosis. E. M., Morris, L. C., Johns & J. E. Oliver, (Eds.), *Acceptance and commitment therapy and mindfulness for psychosis* içinde (pp. 79-97). John Wiley & Sons.
- Multon, K. D., Heppner, M. J., Gysbers, N. C., Zook, C., & Ellis-Kalton, C. A. (2001). Client psychological distress: An important factor in career counseling. *Career Development Quarterly*, 49(4), 324-335.
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00960.x>
- Muto, T., Hayes, S. C., & Jeffcoat, T. (2011). The effectiveness of acceptance and commitment therapy bibliotherapy for enhancing the psychological health of Japanese college students living abroad. *Behavior Therapy*, 42(2), 323-335.
<https://doi.org/10.1016/j.beth.2010.08.009>
- Murhpy, S.A. (2001). *Study of career values by generation and gender. Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences.*
- Nicholson, N. (1984). A theory of work role transitions. *Administrative Science Quarterly*, 29(2), 172-191. <https://doi.org/10.2307/2393172>
- Niece, D. E. & Bradley, R. W. (1979). Relationship of age, sex, and educational groups to career decisiveness. *Journal Of Vocational Behavior*, 14(3), 271-278.
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90055-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90055-1)
- Niles, S.G. & Bolwsbey, J.H. (2005). *Career development interventions in the 21st Century*. Prentice Hall.
- Niles, S. G. (2011). Career flow: a hope-centered model of career development. *Journal Of Employment Counseling*, 48(4), 173-175. [doi: 10.1002/j.2161-1920.2011.tb01107.x](https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2011.tb01107.x)
- Nyarko-Sampson, E. (2013). Tutors' participation in guidance and counselling programmes in Colleges of Education in northern Ghana. *Ife Psychologia: an International Journal*, 21(2), 141-149. <https://hdl.handle.net/10520/EJC141134>
- Oliva, A., Jimenez, J. M., & Parra, A. (2009). Protective effect of supportive family relationships and the influence of stressful life events on adolescent adjustment. *Anxiety, Stress & Coping*, 22(2), 137-152. <https://doi.org/10.1080/10615800802082296>

- Osipow, S. H. (1990). Careers: Research and personal or how I think an individual's personal and career life intertwine: A personal example. *The Counseling Psychologist*, 18(2), 338-347. <https://doi.org/10.1177/0011000090182016>
- Osipow, S. H. (1990). Convergence in theories of career choice and development: Review and prospect. *Journal Of Vocational Behavior*, 36(2), 122-131. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(90\)90020-3](https://doi.org/10.1016/0001-8791(90)90020-3)
- Osipow, S. H. (1999). Assessing career indecision. *Journal of Vocational behavior*, 55(1), 147-154. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1704>
- Osipow, H.S. & Fitzgerald, F. L. (1996). *Theories of career development*. Ally and Bacon.
- O'Hare, M. M. & Tamburri, E. (1986). Coping as moderator of a moderator of the relation between anxiety and career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 33(3), 255- 264. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-0167.33.3.255>
- Owen, F. K. (2021). Belirsizlik ve kariyer davranışları. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 4(2), 36-60. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kpdd/issue/67294/934553>
- Ögel, K. (2015). *Farkındalık ve kabullenme temelli terapiler*. HYB Yayıncılık.
- ÖSYM (2023). [YKS yerleştirme sonuçlarına ilişkin sayısal bilgiler](https://www.osym.gov.tr/TR,25736/2023-yks-yerlestirme-sonuclarina-iliskin-sayisal-bilgiler.html). <https://www.osym.gov.tr/TR,25736/2023-yks-yerlestirme-sonuclarina-iliskin-sayisal-bilgiler.html>.
- Özaydın, S. ve Siyez, D. M. (2023). Kaos yaklaşımına dayalı kariyer gelişimini destekleme programı: Açıklayıcı sıralı desen çalışması. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 6(2), 40-65. <https://doi.org/10.58501/kpdd.12923792>
- Özden, K. ve Sertel-Berk, Ö. (2016, 5-7 Eylül). *Üniversite öğrencilerinde psikolojik iyi oluşun psikososyal yordayıcıları* (19. Ulusal Psikoloji Kongresi'nde sunulmuş poster). İzmir, Türkiye.
- Özden, K., ve Sertel-Berk, Ö. (2017). Kariyer stresi ölçeği'nin (KSÖ) Türkçe'ye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin sınanması. *Psikoloji Çalışmaları*, 37(1),35-51.

- Özkan, A. (2013). Eğitim istihdam ilişkisi. *İşkur Yayınları*, 8, 48-51.
- Öztemel, K. (2019). *Kariyer planlama ve geliştirme*. Pegem.
- Öztürk, M. (2020). *Üniversite kariyer gelişim programının öğrencilerin kariyer farkındalığı, karar verme yetkinliği ve stresi üzerindeki etkisi* (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Paliliunas, D., Belisle, J., & Dixon, M. R. (2018). A randomized control trial to evaluate the use of acceptance and commitment therapy (ACT) to increase academic performance and psychological flexibility in graduate students. *Behavior Analysis In Practice*, 11, 241-253. <https://doi.org/10.1007/s40617-018-0252-x>
- Park, H., Choi, B. Y., Nam, S.K., & Lee, S. M. (2011). The role of career stress in the relationship between maladaptive perfectionism and career attitude maturity in south korean undergraduates. *Journal Of Employment Counseling*, 48(1), 27-36. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2011.tb00108.x>
- Patton, M. Q. (1999). Enhancing the quality and credibility of qualitative analysis. *Health Services Research*, 34(5 Pt 2), 1189-1208. https://www.researchgate.net/publication/12710628_Enhancing_the_Quality_and_Credibility_of_Qualitative_Analysis
- Patton, W. & McMahon. (2006). *Career Development and Systemic Theory: Connecting Theory and Practice*. Sense Publishing.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice*. Sage Publications.
- Patton, M. Q. (2018). Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri. (M. Bürün ve S.B. Demir, Çev. Ed.). Pegem Akademi.
- Pearson, A. N., Heffner, M., & Follette, V. M. (2010). *Acceptance & Commitment Therapy for body image dissatisfaction: a practitioner's guide to using mindfulness, Acceptance & values-based behavior change strategies*. New Harbinger Publications.

- Penn, L. T. & Lent, R. W. (2019). The joint roles of career decision self-efficacy and personality traits in the prediction of career decidedness and decisional difficulty. *Journal Of Career Assessment*, 27(3), 457-470. <https://doi.org/10.1177/1069072718758296>
- Peng, H. (2001). Comparing the effectiveness of two different career education courses on career decidedness for college freshmen: An exploratory study. *Journal Of Career Development*, 28(1), 29-41. <https://doi.org/10.1023/A:1011137914570>
- Perrone, K. M., Zanardelli, G., Worthington Jr, E. L., & Chartrand, J. M. (2002). Role model influence on the career decidedness of college students. *College Student Journal*, 36(1), 109-113.
- Peymannia, B., Hamid, N., & Mhmudalilu, M. (2018). The Effectiveness of ACT Matrix with compassion on self-injury behaviors and quality of life of Students with symptoms of Borderline Personality Disorders. *Psychological Achievements*, 25(1), 23-44. <https://doi.org/10.22055/psy.2018.23581.1905>
- Phillips, S. D. (1994). Choice And Change: Convergence From The Decision-Making Perspective. M. L. Savikas & R. W. Lent (Eds.), *Convergence in career development theories: Implications for science and practice* içinde (pp.155-163). CPP Books.
- Pingo, J. C., Dixon, M. R., & Paliliunas, D. (2020). Intervention enhancing effects of acceptance and commitment training on performance feedback for direct support professional work performance, stress, and job satisfaction. *Behavior Analysis In Practice*, 13(1), 1-10. <https://doi.org/10.1007/s40617-019-00333-w>
- Pisarik, C. T., Rowell, P. C., & Thompson, L. K. (2017). A phenomenological study of career anxiety among college students. *The Career Development Quarterly*, 65(4), 339-352. <https://doi.org/10.1002/cdq.12112>
- Pistorello, J. (2013). *Mindfulness and acceptance for counseling college students. Theory and practical applications for intervention prevention and outreach*. New Harbinger.

- Pitz, G. F. & Harren, V. A. (1980). An analysis of career decision making from the point of view of information processing and decision theory. *Journal Of Vocational Behavior*, 16(3), 320-346. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90059-7](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90059-7)
- Polat, F. B. (2022). Kariyer stresinin ve kariyer kararlılığının psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisi. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(2), 62-80. <https://doi.org/10.53443/anadoluibfd.1112084>
- Pritchard, M. E., Wilson, G. S., & Yamnitz, B. (2007). What predicts adjustment among college student? *Journal Of American College Health*, 56(1), 15-21. <https://doi.org/10.3200/JACH.56.1.15-22>
- Priyashantha, K. G., Dahanayake, W. E., & Maduwanthi, M. N. (2023). Career indecision: a systematic literature review. *Journal Of Humanities And Applied Social Sciences*, 5(2), 79-102. <https://doi.org/10.1108/JHASS-06-2022-0083>
- Prudenzi, A., Graham, C. D., Clancy, F., Hill, D., O' Driscoll, R., Day, F. & O'Connor, D. B. (2021). Group-based acceptance and commitment therapy interventions for improving general distress and work-related distress in healthcare professionals: A systematic review and meta-analysis. *Journal Of Affective Disorders*, 295, 192-202. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2021.07.084>
- Puolakanaho, A., Tolvanen, A., Kinnunen, S. M., & Lappalainen, R. (2018). Burnout-related ill-being at work: Associations between mindfulness and acceptance skills, worksite factors, and experienced well-being in life. *Journal Of Contextual Behavioral Science*, 10, 92-102. <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2018.09.003>
- Pülschen, S. & Pülschen, D. (2015). Preparation for teacher collaboration in inclusive classrooms—stress reduction for special education students via acceptance and commitment training: A controlled study. *Journal Of Molecular Psychiatry*, 3(8), 1-13. <https://doi.org/10.1186/s40303-015-0015-3>
- Qaisy, L. M., Thawabieh, A. M. (2017). Personal traits and their relationship with future anxiety and achievement. *I-manager's Journal On Educational Psychology*, 101(31), 11-19. <https://doi.org/0.15640/jpbs.v4n2a11>

- Quick, J. C. (1990). *Career stress in changing times*. Psychology Press.
- Ramaci, T., Bellini, D., Presti, G., & Santisi, G. (2019). Psychological flexibility and mindfulness as predictors of individual outcomes in hospital health workers. *Frontiers In Psychology, 10*, 1302. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01302>
- Razavi, F. A. S., & Sedrpoushan, N. (2023). Comparing the effectiveness of Acceptance and Commitment-based Therapy and Reality Therapy in aggression, psychological flexibility, and career decision-making self efficacy among adolescents. *Avicenna Journal Of Neuro Psycho Physiology, 10*(3), 96-102
<http://dx.doi.org/10.32592/ajnpp.2023.10.3.102>
- Reese, R. J. & Miller, C. D. (2006). Effects of a university career development course on career decision-making self-efficacy. *Journal Of Career assessment, 14*(2), 252-266.
<https://doi.org/10.1177/1069072705274985>
- Restubog, S. L. D., Florentino, A. R., & Garcia, P. R. J. M. (2010). The mediating roles of career self-efficacy and career decidedness in the relationship between contextual support and persistence. *Journal Of Vocational Behavior, 77*(2), 186-195.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.06.005>
- Rogers, M. E. & Creed, P. A. (2011). A longitudinal examination of adolescent career planning and exploration using a social cognitive career theory framework. *Journal Of Adolescence, 34*(1), 163-172. <https://doi.org/10.1177/1069072718758296>
- Roscoe, D. F. (1975). New methods for the derivation of stable difference representations for differential equations. *IMA Journal Of Applied Mathematics, 16*(3), 291-301.
<https://doi.org/10.1093/imamat/16.3.291>
- Rottinghaus, P. J., Jenkins, N., & Jantzer, A. M. (2009). Relation of depression and affectivity to career decision status and self-efficacy in college students. *Journal Of Career Assessment, 17*(3), 271-285. <https://doi.org/10.1177/1069072708330463>
- Saka, N. & Gati, I. (2007). Emotional and personality-related aspects of persistent career decision-making difficulties. *Journal Of Vocational Behavior, 71*(3), 340-358.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.08.003>

- Sampson, J. P. & Peterson, G. W. (1996). *Career thoughts inventory*. Psychological Assessment Resources.
- Sandelowski, M. (1986). The problem of rigor in qualitative research. *Advances In Nursing Science*, 8(3), 27–37. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1097/00012272-198604000-00005>
- Sangganjanavanich, V. F. & Magnuson, S. (2011). Using sand trays and miniature figures to facilitate career decision making. *The Career Development Quarterly*, 59(3), 264-273. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2011.tb00068.x>
- Saraç, A. (2020). *Kabul ve kararlılık terapisi temelli grupla psikolojik danışma uygulamalarının değerler üzerindeki etkisinin incelenmesi* (Bildiri). 13.Uluslararası Eğitim Araştırmaları Kongresi. Hatay, Türkiye.
- Saretsky, G. (1972a). *The consequences of an innovation as determinants of control group behavior: an exploratory study*. Indiana University.
- Saretsky, G. (1972b). The OEO P.C. experiment and the John Henry effect. *The Phi Delta Kappan*, 53(9), 579-581.
- Sauermann, H. (2005). Vocational choice: A decision making perspective. *Journal Of Vocational Behavior*, 66(2), 273–303. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.10.001>
- Savickas, M. L., Carden, A. D., Toman, S. & Jarjoura, D. (1992). Dimensions of career decidedness. *Measurement And Evaluation In Counseling And Development*, 25(3), 102–112. <https://psycnet.apa.org/record/1993-12076-001>
- Savickas, M. L. (2001). The next decade in vocational psychology: Mission and objectives. *Journal Of Vocational Behavior*, 59(2), 284-290. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1834>
- Savickas, M. L., (2002). Career Construction: A Developmental Theory Of Vocational Behavior. D. Brown (Ed.), *Career choice and development* içinde (pp. 149-205). Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2005). The Theory And Practice Of Career Construction. S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling* içinde (pp.42-70). Routledge.

- Savickas, M. L. & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability and measurement equivalence across 13 countries. *Journal Of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Schein, E. H. (1990). *Organizational culture: what it is and how to change it. in human resource management in international firms: change, globalization, innovation*. Palgrave Macmillan UK.
- Schein, E. H. (1990). *Career anchors trainer's manual*. Pfeiffer.
- Schwatken, S. (2014). *Incongruence and attitudes toward career counseling* (Doctoral dissertation). Iowa State Univeristy, United States.
- Schultheiss, D. E. P. (2003). A relational approach to career counseling: Theoretical integration and practical application. *Journal Of Counseling & Development*, 81(3), 301-310. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2003.tb00257.x>
- Schlossberg, N. K. (1994). *Transition coping guidelines*. Personal Decisions International.
- Schlossberg, N. K. (2011). The challenge of change: The transition model and its applications. *Journal Of Employment Counseling*, 48(4), 159-162. <https://doi:10.1002/j.2161-1920.2011.tb01102.x>
- Selye, H. (1974). *Stress without distress*. NY: J.B.Lippincott.
- Sepich, R. T. (1987). A review of the correlates and measurements of career indecision. *Journal Of Career Development*, 14(1), 8-23. <https://doi.org/10.1177/089484538701400102>
- Sharf, R. S. (2013). *Advances in theories of career development*. In Handbook Of Vocational Psychology.
- Sheibani, H., Sheibani, K. A., Amreei, N. N., & Masrour, M. J. (2019). An investigation of the effects of the acceptance and commitment therapy in groups on the cognitive strategies of emotion regulation and self-control in coronary heart disease patients. *Journal Of Medicine And Life*, 12(4), 361. <https://doi.org/10.25122/jml-2019-0035>

- Skorikov V. B. (2007a). Adolescent Career Development And Adjustment. V. B. Skorikov & W. Patton (Eds.), *Career development in childhood and adolescence* içinde (pp. 237-254). Sense.
- Soo, C., Tate, R. L., & Lane-Brown, A. (2011). A systematic review of acceptance and commitment therapy (ACT) for managing anxiety: Applicability for people with acquired brain injury? *Brain Impairment*, 12(1), 54-70. <https://doi.org/10.1375/brim.12.1.54>
- Soltanzadeh-Jazi, F., Nilforooshan, P., Abedi, M. R., & Sadeghi, A. (2019). The effect of acceptance and commitment therapy on students' career development with obsessive compulsive disorder. *Journal Of Research In Behavioural Sciences*, 16(3), 264-271. <http://rbs.mui.ac.ir/article-1-609-en.html>
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. Harper and Row.
- Super, D. E., Crites, J. O., Hummel, R. C., Moser, H. P., Overstreet, P. L., & Warnath, C. F. (1957). *Vocational development; a framework for research*. Bureau of Publications, Teachers Co.
- Super, D. E. (1963). Vocational Development In Adolescence And Early Adulthood: Task And Behaviors. D. E. Super, R. Starishevsky, N. Matlin & J. P. Jordaan (Eds.), *Career development: Self-concept theory* içinde (pp.79-95). Colombia University.
- Super, D. E. (1963). Toward Making Self-Concept Theory Operational. D. E. Super, R. Starishevsky, N. Matlin & J. P. Jordaan (Eds.), *Career development; Self-concept theory* içinde (pp.21-29). College Entrance Examination Board.
- Super, D. E. (1969). Vocational development theory: persons, positions, and processes. *The Counseling Psychologist*, 1(1), 2-9. <https://doi.org/10.1177/001100006900100101>
- Super, D. E. & Hall, D. T. (1978). Career development: Exploration and planning. *Annual Review Of Psychology*, 29, 333–372. <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.29.020178.002001>
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal Of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)

- Super, D. E. (1990). *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice*. Jossey-Bass.
- Srivastava, S. (2009). Effect of type a pesonality on stress-strain relationship: A study on private sector managers. *Management And Labour Studies*, 34(4), 582-595.
<https://doi.org/10.1177/0258042X0903400408>
- Stack S., & Haas A. (1984). The effect of unemployment duration on national suicide rates: A time series analysis. *Sociological Focus*, 17(1), 17-29
<https://doi.org/10.1080/00380237.1984.10570459>
- Stoddard, J. A. & Afari, N. (2014). *The big book of ACT metaphors: A practitioner's guide to experiential exercises and metaphors in acceptance and commitment therapy*. New Harbinger Publications.
- Stockton, D., Kellett, S., Berrios, R., Sirois, F., Wilkinson, N., & Miles, G. (2019). Identifying the underlying mechanisms of change during acceptance and commitment therapy (ACT): A systematic review of contemporary mediation studies. *Behavioural And Cognitive Psychotherapy*, 47(3), 332-362.
<https://doi.org/10.1017/S1352465818000553>
- Süner, Ş. ve Eskici, M. (2020). Öğretmen adaylarının atanamama kaygılarının umutsuzluk düzeyleri ile cinsiyet ve okul türü değişkenleri açısından incelenmesi. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 (Özel Sayı), 357-372.
<https://doi.org/10.18026/cbayarsos.679948>
- Şensoy, G. & Siyez, D. M. (2019). The Career Distress Scale: Structure, concurrent and discriminant validity, and internal reliability in a Turkish sample. *International Journal For Educational And Vocational Guidance*, 19, 203–216.
<https://doi.org/10.1007/s10775-018-9376-3>
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2015). *Çok değişkenli istatistiklerin Kullanımı* (M.Baloğlu, Çev.). Nobel Yayıncılık.

- Taylor, K. M. & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal Of Vocational Behavior*, 22(1), 63-81.
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90006-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90006-4)
- Taylor, K. M., & Popma, J. (1990). An examination of the relationships among career decision-making self-efficacy, career salience, locus of control, and vocational indecision. *Journal Of Vocational Behavior*, 37(1), 17-31.
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(90\)90004-L](https://doi.org/10.1016/0001-8791(90)90004-L)
- Tekindal, M. ve Uğuz Arsu, Ş. (2020). Nitel araştırma yöntemi olarak fenomenolojik yaklaşımın kapsamı ve sürecine yönelik bir derleme. *Ufkun Ötesi Bilim Dergisi*, 20(1), 153- 182. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1355632>
- Thrift, M. M., Ulloa-Heath, J., Reardon, R. C., & Peterson, G. W. (2012). Career interventions and the career thoughts of Pacific Island college students. *Journal Of Counseling & Development*, 90(2), 169-176.
<https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00022.x>
- Thompson, E. M., Destree, L., Albertella, L. & Fontenelle, L. F. (2021). Internet-based acceptance and commitment therapy: A transdiagnostic systematic review and meta-analysis for mental health outcomes. *Behavior Therapy*, 52(2), 492-507.
<https://doi.org/10.1016/j.beth.2020.07.002>
- Topkaya, N. ve Meydan, B. (2013). Üniversite öğrencilerinin problem yaşadıkları alanlar, yardım kaynakları ve psikolojik yardım alma niyetleri. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(1), 25-37. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/trkefd/issue/21475/230178>
- Twohig, M. P. (2012). Introduction: The Basics of Acceptance and Commitment Therapy. *Cognitive And Behavioral Practice*, 19(4), 499-507.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.cbpra.2012.04.003>
- Toyokawa, T. & DeWald, C. (2020). Perceived career barriers and career decidedness of first-generation college students. *The Career Development Quarterly*, 68(4), 332-347.
<https://doi.org/10.1002/cdq.12240>

- Türküm, A. S., Kızıldaş, A. ve Sarıyer, A. (2004). Anadolu Üniversitesi psikolojik danışma ve rehberlik merkezinin hedef kitlesinin psikolojik ihtiyaçlarına ilişkin bir ön çalışma. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(21), 15–27. <https://doi.org/10.17066/pdrd.87897>
- Tümerdem, R. (2007). Dicle üniversitesi eğitim fakültesi ve fen-edebiyat Fakültesi kimya son sınıf öğrencilerinin kaygılarını etkileyen etmenler. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(20), 32-45. <https://hdl.handle.net/11468/9651>
- TÜİK. (2022). *Yükseköğretim istihdam göstergeleri*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yuksekogretim-Istihdam-Gostergeleri-2023-53466>.
- TÜİK. (2023). *Temel iş gücü göstergeleri*. <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucet-108&dil=1>
- TÜİK.(2024). *Adrese dayalı nüfus kayıt sistemi sonuçları*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Adrese-Dayali-Nufus-Kayit-Sistemi-Sonuclari-2023-49684>
- TÜİK. (2023). *İstatistiklerle gençlik*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Genclik-2022-49670>
- TÜİK. (2023). *Ulusal eğitim istatistikleri*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Ulusal-Egitim-Istatistikleri-2022-49756>
- Tracey, T. J. & Darcy, M. (2002). An idiographic examination of vocational interests and their relation to career decidedness. *Journal Of Counseling Psychology*, 49(4), 420-427. <https://doi:10.1037//0022-0167.49.4.420>
- Tversky, A. & Kahneman, D. (1974). Judgment under uncertainty: Heuristics and biases. *Science*, 185(4157),1124-1131. <https://doi.org/10.1126/science.185.4157.1124>
- Twohig, M. & Hayes, S. (2008). ACT verbatim for depression and anxiety. New Harbinger Publications.

- Twohig, M. P. (2012). Introduction: The basics of acceptance and commitment therapy. *Cognitive And Behavioral Practice*, 19(4), 499-507. <https://doi.org/10.1016/j.cbpra.2012.04.003>.
- Uçkun, C. G., Üzüm, B., ve Uçkun, Ö. S. (2018). Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu ve iyimserliği algıları. *TURAN: Stratejik Araştırmalar Merkezi*, 10(40), 102. <https://doi.org/10.4026/1303-2860.2015.0270.x>
- Ulaş, Ö., ve Yıldırım, İ. (2016). Kariyer kararı verme yetkinliği ölçeği'nin geliştirilmesi. *Turkish Psychological Counseling And Guidance Journal*, 6(45), 77-90. <https://dergipark.org.tr/en/pub/tpdrd/issue/42745/515932>
- Ulubay, G. ve Güven, M. (2022). Kabul ve kararlılık terapisi ve psikolojik esneklik ile ilgili araştırmaların incelenmesi. *The Journal Of International Lingual Social And Educational Sciences*, 8(2), 92-101. <https://doi.org/10.34137/jilses.1109608>
- Uthayakumar, R., Schimmack, U., Hartung, P. J., & Rogers, J. R. (2010). Career decidedness as a predictor of subjective well-being. *Journal Of Vocational Behavior*, 77(2), 196-204. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.07.002>
- Üzüm, B., Uçkun, S. ve Uçkun, G. (2018). Üniversite öğrencilerinin yaşadığı bir fenomen: Kariyer stresi. *Journal Of Social And Humanities Sciences Research*, 5(24), 1641-1651. <https://doi.org/10.26450/jshsr.532>
- Van de Graaf, D. L., Trompetter, H. R., Smeets, T. & Mols, F. (2021). Online acceptance and commitment therapy (ACT) interventions for chronic pain: A systematic literature review. *Internet Interventions*, 26, 100465, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.invent.2021.100465>
- Vatan, S. (2016). Bilişsel davranışçı terapilerde üçüncü kuşak yaklaşımlar. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 8(3), 190-203. <https://doi.org/10.18863/pgy.238183>
- Vignoli, E. (2015). Career indecision and career exploration among older french adolescents: The specific role of general trait anxiety and future school and career anxiety. *Journal Of Vocational Behavior*, 89, 182-191. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.06.005>

- Walser, R. & Westrup, D. (with Hayes, S.). (2007). *Acceptance And Commitment Therapy for the treatment of post-traumatic stress Disorder and trauma-related problems: A Practitioner's Guide to Using Mindfulness & Acceptance Strategies*. New Harbinger.
- Walsh, W. B. (2004). Vocational Psychology And Personality. B. Schneider & D. B. Smith, (Eds.) *Personality and organizations* içinde (pp. 165-186). Psychology Press.
- Wang, M. & Wanberg, C. R. (2017). 100 years of applied psychology research on individual careers: From career management to retirement. *Journal Of Applied Psychology*, 102(3), 546-563. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/apl0000143>
- Watson, M. B. & Stead, G. B. (1997). Are career mature students more committed to the career choice process? *SA Journal Of Industrial Psychology*, 23(3), 20-21. <https://doi.org/10.4102/sajip.v23i3.634>
- Wicksell, R. K., Olsson, G. L., & Hayes, S. C. (2010). Psychological flexibility as a mediator of improvement in Acceptance and Commitment Therapy for patients with chronic pain following whiplash. *European Journal Of Pain*, 14(10), 1059. <https://doi.org/10.1016/j.eipain.2010.05.001>
- Wilson, K. G. & Dufrene, T. (2009). *Mindfulness for two: An acceptance and commitment therapy approach to mindfulness in psychotherapy*. New Harbinger.
- Whittemore, R., Chase, S. K., & Mandle, C. L. (2001). Validity in qualitative research. *Qualitative Health Research*, 11(4), 522-537. <https://doi.org/10.1177/104973201129119299>
- Yam, F. C. (2020). Adalet meslek yüksekokulu öğrencilerinin kariyer streslerinin psikolojik İyi oluşları üzerindeki yordayıcı rolü. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(72), 710-721. <http://mts.sosyalarastirmalar.com/DergiTamDetay.aspx?ID=10828>
- Yaşar, O. M. & Turgut, M. (2019). Sport science college students and career stress. *Cypriot Journal Of Educational Sciences*, 14(4), 580-589. <https://doi.org/10.18844/cjes.v11i4.4383>

- Yaşar, O. & Sunay, H. (2020). Career decidedness of college students. *OPUS International Journal Of Society Researches*, 15(23), 1614-1624. <https://doi.org/10.26466/opus.671754>
- Yapan, S. (2021). *Kabul ve kararlılık terapisi ve bilişsel davranışçı terapi temelli psikoeğitim programlarının sınav kaygısına etkisi* (Doktora tezi). Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Yavuz, K. F. (2015). Kabul ve kararlılık terapisi (ACT): Genel bir bakış. *Türkiye Klinikleri*, 8(2), 21-7.
- Yavuz Topaloğlu, M., Balçın, M. D., ve Balkan Kıyıcı, F. (2016). Fen bilimleri öğretim programında yer alan fen ve kariyer bilinci konusuna yönelik öğretmen düşünceleri (Bildiri Sunumu). VII. *Uluslararası Eğitim Araştırmaları Kongresi*, Çanakkale.
- Yeşilyaprak, B. (2014c). “21.yüzyılda eğitimde yeni paradigmlar: Eğitimden iş yaşamına geçiş” Eğitim Reformu (s.149-157). Yayına Hazırlayan: K. Kocabaş, İzmir: YKKE Derneği yayınları
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, F. N. (2019). *Üniversite son sınıf öğrencilerinin kaygı düzeyleri ile benlik saygısı düzeyleri arasında umudun aracı rolü üzerine bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Yılmaz, A. (2019). Öğretmen adaylarının kariyer streslerinin karma araştırma yaklaşımı ile incelenmesi. *Türk Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 93-105. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/681774>
- Yoncalık, O. (2024). *Üniversiteden işe geçişe hazırlık psikoeğitim programının öğrencilerin kariyer katılımına ve kariyer stresine etkisi* (Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi. Ankara.
- YÖK. (2023). *Yükseköğretim mezun istatistikleri*. <https://istatistik.yok.gov.tr/>

- Yu, E.-Y. & Yang, Y.-J. (2013). A study on the difference among college students' department satisfaction and career maturity and the influence on career stress. *Journal Of Digital Convergence*, 11(12), 557-568. <https://doi.org/10.14400/JDPM.2013.11.12.557>
- Zakay, D. & Barak, A. (1984). Meaning and career decision-making. *Journal Of Vocational Behavior*, 24(1), 1-14. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(84\)90062-9](https://doi.org/10.1016/0001-8791(84)90062-9)
- Zettle, R. D. & Hayes, S. C. (2002). Brief ACT Treatment Of Depression. F. Bond & W. Dryden (Eds.), *Handbook of brief cognitive behaviour therapy* içinde (pp.35-54). Wiley.
- Zettle, R. D., Rains, J. C., & Hayes, S. C. (2011). Processes of change in acceptance and commitment therapy and cognitive therapy for depression: A mediation reanalysis of zettle and rains. *Behavior Modification*, 35(3), 265-283. <https://doi.org/10.1177/0145445511398344>
- Zhang, L., Li, Q., Zhou, T., Li, C., Gu, C., & Zhao, X. (2022). Social creativity and entrepreneurial intentions of college students: Mediated by career adaptability and moderated by parental entrepreneurial background. *Frontiers In Psychology*, 13, 893351. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.893351>

EK A: Demografik Bilgi Formu**1) Cinsiyetiniz**

K () E ()

2) Üniversitede Kaçınıcı Yılınız

3() 4 ()

3)Fakülte

1()Diş Hekimliği

2()Eczacılık

3()Eğitim

4()Fen Edebiyat

5()Güzel Sanatlar ve Tasarım

6()Hemşirelik

7()Hukuk

8() İktisadi ve İdari Bilimler

9() İletişim

10() Mühendislik

11() Sağlık Bilimleri

12() Spor Bilimleri

13()Tıp

EK B: Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

1. Kariyer gelişim sürecinizde karşılaştığınız kariyer sıkıntılarına dair deneyimleriniz nelerdir?

- a. Kariyer gelişim sürecinizde karşılaştığınız kariyer sıkıntılarına örnek verir misiniz?
- b. Kariyer gelişim sürecinizde karşılaştığınız kariyer sıkıntılarını detaylandırır mısınız?
- c. Kariyer gelişim sürecinizde karşılaştığınızı belirttiğiniz bu kariyer sıkıntılarından en çok hangisi sizi olumsuz yönde etkiledi?



EK C: Kişisel Bilgi Formu**1) Cinsiyetiniz**

K () E () Belirtmek İstemiyorum ()

2)Yaşınız

....

3) Üniversitede Kaçınıc Yılıınız

3() 4 ()

4)Fakülteniz

1()Diş Hekimliği

2()Eczacılık

3()Eğitim

4()Fen Edebiyat

5()Güzel Sanatlar ve Tasarım

6()Hemşirelik

7()Hukuk

8() İktisadi ve İdari Bilimler

9() İletişim

10() Mühendislik

11() Sağlık Bilimleri

12() Spor Bilimleri

13()Tıp

4) Psikiyatrik tanı sonucu herhangi bir ilaç kullanıyor musunuz?

Evet () Hayır ()

EK D:Kariyer Kararlılığı Ölçeği

Maddeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1)Kariyerim hakkında kesin bir karar verdim					
2)Farklı meslekler arasında seçim yapmakta zorlanıyorum					
3)Geçimimi sağlamak için hangi işi yapmak istediğime eminim					

EK E: Kariyer Sıkıntısı Ölçeği

Sorular “Tamamen katılmıyorum (1)” ve “Kesinlikle katılıyorum (6)” şeklinde altı derecelidir. Lütfen kendinize en yakın hissettiğiniz dereceyi işaretleyiniz. Her bir soru için tek dereceyi işaretleyiniz ve boş madde bırakmayınız.	Tamamen katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1. Kariyer seçimi ile ilgili olarak sıklıkla mutsuz ve depresif hissedirim.						
2. Mümkün olan en kısa sürede kariyer kararı vermem gerektiğini düşünüyorum fakat bunu yapamamak beni endişelendirir.						
3. Tatmin edici bir kariyer seçmekle ilgili stres ve baskı hissedirim.						

EK F: Program Değerlendirme Formu

- 1) Katıldığınız bu programın yaşadığınız kariyer sıkıntıları üzerinde ne gibi etkileri oldu?
- 2) Katıldığınız bu programın yaşadığınız kariyer kararsızlıkları üzerinde ne gibi etkileri oldu?
- 3) Katıldığınız kariyer gelişimi programının içeriği deneyimlediğiniz kariyer sıkıntısı ve kariyer kararsızlığı ile ne kadar örtüşüyordu?
- 4) Katıldığınız kariyer gelişimi programında hangi oturum ya da oturumları faydalı buldunuz?
- 5) Katıldığınız kariyer gelişimi programında en zorlandığınız oturum ya da etkinlik ne oldu?
- 6) Katıldığınız kariyer gelişimi programını aşağıdaki yönleriyle nasıl değerlendirirsiniz?
 - A6) Süresi
 - B6) Grup Lideri
 - C6) Katılımcı profili
- 7) Katıldığınız kariyer gelişimi programının günlük yaşamınıza ne gibi etkisi oldu?
- 8) Katıldığınız kariyer gelişimi programından başka arkadaşlarınızın da faydalanmasını ister misiniz? Neden?
- 9) Katıldığınız kariyer gelişimi programının size göre güçlü ve zayıf yönleri nedir?
- 10) Katıldığınız kariyer gelişimi programı hakkında belirtmek istediğiniz başka görüş ve önerileriniz var mı? Varsa bahseder misiniz?

EK G: Kabul ve Kararlılık Terapisi Eğitimi Katılım Belgesi



EK H: Eğitim Bilimleri Enstitüsü Araştırma Etik Kurulu Onay Bildirimi



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Rektörlük

Sayı : E-35853172-399-00002334473
Konu : Oylum ÖZGÜL Hk. (Etik Komisyon İzni)

12.08.2022

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 30.06.2022 tarihli ve E-51944218-399-00002268719 sayılı yazınız.

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışma doktora programı öğrencisi **Oylum ÖZGÜL**'ün **Doç. Dr. Nurten KARACAN ÖZDEMİR** sorumluluğunda yürüttüğü "**Kabul ve Kararlılık Terapisine Dayalı Kariyer Programının Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararlılığı ve Sıkıntısı Düzeylerine Etkisi**" başlıklı tez çalışması, Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun **26 Temmuz 2022** tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Vural GÖKMEN
Rektör Yardımcısı

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: D5AC31A8-85E1-4A11-9EAF-5DE8983BE962

Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/hu-ebys>

Adres: Hacettepe Üniversitesi Rektörlük 06100 Sıhhiye-Ankara

Bilgi için: Duygu Didem İLERİ

E-posta: yazimd@hacettepe.edu.tr İnternet Adresi: www.hacettepe.edu.tr Elektronik

Bilgisayar İşletmeni

Ağ: www.hacettepe.edu.tr

Telefon: 0 (312) 305 3001-3002 Faks: 0 (312) 311 9992

Telefon: .

Kep: hacettepeuniversitesi@hs01.kep.tr



EK I: Pilot Uygulama Uygulama İzni

T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Tarih: 02/02/2023 09:38
Sayı: E-300-00002668926



Sayı : E-50235129-300--282006
Konu : Uygulama İzni (Oylum ÖZGÜL)

02/02/2023

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
Hacettepe Üniversitesi Rektörlüğü

İlgi : 26/01/2023 tarihli ve E-51944218-300-00002655427 sayılı yazımız,

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık doktora programı öğrencisi Oylum ÖZGÜL'ün, Doç. Dr. Nurten KARACAN ÖZDEMİR'in, danışmanlığında yürüttüğü "Kabul ve Kararlılık Terapisine Dayalı Kariyer Programının Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararlılığı ve Sıkıntısı Düzeylerine Etkisi" başlıklı tez çalışmasını Üniversitemiz birimlerinde uygulama talebi uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Prof.Dr. Nusret AKPOLAT
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSLN8U9T4F Pin Kodu :38962

Belge Takip Adresi :
<https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=3837&eD=BSLN8U9T4F&eS=282006>

Adres:İnönü Üniversitesi Rektörlüğü Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı, Öğrenci Merkezi
Telefon:04223773090 Faks:04223410053
e-Posta:ogrenci@inonu.edu.tr Web:http://www.inonu.edu.tr/ogrencidb
Kep Adresi:inonuuniversitesi@hs03.kep.tr

Bilgi için: Nuray KOMİ
Unvanı: Memur
Tel No: 4223773059



EK İ: Ana Uygulama Uygulama İzni

T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı : E-50235129-300--338908
Konu : Uygulama İzni (Oylum ÖZGÜL)

31/08/2023

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 29/08/2023 tarihli ve E-51944218-300-00003041896 sayılı yazınız,

İlgi sayılı yazınızla, Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık doktora programı öğrencisi Oylum ÖZGÜL'ün, Doç. Dr. Nurten KARACAN ÖZDEMİR'in danışmanlığında yürüttüğü "Kabul ve Kararlılık Terapisine Dayalı Kariyer Programının Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararlılığı ve Sıkıntısı Düzeylerine Etkisi" başlıklı tez çalışması uygulanması hususundaki iznin uzatılması talebi uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Prof.Dr. Nusret AKPOLAT
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BS98D1EAC6 Pin Kodu :55242

Belge Takip Adresi :
<https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=3837&eD=BS98D1EAC6&eS=338908>

Adres:İnönü Üniversitesi Rektörlüğü Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı, Öğrenci Merkezi
Telefon:04223773090 Faks:04223410053
e-Posta:ogrenci@inonu.edu.tr Web:http://www.inonu.edu.tr/ogrencidb
Kep Adresi:inonuniversitesi@hs03.kep.tr

Bilgi için: Nuray KOMI
Unvanı: Memur
Tel No: 4223773059



EK J: Kariyer Kararlılığı Ölçeği Kullanım İzni

Hocam merhaba..

Hacettepe Üniversitesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik bölümünde doktora öğrencisiyim. "Kabul ve Kararlılık Terapisine Dayalı Kariyer Programının Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararlılığı ve Sıkıntısı Düzeylerine Etkisi" başlıklı tez çalışmamda 'Kariyer Kararlılığı Ölçeği'nizi kullanmak için izninizi rica ediyorum.

Oylum Özgül..



Tahsin AKÇAKANAT 07.01.2022

Alıcılar: ben ▼



Tabi ki kullanabilirsiniz ölçeği. Çalışmanızda başarılar dilerim...

EK K: Kariyer Sıkıntısı Ölçeği Kullanım İzni

Ölçek İzni

Gelen Kutusu



oylum özgül 07.01.2022

Alıcılar: Gözde ✓



Hocam merhaba..

Hacettepe Üniversitesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik bölümünde doktora öğrencisiyim. "Kabul ve Kararlılık Terapisine Dayalı Kariyer Programının Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararlılığı ve Sıkıntısı Düzeylerine Etkisi" başlıklı tez çalışmamda 'Kariyer sıkıntısı ölçeği'nizi kullanmak için izninizi rica ediyorum.

Oylum Özgül..



Gözde Şensoy 07.01.2022

Alıcılar: ben ✓



Merhaba Oylum Hocam,

Çalışmanız ilgi çekici görünüyor, tebrik ederim. Ölçeğimizi tezinizde kullanmanızdan mutluluk duyarız. Ekte uygulama formunu sizinle paylaşıyorum.

Kolaylıklar dilerim,
Gözde

Gözde Şensoy
Araştırma Görevlisi
Research Assistant

Orta Doğu Teknik Üniversitesi - Middle East Technical University

EK L: Psikolojik Esneklik Modeli Kullanım İzni

Re: Prism of psychological flexibility
 Permission to use [Sent via the
 website's contact form]



Gelen Kutusu



Steven C. Hayes 10 Kas

Alıcılar: ben ✓



Türkçe diline çevir



If you mean copying and using the figure of the hexagon model it's free to use but underneath it in small print. put "Copyright Steven C. Hayes. Used by permission"

If you are yourself redrawing that figure in your own style you do not need any permission

And the ideas behind all of that of course should be used freely

Good luck with your project

-S

Steven C. Hayes
 Foundation Professor of Psychology Emeritus
 University of Nevada, Reno

President, Institute for Better Health
www.IBH.com
 Please help support my charitable work with IBH at
patreon.com/Institute_for_Better_Health

President, PsychFlex
www.psychflex.com

"Love isn't everything, it's the only thing"

EK M: Etik Beyanı

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada,

- * tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
 - * görsel, işitsel ve yazılı bütün bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
 - * başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
 - * atıfta bulunduğum eserlerin bütününe kaynak olarak gösterdiğimi,
 - * kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
 - * bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı
- beyan ederim.

03/03/2025

Oylum ÖZGÜL

EK N: Doktora Tez Çalışması Orijinallik Raporu

03/03/2025

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Başkanlığına,

Tez Başlığı: Kabul ve Kararlılık Terapisi Temelli Psikoeğitim Programının Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Sıkıntısı ve Kararlılığına Etkisi

Yukarıda başlığı verilen tez çalışmamın tamamı (kapak sayfası, özetler, ana bölümler, kaynakça) aşağıdaki filtreler kullanılarak **Turnitin** adlı intihal programı aracılığı ile kontrol edilmiştir. Kontrol sonucunda aşağıdaki veriler elde edilmiştir:

Rapor Tarihi	Sayfa Sayısı	Karakter Sayısı	Savunma Tarihi	Benzerlik Oranı	Gönderim Numarası
18/02/2025	201	352.502	10/01/2025	%15	3158941955

Uygulanan filtreler:

1. Kaynaklar hariç
2. Alıntılar dâhil
3. 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esaslarını inceledim ve çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan eder, gereğini saygılarımla arz ederim.

Ad Soyadı: Oylum ÖZGÜL

Öğrenci No.: N17243466

Ana Bilim

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Dalı:

İmza

Programı: Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık

Statüsü: ☐ Y.Lisans ☒ Doktora ☐ Bütünleşik Dr.

DANIŞMAN ONAYI

UYGUNDUR.
(Unvan, Ad Soyadı, İmza)

EK O: Thesis/Dissertation Originality Report

03/03/2025

HACETTEPE UNIVERSITY
Graduate School of Educational Sciences
To The Department of Educational Sciences

Thesis Title: The Effectiveness Of A Psychoeducation Program Based On Acceptance And Commitment Therapy On University Students' Career Distress And Career Decidedness

The whole thesis that includes the *title page, introduction, main chapters, conclusions and bibliography section* is checked by using **Turnitin** plagiarism detection software take into the consideration requested filtering options. According to the originality report obtained data are as below.

Time Submitted	Page Count	Character Count	Date of Thesis Defense	Similarity Index	Submission ID
18/02/2025	201	352.502	10/01/2025	%15	3158941955

Filtering options applied:

1. Bibliography excluded
2. Quotes included
3. Match size up to 5 words excluded

I declare that I have carefully read Hacettepe University Graduate School of Educational Sciences Guidelines for Obtaining and Using Thesis Originality Reports; that according to the maximum similarity index values specified in the Guidelines, my thesis does not include any form of plagiarism; that in any future detection of possible infringement of the regulations I accept all legal responsibility; and that all the information I have provided is correct to the best of my knowledge.

I respectfully submit this for approval.

Name
Lastname: Oylum ÖZGÜL

Student No.: N17243466

Department: Department of Educational Sciences

Program: Psychological Counseling & Guidance

Status: ☐ Masters ☒ Ph.D. ☐ Integrated Ph.D.

Pnature

ADVISOR APPROVAL

APPROVED
(Title, Name Lastname, Pnature)

EK Ö: Yayımlama ve Fikrî Mülkiyet Hakları Beyanı

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin/raporumun tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kâğıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinlerin yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan "**Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına ilişkin Yönerge**" kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

o Enstitü/Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihinden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. ⁽¹⁾

o Enstitü/Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ... ay ertelenmiştir. ⁽²⁾

o Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. ⁽³⁾

03 /03 /2025

Oylum ÖZGÜL

"Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge"

(1) Madde 6. 1. Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü Üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.

(2) Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç; imkânı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ay aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.

(3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir*. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü Üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir

*Tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu tarafından karar verilir.

