

**T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

DOKTORA TEZİ

**KARİYER KARARSIZLIĞI GİDERME PSİKOEĞİTİM PROGRAMININ
ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARİYER KARARSIZLIĞINI
GİDERME ÜZERİNE ETKİLERİNİN İNCELENMESİ**

**ABDULREZZAK ÇİL
KAPATILAN FATİH ÜNİVERSİTESİNDEN AKTARILAN
DOKTORA ÖĞRENCİSİ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK**

**YRD. DOÇ. DR. TAŞKIN TANRIKULU
TEZ DANIŞMANI**

İSTANBUL-2016



**T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**



DOKTORA TEZİ

**KARİYER KARARSIZLIĞI GİDERME PSİKOEĞİTİM PROGRAMININ
ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARİYER KARARSIZLIĞINI
GİDERME ÜZERİNE ETKİLERİNİN İNCELENMESİ**

**ABDULREZZAK ÇİL
KAPATILAN FATİH ÜNİVERSİTESİNDEN AKTARILAN
DOKTORA ÖĞRENCİSİ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK**

**YRD. DOÇ. DR. TAŞKIN TANRIKULU
TEZ DANIŞMANI**

İSTANBUL-2016

ONAY SAYFASI

Öğrenci : Abdulrezzak ÇİL
Enstitüsü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı : Eğitim Bilimleri
Program : Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık
Tez Konusu : Kariyer Kararsızlığı Giderme Psikoeğitim Programının Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığını Giderme Üzerine Etkilerinin İncelenmesi
Tez Tarihi : Haziran, 2016

Bu tezin şekil ve içerik açısından Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tez Yazım Kılavuzunda belirtilen kurallara uygun formatta yazıldığını onaylıyorum.

Prof. Dr. Adnan KULAKSIZOĞLU
Anabilim Dalı Başkanı

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı 611812003 numaralı öğrencisi Abdulrezzak ÇİL tarafından hazırlanan bu tezin Doktora Tezinde bulunması gereken yeterliliğe, kapsama ve niteliğe sahip olduğunu onaylıyorum.

Yrd. Doç. Dr. Taşkın TANRIKULU
Tez Danışmanı

Tez Sınavı Jüri Üyeleri

Yrd. Doç. Dr. Taşkın TANRIKULU

Prof. Dr. Adnan KULAKSIZOĞLU

Doç. Dr. Yakup ÇETİN

Doç. Dr. Zümra ATALAY

Yrd. Doç. Dr. İbrahim Hakan KARATAŞ

Bu tezin Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tez Yazım Kılavuzunda belirtilen kurallara uygun formatta yazıldığını onaylıyorum.

Prof. Dr. Mehmet KARAKUYU
Müdür

ÖNSÖZ

Bu araştırma üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlıklarını gidermeye yönelik hazırlanan bir psikoeğitim programı hakkındadır. Araştırma tezinin adı; “Kariyer Kararsızlığı Giderme Psikoeğitim Programının, Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlığını Giderme Üzerine Etkilerinin İncelenmesi” olarak belirlenmiştir.

Bu araştırmanın konusunun ve içeriğinin tespit edilmesinde doktora döneminde pilot uygulama fırsatı bulduğum grup çalışmalarının ve psikoeğitim programlarının etkisi olmuştur. Doktora çalışmama yön verecek olan çalışmalarıma başlamam, ders dönemi sürecinde bir üniversitenin kariyer merkezinde yaptığım yöneticilik sırasında öğrencilerin mezuniyet sonrasına dönük yaşadıkları kariyer kararsızlıklarının fark etmem ile olmuştur.

Bu anlamda yaptığım araştırmalar sırasında lise düzeyinde mesleki rehberlik üzerine çokça çalışma yapılmış olmasına rağmen üniversite öğrencilerinin mezuniyet sonrasına yönelik çok az çalışmanın yapılmış olduğunu fark etmek beni bu çalışmayı yapmaya yönlendirmiştir. Tez konusu belirleme sürecinde, yaptığım görüşmelerde Yrd. Doç. Dr. Taşkın TANRIKULU hocamın kariyer konusunun önemli olduğunu ve güzel bir çalışma alanı olacağını benimle paylaşması ile de bu konuda birlikte çalışmaya karar vermiş olduk. Çalışma sürecinde beni her zaman destekleyen danışmanıma çok teşekkür ederim.

Bununla birlikte tez izleme jürimde bulunan Doç. Dr. Yakup ÇETİN hocama, doktora başlama sürecinde beni isteklendiren Doç. Dr. Cengiz ŞİMŞEK hocama ve gerek ders dönemimde, gerekse tez çalışma sürecimde desteğini esirgemeyen hocalarıma da muhterem Prof. Dr. Adnan KULAKSIZOĞLU hocamın şahsında çok teşekkür ediyorum. Özellikle tez çalışmamın uygulamasını yapmamda desteklerini esirgemeyen Uluslararası Antalya Üniversitesi yöneticilerine, üniversitenin kariyer merkezine ve uygulamaya içtenlikle katılan üniversite öğrencilerine çok teşekkür ederim. Tez yazım sürecinde her zaman moral ve motivasyon desteği sağlayan ve beni yalnız bırakmayan eşim ve çocuklarıma minnetlerimi sunarım.

Abdulrezzak ÇİL

ÖZET

KARİYER KARARSIZLIĞI GİDERME PSİKOEĞİTİM PROGRAMININ ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARİYER KARARSIZLIĞINI GİDERME ÜZERİNE ETKİLERİNİN İNCELENMESİ

Bu araştırma kariyer kararsızlığını gidermeye yönelik hazırlanan psikoeğitim programıdır. Programın üniversite 3.sınıf öğrencilerinin kariyer kararsızlıklarını gidermesi üzerindeki etkisi; deney-kontrol gruplu, ön test, son test ve izleme ölçümlü tam veya gerçek deneysel bir çalışma ile incelenmiştir.

Araştırma kapsamında Uluslararası Antalya Üniversitesinde öğrenim gören 3.sınıf öğrencilerinden rastgele seçilmiş 23'er kişilik deney ve kontrol grupları oluşturulmuş ve deney grubuna araştırmacı tarafından geliştirilen sekiz haftalık psikoeğitim programı uygulanmıştır. Araştırmada ölçme aracı olarak KARGEL (Kariyer Geleceği Ölçeği) kullanılmıştır.

Deney ve kontrol gruplarının ön test ve son test ortalamalarını karşılaştırmak için Mann Whitney U-testi deney ve kontrol gruplarında ön test, son test ve izleme testi ortalamalarını karşılaştırılmak için ise Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi kullanılmıştır. Analizlere ilişkin istatistiksel hesaplamalar SPSS paket programı ile yapılmıştır. Araştırmada, bulguların istatistiksel analizlerinde .05 anlamlılık düzeyi esas alınmıştır.

Yapılan değerlendirmeler ve analizler sonucunda deney grubundaki üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlıklarında azalma olduğu, kontrol grubundaki üniversite öğrencilerinde ise herhangi bir değişim olmadığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Geleceği, Kariyer Kararsızlığı, Sektör, Pozisyon, Eğitim Programı, Kariyer Uyumluluğu, Kariyer İyimserliği

ABSTRACT

EXAMINING THE EFFECTIVENESS OF PSYCHOEDUCATIONAL PROGRAM ON REDUCING CAREER INDECISION AMONG UNIVERSITY STUDENTS

The purpose of this study, based on true experimental design, is to present the impact of psycho-educational program on reducing career indecision among third grade university students.

The study involves forty-six students who are studying in Antalya International University. The students were evenly assigned to control (23) and experimental groups (23). The subjects in the experimental group received a eight-week psychoeducational training program designed by the researcher. The study employs Career Future Inventory (CFI).

Mann Whitney U-test was employed for comparison of the results of the pre-test and post-test of the control and experimental groups, and Wilcoxon signed-rank test for comparison of pre-test results, post-test results and follow up test results. Statistical analyses were performed using SPSS, with a significance level of .05.

Findings have shown that students in the experimental group have reduced the score of career indecision; however, the students in the control group have not demonstrated any improvement.

Key Words: Future Career, Career Indecision, Sector, Position, Educational Program, Career Compatibility, Career Optimism

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	II
ÖZET.....	III
ABSTRACT	III
İÇİNDEKİLER	V
TABLolar LİSTESİ.....	VII
KISALTMALAR	VIII
BÖLÜM I :GİRİŞ	1
1.1. PROBLEM	1
1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI	2
1.3. ARAŞTIRMANIN DENENCELERİ.....	4
1.4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	7
1.5. SAYILTILARI	9
1.6. SINIRLILIKLARI.....	10
BÖLÜM II :KURAMSAL ÇERÇEVE	11
2.1. KARIYER VE İLGİLİ KAVRAMLAR	11
2.1.1. Kariyer rehberliği veya danışmanlığı.....	13
2.1.2. Lise öğrencisinin meslek kararsızlıkları ile kariyer inançları arasındaki ilişki.....	16
2.1.3. Üniversite eğitim sürecinde kariyer planlama	17
2.2. KARIYER DANIŞMANLIĞI KURAMLARI	19
2.3. KURAMDAN UYGULAMAYA: NASIL MESLEK SEÇİLİR	21
2.4. KARIYER DANIŞMANLIĞI SÜRECİ	27
2.4.1. Orta öğretimde kariyer danışmanlığı	28
2.4.2. Yükseköğretimde kariyer danışmanlığı	29
2.5. HOLLAND KURAMININ KARIYER DANIŞMANLIĞINDA KULLANIMI	29
2.6. KARIYER KARARSIZLIĞI KAVRAMI.....	32
2.7. KARIYER KARARSIZLIĞINA ETKİ EDEN ETKENLER.....	33
2.7.1. Kariyer gelişimi ve kariyer kararsızlığı üzerine etki eden faktörler	34
2.7.2. Anne baba tutumlarının kariyer gelişimi ve kararsızlığı üzerine etkisi	35
2.7.3. Ailenin sosyo-ekonomisinin kariyer planlama ve meslek seçimine etkisi ..	36
2.7.4. Kariyer kararsızlığına yönelik geliştirilen müdahaleler	41
BÖLÜM III :YÖNTEM.....	45
3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ.....	45
3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM	46
3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	49
3.3.1. Kariyer geleceği ölçeği (KARGEL)	49
3.3.2. Bilgi formu	50

3.3.3. Psikoeğitim programı.....	50
3.4. VERİLERİN TOPLANMASI	72
3.5. VERİLERİN ANALİZİ.....	72
BÖLÜM IV : BULGULAR	74
4.1. KARGEL ÖLÇEĞİ UYGULAMASI TOPLAM PUAN BULGULARININ ANALİZİ.....	74
4.2. KARGEL ÖLÇEĞİ UYGULAMASI ALT BOYUT TOPLAM PUAN BULGULARININ ANALİZİ	76
4.2.1. Kariyer uyumluluğu alt boyut toplam puan bulgularının analizi	76
4.2.2. Kariyer iyimserliği alt boyut toplam puan bulgularının analizi	79
4.2.3. Alan bilgisi alt boyut toplam puan bulgularının analizi.....	82
BÖLÜM V : TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	86
5.1. TARTIŞMA VE SONUÇ	86
5.2. ÖNERİLER.....	93
5.2.1.Araştırma bulgularına yönelik öneriler:	93
5.2.2.Gelecekteki araştırmalara yönelik öneriler	95
KAYNAKLAR	96
EKLER.....	101
ÖZGEÇMİŞ.....	151

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo - 1 : İhtiyaçlar.....	21
Tablo - 2 : Araştırma Modeli	45
Tablo - 3 : Araştırma Grubunu Oluşturan Katılımcılara Dair Betimleyici Bilgiler	47
Tablo - 4 : Deney Grubuna Ait Cinsiyet ve Mezun Olduğu Lise Bilgisi.....	47
Tablo - 5 : Deney Grubuna Ait Okuduğu Bölümler	47
Tablo - 6 : Deney Grubuna Ait Rehber Öğretmenin Bölüm Tercihinde Etkisi	48
Tablo - 7 : Kontrol Grubuna Ait Cinsiyet ve Mezun Olduğu Lise Bilgisi.....	48
Tablo - 8 : Kontrol Grubuna Ait Okuduğu Bölümler	48
Tablo - 9 : Kontrol Grubuna Ait Rehber Öğretmenin Bölüm Tercihinde Etkisi	48
Tablo - 10: Deney ve Kontrol Gruplarının KARGEL Ölçeği Toplam Puanları Ön Test U Testi Sonuçları.....	74
Tablo - 11: Deney ve Kontrol Grubunun KARGEL ölçeği Toplam Puanları Son Test U-Testi Sonuçları	74
Tablo - 12: Deney Grubunun KARGEL Ön Test, Son Test ve İzleme Testi Toplam Puanları Wilcoxon Testi Sonuçları.....	75
Tablo - 13: Kontrol Grubunun KARGEL Ön Test, Son Test ve İzleme Testi Toplam Puanları Wilcoxon Testi Sonuçları.....	76
Tablo - 14: Deney ve Kontrol Gruplarının KARGEL Ölçeği Kariyer Uyumluluğu Boyut Toplam Puanları Ön Test U Testi Sonuçları	76
Tablo - 15: Deney ve Kontrol Grubunun KARGEL ölçeği Kariyer Uyumluluğu Alt Boyut Toplam Puanları Son Test U-Testi Sonuçları	77
Tablo - 16: Deney Grubunun KARGEL Ön Test, Son Test ve İzleme Testi Kariyer Uyumluluğu Alt Boyutu Toplam Puanları Wilcoxon Testi Sonuçları.....	78
Tablo - 17: Kontrol Grubunun KARGEL Ön Test, Son Test ve İzleme Testi Kariyer Uyumluluğu Alt Boyutu Toplam Puanları Wilcoxon Testi Sonuçları	79
Tablo - 18: Deney ve Kontrol Gruplarının KARGEL Ölçeği Kariyer İyimserliği Alt Boyut Toplam Puanları Ön Test U Testi Sonuçları	79
Tablo - 19: Deney ve Kontrol Grubunun KARGEL ölçeği Kariyer İyimserliği Alt Boyut Toplam Puanları Son Test U-Testi Sonuçları	80
Tablo - 20: Deney Grubunun KARGEL Ön Test, Son Test ve İzleme Testi Kariyer İyimserliği Alt Boyutu Toplam Puanları Wilcoxon Testi Sonuçları	81
Tablo - 21: Kontrol Grubunun KARGEL Ön Test, Son Test ve İzleme Testi Kariyer İyimserliği Alt Boyutu Toplam Puanları Wilcoxon Testi Sonuçları	82
Tablo - 22: Deney ve Kontrol Gruplarının KARGEL Ölçeği Alan Bilgisi Alt Boyut Toplam Puanları Ön Test U Testi Sonuçları	82
Tablo - 23: Deney ve Kontrol Grubunun KARGEL ölçeği Alan Bilgisi Alt Boyut Toplam Puanları Son Test U-Testi Sonuçları	83
Tablo - 24: Deney Grubunun KARGEL Ön Test, Son Test ve İzleme Testi Alan Bilgisi Alt Boyutu Toplam Puanları Wilcoxon Testi Sonuçları.....	83
Tablo - 25: Kontrol Grubunun KARGEL Ön Test, Son Test ve İzleme Testi Alan Bilgisi Alt Boyutu Toplam Puanları Wilcoxon Testi Sonuçları.....	84

KISALTMALAR

KARGEL	: Kariyer Geleceği Ölçeği
ÖSYM	: Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi
İşKUR	: İş ve İşçi Bulma Kurumu
CV	: Curriculum Vitae

BÖLÜM I :GİRİŞ

1.1. PROBLEM

Meslek, bireylerin hayatlarının idamesi için gerekenleri elde etmek için yaptıkları, kuralları toplum tarafından oluşturulmuş ve birtakım eğitim sürecinin sonunda elde edilen bilgi ve beceriye dayalı etkinliklerin tamamı şeklinde tanımlanabilir. Meslek, bireyin oluşturacağı kimliğinin en önemli kaynak noktası olup bireyin çevresinden saygınlık görmesine, diğer bireyler ile ilişki geliştirmesine, toplumdaki yerini tanımlamasına ve bir işe yaradığı hissetmesine imkan sağlayan bir sosyal etkinlik alanıdır. Meslek seçimi, bireylerin bir şekilde tercihte bulunduğu diğer bir ifade ile meşgul olmak istediği meslekler arasından birini seçmesi ve bu meslekte yol alması için çaba harcamasıdır. Bir birey, mesleğini seçmekle aslında benimseyeceği hayat tarzı konusunda da bir anlamda tercihini yapmış olacaktır. Çünkü tercih ettiğimiz mesleğimiz kimlerle iletişim içinde olacağımızı, ne tarz giyineceğimizi, hatta kiminle yolumuzu birleştirip evlilik müessesemizi kuracağımıza kadar birçok konuyu da etkileyecektir (Sarıkaya ve Khorshid, 2009).

Bireyin çocukluktan başlayıp yetişkinlik dönemine kadar olan süreçte, gelecekte hangi meslek sahibi olmak istediği veya üniversitede hangi bölümü tercih edeceği yaşadığımız toplumda sürekli sorgulanan bir olgudur (Yeşilyaprak, 2013). Alınan cevaplar değerlendirildiğinde ise bireyin yaşı, bulunduğu çevresi ve kişilik özellikleri gibi çeşitli faktörlerin meslek seçim sürecini etkilediği görülmektedir.

Psikoloji dünyasında meslek seçimi üzerine tartışmaların 1900'lü yıllarda başladığı kuramlar üzerine araştırmaların ise sürekli güncellenerek günümüze kadar devam ettiği görülmüştür. Bununla beraber sektör ve o sektördeki edinilecek pozisyon endeksli kariyer danışmanlığının tarihçesi ise 20.yy başlarına dayanmaktadır. Kariyer danışmanlığı, kişilerin kariyer yolculuğunda bireyin yönlendirilmesi ve gerekli müdahalelerin yapılması şeklinde yapılabilir. Bu kariyer danışmanlığı sürecinde ise genellikle psikoeğitimsel ve ölçümsel kavramlar kullanılır.

Kariyerleri hakkında karar verme sürecinde olan bireyler bu süreçte mutlaka çevresine danışırlar. Bazı yönleri sorgulayarak meslek ve kariyer süreci hakkında uyumlu olduğu alan ve yolu bulmaya çalışırlar. Bireyler tarafından genellikle

okullardaki rehberlik servisleri veya kariyer merkezleri danışmanlık hizmeti almak için tercih edilir. Bu sürecin sonunda ise meslek, üniversite ve bölüm tercihleri yapılır. Türkiye’de ÖSYM verileri incelendiğinde son yıllarda üniversite sınavlarına giren öğrencilerin (toplam sınava giren 2.126.681 öğrenciden 466.603 (%21) öğrenci) bir üniversitede öğrenimlerine devam ederken tekrar sınava girdiği görülmektedir (ÖSYM, 2015). Yapılan tercihler incelendiğinde ise öğrencilerde daha çok bölüm değiştirme üzerinde eğilimlerinin olduğu görülmektedir. Bu sonucun oluşmasında birçok nedenin varlığının etkili olması düşünülebilir.

Üniversite öğrencilerinin, mezun olup sektörde çalışmaya başlayan ya da başlayacak bireylerin düşünceleri ve tercihleri dikkate alındığında bireylerin çeşitli müdahale yöntemlerine ihtiyaç duyduğu görülmektedir. Bu ihtiyaçlara yönelik müdahalelerde de okullardaki rehberlik merkezlerinin ve kariyer merkezlerinin de yeterli olmadığı bilinmektedir. Örneğin, lise öğrencisinin yetenek ilgi ve kişilik özelliklerinin bilinerek tercihlerinin yapılmasının önemli olduğu söylenebilir. Yurt dışında ve yurt içinde yapılan birçok araştırmada pek çok lise öğrencisinin kariyer kararını verirken güçlük yaşadığı tespit edilmiştir (Creed ve Yin, 2006; Germeijs, Verschueren ve Soenens, 2006; Kracke, 1997).

Bunun yanı sıra üniversite öğrencileri üzerinde yapılan araştırmalarda da üniversite öğrencilerinin sektör ve pozisyon tercihleri ve meslek seçimleri üzerine yeterli bilgilerinin olmadığı görülmektedir. Ayrıca kararsızlık yaşayan öğrencilerde bu kararsızlığa neden olan sorunların hem karar vermeden önceki süreçte hem de karar verme aşamasında çözülmesi gerekmektedir. Üniversite öğrencilerinin üniversite yıllarında sektörler ve pozisyonları hakkında yeteri düzeyde bilgi sahibi olmamaları, onların bu yöndeki kararsızlık seviyelerini arttıracakları varsayılmaktadır. Bu çalışmada, üniversite öğrencilerinde olduğu varsayılan kariyer geleceklerindeki kararsızlıklarını gidermek için bilişsel davranışçı yaklaşım çerçevesinde oluşturulan psikoeğitim programının kararsızlığı giderebileceği ön görülmüştür.

1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Eğitim bireylerde istendik davranış değişikliği gerçekleştirme süreci olarak tanımlanmaktadır (Selvi, 2000). Bu çalışmanın amacı üniversite öğrencilerinin seçtikleri bölümlerin sektör ve pozisyon karşılıklarını bilerek mezun olmalarını

sağlayacak bir psikoeğitim programı geliştirmek ve bu eğitim programının üniversite öğrencilerinin yaşadığı kariyer kararsızlıklarını giderme üzerinde etkili olup olmadığını ölçmektir. Öğrencilerin sektör ve pozisyonlar hakkında elde ettikleri bilgiler sonucunda kariyer gelecekleri ile alakalı olarak yaşadıkları kararsızlıkların giderileceği öngörülmektedir.

Yapılan çalışmalar incelediğinde kariyer ve meslek kavramları daha çok lise öğrencileri üzerine yapılan araştırmalarda karşımıza çıkmaktadır (Bacanlı, 2012, 2016; Creed ve Yin, 2006; Eşici, Özünlü ve Bacanlı, 2013; Germeijs ve diğ., 2006; Kracke, 1997; Öztemel, 2013). Yapılmış araştırmaların lise düzeyinde olması ve bu yapılan çalışma ve araştırmanın üniversite öğrencileri üzerinde olması araştırmanın önemi ve farklılığını ortaya koymaktadır.

Üniversitelerin ders programları ve ders müfredatları genellikle öğrencilere 3.sınıflarda bölümleri ile alakalı olarak staj çalışmalarında bulunma olanağı sağlar. Mezuniyetin yaklaşması ile de bu dönemde öğrencilerin ilgileri iş dünyası ve sektörler üzerine yoğunlaşır. Bu öngöründen hareketle üniversite eğitimlerinde son sınıfa yaklaşmış ve kariyer geleceği ile alakalı kararsızlık yaşayan öğrencilere bu süreçte destek olmak, bu çalışmanın amacı olmuştur.

Öğrenme biyolojik olgunlaşmayla birlikte gelişen zihinsel fonksiyonların bir neticesidir. Başka bir ifade ile öğrenme ile birlikte zihinsel gelişmeyi de aynı şey olarak ifade edebiliriz. Bireyin belli başlı bazı bilgi ve o bilgilerin becerileriye dönüşmüş şeklinin elde etmesi, kişinin öğrenme seviyesi, biyolojik donanımları ve çoğu zaman bulunduğu çevrenin imkan ve olanakları ile sınırlanabilir. Çoğu zaman bilişsel gelişmesi çevresi ile olan etkileşimine bağlı olan bireyin bazı bilgileri elde etmesi ve öğrenmesi ancak bulunduğu eylem içinde mümkün olur. Etkin olan kimse elde etmek istediği bilgiyi edinebilir, edilgen olan ise bilgiye ulaşamaz yada ulaşmakta çok güçlük çeker. Bilgi eylemden, hareketten yada yapılacak olan işle birlikte doğar. Bir nesne hakkında bilgi sahibi olmak demek, o nesnenin daha önceki kullanım alanının üzerinde bir iş üretmekle mümkün olur. Bilmek yada bir bilgiye sahip olmak demek, gerçeği oluşacak dönüştürme yapıları içinde yedirmek ile mümkün olacaktır. Bu dönüştürme yapıları, eylemlerin doğrudan bir uzantısı olarak zekâ tarafından oluşturulur. Belli kurumlarda yapılması planlanan zihinsel eğitimin amacı, hafızayı belli kavramlar ile tıka basa doldurmak olmamalıdır. Bunun yerine, zekâyı geliştirmek, zihni yeni keşifler yapmak için hazırlamak şeklinde bir hedefin var olması gerektiği düşünüldüğünde günümüzde bir çok yerde uygulanan geleneksel

eğitimin ciddi bir eksikliğinin varlığından söz edilebilir (Papert, 2013). Bu bilgiden hareketle eğitim programı sürecinde öğrencilerin hem sektör ve pozisyonlar hakkında öğrenme süreçlerini başarı ile tamamlamalarına destek olunması hem de öğrencilerin sektörlerin içine girmeleri sağlanarak eylemde bulunmaları amaçlanmaktadır.

1.3. ARAŞTIRMANIN DENENCCELERİ

Bu araştırmada üniversitede eğitim gören öğrencilerin yaşadıkları kariyer kararsızlıklarına yönelik bir psikoeğitim programının hazırlanması, uygulanması ve değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın problem cümlesi “Psikoeğitim programının üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlıklarının giderilmesine etkisi nedir?” şeklindedir.

Bu problem ve genel amaç doğrultusunda aşağıda belirtilen denenceler test edilmiştir.

1. H0: Deney ve kontrol grubunun kariyer geleceği kariyer kararsızlığı (KARGEL) ölçeği ön test skorların arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Deney ve kontrol grubunun kariyer geleceği kariyer kararsızlığı (KARGEL) ölçeği ön test skorların arasında anlamlı bir fark vardır.

2. H0: Deney ve kontrol grubunun kariyer geleceği kariyer kararsızlığı (KARGEL) ölçeği son test skorların arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Deney ve kontrol grubunun kariyer geleceği kariyer kararsızlığı (KARGEL) ölçeği son test skorların arasında anlamlı bir fark vardır.

3. H0: Deney grubunun kariyer geleceği kariyer kararsızlığı (KARGEL) ölçeği ön test, son test ve izleme testi skorları arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Deney grubunun kariyer geleceği kariyer kararsızlığı(KARGEL) ölçeği ön test, son test ve izleme testi skorları arasında anlamlı bir fark vardır.

4. H0: Kontrol grubunun kariyer geleceği kariyer kararsızlığı(KARGEL) ölçeği ön test, son test ve izleme testi skorları arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Kontrol grubunun kariyer geleceği kariyer kararsızlığı(KARGEL) ölçeği ön test, son test ve izleme testi skorları arasında anlamlı bir fark vardır.

5. H0: Deney ve kontrol grubunun kariyer geleceği kariyer kararsızlığı (KARGEL) ölçeğinin alt boyutu olan kariyer uyumluluğu ön test skorların arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Deney ve kontrol grubunun kariyer geleceği kariyer kararsızlığı (KARGEL) ölçeğinin alt boyutu olan kariyer uyumluluğu ön test skorların arasında anlamlı bir fark vardır.

6. H0: Deney ve kontrol grubunun kariyer geleceği kariyer kararsızlığı (KARGEL) ölçeğinin alt boyutu olan kariyer uyumluluğu son test skorların arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Deney ve kontrol grubunun kariyer geleceği kariyer kararsızlığı (KARGEL) ölçeğinin alt boyutu olan kariyer uyumluluğu son test skorların arasında anlamlı bir fark vardır.

7. H0: Deney grubunun kariyer geleceği kariyer kararsızlığı (KARGEL) ölçeğinin alt boyutu olan kariyer uyumluluğu ön test, son test ve izleme testi skorları arasında son test lehine anlamlı bir fark yoktur.

H1: Deney grubunun kariyer geleceği kariyer kararsızlığı(KARGEL) ölçeğinin alt boyutu olan Kariyer Uyumluluğu ön test, son test ve izleme testi skorları arasında son test lehine anlamlı bir fark vardır.

8. H0: Kontrol grubunun kariyer geleceği kariyer kararsızlığı(KARGEL) ölçeğinin alt boyutu olan kariyer uyumluluğu ön test, son test ve izleme testi skorları arasında son test lehine anlamlı bir fark yoktur.

H1: Kontrol grubunun kariyer geleceği kariyer kararsızlığı(KARGEL) ölçeğinin alt boyutu olan kariyer uyumluluğu ön test, son test ve izleme testi skorları arasında son test lehine anlamlı bir fark vardır.

9. H0: Deney ve kontrol grubunun kariyer geleceği kariyer kararsızlığı (KARGEL) ölçeğinin alt boyutu olan kariyer iyimserliği ön test skorların arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Deney ve kontrol grubunun kariyer geleceği kariyer kararsızlığı (KARGEL) ölçeğinin alt boyutu olan kariyer iyimserliği ön test skorların arasında anlamlı bir fark vardır.

10. H0: Deney ve kontrol grubunun kariyer geleceği kariyer kararsızlığı (KARGEL) ölçeğinin alt boyutu olan kariyer iyimserliği son test skorların arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Deney ve kontrol grubunun kariyer geleceği kariyer kararsızlığı (KARGEL) ölçeğinin alt boyutu olan Kariyer iyimserliği son test skorların arasında anlamlı bir fark vardır.

11. H0: Deney grubunun kariyer geleceği kariyer kararsızlığı (KARGEL) ölçeğinin alt boyutu olan kariyer iyimserliği ön test, son test ve izleme testi skorları arasında son test lehine anlamlı bir fark yoktur.

H1: Deney grubunun kariyer geleceği kariyer kararsızlığı(KARGEL) ölçeğinin alt boyutu olan kariyer iyimserliği ön test, son test ve izleme testi skorları arasında son test lehine anlamlı bir fark vardır.

12. H0: Kontrol grubunun kariyer geleceği kariyer kararsızlığı(KARGEL) ölçeğinin alt boyutu olan kariyer iyimserliği ön test, son test ve izleme testi skorları arasında son test lehine anlamlı bir fark yoktur.

H1: Kontrol grubunun kariyer geleceği kariyer kararsızlığı(KARGEL) ölçeğinin alt boyutu olan kariyer iyimserliği ön test, son test ve izleme testi skorları arasında son test lehine anlamlı bir fark vardır.

13. H0: Deney ve kontrol grubunun kariyer geleceği kariyer kararsızlığı (KARGEL) ölçeğinin alt boyutu olan alan bilgisi ön test skorların arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Deney ve kontrol grubunun kariyer geleceği kariyer kararsızlığı (KARGEL) ölçeğinin alt boyutu olan alan bilgisi ön test skorların arasında anlamlı bir fark vardır.

14. H0: Deney ve kontrol grubunun kariyer geleceği kariyer kararsızlığı (KARGEL) ölçeğinin alt boyutu olan alan bilgisi son test skorların arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1: Deney ve kontrol grubunun kariyer geleceği kariyer kararsızlığı (KARGEL) ölçeğinin alt boyutu olan alan bilgisi son test skorların arasında anlamlı bir fark vardır.

15. H0: Deney grubunun kariyer geleceği kariyer kararsızlığı (KARGEL) ölçeğinin alt boyutu olan alan bilgisi ön test, son test ve izleme testi skorları arasında son test lehine anlamlı bir fark yoktur.

H1: Deney grubunun kariyer geleceği kariyer kararsızlığı(KARGEL) ölçeğinin alt boyutu olan alan bilgisi ön test, son test ve izleme testi skorları arasında son test lehine anlamlı bir fark vardır.

16. H0: Kontrol grubunun kariyer geleceği kariyer kararsızlığı(KARGEL) ölçeğinin alt boyutu olan alan bilgisi ön test, son test ve izleme testi skorları arasında son test lehine anlamlı bir fark yoktur.

H1: Kontrol grubunun kariyer geleceği kariyer kararsızlığı(KARGEL) ölçeğinin alt boyutu olan alan bilgisi ön test, son test ve izleme testi skorları arasında son test lehine anlamlı bir fark vardır.

1.4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Bu araştırma da öğrencilerin üniversite yıllarında sektörlerle daha iyi irtibat kurmaları ve sektörden temsilcilerle tanışmalarının sağlanmasının öğrencilerin mezuniyet sonrasında mezun oldukları bölümleri esas alarak daha isabetli bir şekilde istihdam olmalarına katkı sağlayacağı vurgulanmıştır. Bu psikoeğitim programına katılan öğrencilerin kariyer gelecekleriyle alakalı olarak daha iyimser düşünecekleri ve kariyer geleceklerinde karşılaşacakları yeni iş ortamlarına daha iyi bir şekilde uyum sağlayacakları öngörülmektedir. Bu eğitim programında bireylere mezuniyet sonrasında karşılaşacakları iş dünyasına dair alan bilgisi verilmektedir. Bu bilgilerin bireylerde kariyer gelecekleri ile alakalı olarak daha az kariyer kararsızlıkları yaşamalarına yardımcı olması açısından da bu çalışma önemlidir.

Geçmiş yıllara göre profesyonel meslekler şimdi çok daha çeşitli hale gelmiştir. İnsanlar statülerini korumak için iş dünyasına iyi bir yerden ve doğru pozisyonlardan başlamayı önemser (Hughes, 2010). Bu durum kariyer basamaklarında hızla mesafe alabilmek için çok önemlidir.

Yenidünya, globalleşme ve hızlı değişimler ile karakterize edilmektedir. Modern dünyaya ait var olan kariyer teorileri ve rehberlik teknikleri bu değişime ayak uyduramamaktadır. Bu konu üzerinde çalışanlar oluşturulan kariyer teorilerinin ve uygulanan mesleki rehberlik tekniklerinin yeni ekonomik düzene uygun olarak yapılandırılmasının uygun olacağını söylemektedirler (Savickas, 2009).

Yenidünyanın sürekli değişim halinde olan iş ve meslek düzeninde bir iş koluna katılmanın ve sebat etmenin önemli etkenlerinden biri de meslek konusunda erken karar vermektir (Hirschi, Niles ve Akos, 2011). Bu yüzden kariyer geleceği kavramı ile erken dönem öğrencilik yıllarında tanışmanın daha faydalı olacağı düşünülmektedir. Lise döneminde yetersiz düzeyde yapılan mesleki yönlendirme, sonrasında üniversite döneminde sektör ve pozisyonlar hakkında bilgi eksikliğine bağlı olarak yakından tanımama, üniversite öğrencilerinin çok az hazırlıkla iş dünyasına giriş yapmalarına sebep olmaktadır. Yeşilyaprak'ın 2012 yılında yayınladığı makalesinde lise düzeyinde rehberlik servislerinin yeterli olmadığı öğrencilerin meslek tercihlerini bilinçli olarak yapmadığı bilgisine ulaşılmıştır. Üniversitelerde kariyer merkezlerinin yeterli derecede etkin olmaması veya öğrencilerin bu merkezlerden istenen seviyede istifade edememesinin de aynı sonuçları doğuracağı öngörülmektedir. Öğrencilerin hem üniversite yıllarını faydalı bir şekilde değerlendirmedikleri hem de iş dünyası için yeterli hazırlıkları yapmadan mezun oldukları düşünülmektedir.

Yaşadığımız çağda, kariyer algısı kendi içinde yenilikler bulundurmaktadır. Meslek seçmek, sektör seçmek ve bir pozisyonda iş hayatına atılmak ve sonrasında da yeni gelişme ve değişimlere hazır olmak oldukça önemlidir. Araştırmacılar, bir önceki yüzyılda oluşturulan kariyer kuramlarının ve uygulanan mesleki rehberlik tekniklerinin günümüz post-modern ekonomisine göre yeni baştan ele alınarak uyarlanması gerektiğini dile getirilmektedir. Kariyer kavramını aşamalı olarak kavramsallaştıran eksik bakış açılarının yerini, 21. yüzyıl da daha çok bireysel özelliklerin dikkate alınarak kurgulanmış olan kariyer kuramlarının kullanılması gerektiği belirtiliyor. Bununla birlikte, hızla değişim gösteren çevrede uygulanan yeni kariyer modelleri daha çok işgücü esnekliğine, bulunduğu ortamla uyum yeteneklerine ve hayat boyu öğrenmeye vurgu yapmaktadır (Kanten, 2012). Kariyer planlamada sektör ve pozisyon bazlı değişikliklere hazırlıklı olmak gerekir. Değişiklikler hayatın bir yansımasıdır (Casson, 2008). Bu anlamda iş dünyasındaki

değişikliklere hazır olacak bir çalışma yapmalı ve üniversite öğrencileri sektör ve pozisyonlardaki değişimlere adapte olabilmek için hazırlanmalıdır.

Yapılmış çalışmalar incelediğinde kariyer ve meslek kavramı daha çok lise öğrencileri üzerine yapılan araştırmalarla karşımıza çıkmaktadır. Geçmiş yıllara göre profesyonel meslekler şimdi çok daha çeşitli hale gelmiştir. İnsanlar statülerini korumak için iş dünyasına iyi bir yerden ve doğru pozisyonlardan başlamayı önemserler (Hughes, 2010). Bu durum kariyer basamaklarında hızlı mesafe almak için de çok önemlidir. Ayrıca kariyer geleceği hakkında üniversite yıllarında daha donanımlı olmakta önemli ve gereklidir.

Bu çalışma üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığını gidermek için sektör ve pozisyon bazlı bir psikoeğitim programı sunmasından dolayı **özgün**, Üniversite öğrencilerinin mezuniyet sonrasındaki sektörler ve pozisyonlarla alakalı olarak bilgi düzeylerini yükseltmeyi hedeflediği için öğrenciler açısından **güncel**, Mesleki rehberlik ve kariyer kararsızlığı üzerine yapılmış araştırmalar çoğunlukla lise düzeyinde eğitim alan öğrenciler ile sınırlıdır. Üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlıkları üzerine yapılmış çok az çalışma bulunmaktadır. Lise düzeyinde ve üniversite düzeyinde yapılan araştırmalarda da çoğunlukla problem tespit edilmiş fakat pratikte kariyer kararsızlığını giderme adına yapılan psikoeğitim programı çalışması yapılmamıştır. Bu açıdan da bu çalışma **önemli ve gerekli**,

Kariyer planlama alanında çalışan uzmanların, üniversite öğrencilerinin mezuniyet sonrasında yaşayabileceği önemli bir soruna temas edip, soruna müdahalede uygulamaya dönük bir program sunmasından dolayı **işlevseldir** denilebilir.

1.5. SAYILTILAR

Bu araştırma şu sayıltıları kabul etmektedir.

1. Bu çalışmaya katılarak çalışma gruplarını oluşturan üniversite öğrencileri KARGEL ölçeğine içten ve samimi verdikleri cevaplarla gerçek durumlarını yansıtmışlardır.
2. Çalışmaya katılan üniversite öğrencilerinin evreni temsil ettiği kabul edilmektedir.
3. Üniversite öğrencileri psikoeğitim programının oturumlarına içtenlik ve samimiyetle katılmışlardır.

4. Bu çalışmada geliştirilen psikoeğitim programının oturumları etkin bir şekilde uygulanmıştır.

1.6. SINIRLILIKLAR

1. Bu araştırma Antalya ilinde bulunan bir Vakıf Üniversitesinden uygun örnekleme yöntemi ile belirlenen 3.sınıf üniversite öğrencilerinden oluşan çalışma grupları ile yürütülmüştür. Bu sebeple bulgular bu çalışma grupları ile sınırlıdır.

2. Araştırma bulguları için kullanılan veriler kullanılan ölçekler Kalafat tarafından 2012 yılında geliştirilen Kariyer Geleceği Ölçeği ve öğrencileri tanımak için oluşturulmuş bir bilgi formu ile sınırlıdır. Öncelikle bu ölçeğin (KARGEL; Kariyer Geleceği Ölçeği) kullanılmasının sebebi; kişinin sahip olduğu niteliklerini ölçen test ve envanterlerin işleri tanımlayan ve analiz eden çeşitli katalogların yayınlanması ve bireyin eğitim sürecinin içinde daha erken dönemlerde ilgi ve yeteneklerinin tespit edilip bireye uygun sektör ve pozisyonlara yönlendirilmesi çalışmalarının önem kazandığındandır. Bu çalışmada temel düşünce; birey ile seçeceği meslek arasında ne kadar erken bir zamanda ne kadar yerinde bir eşleştirme yapılabilirse bireyin seçeceği mesleği o kadar mutlu bir şekilde sürdürecektir olması düşüncesidir (Yeşilyaprak, 2012).

3. Deneysel çalışma ile ilgili elde edilen sonuçlar oluşturulan bir deney ve kontrol grubu ile sınırlıdır.

4. Bu deneysel çalışma bir üniversite öğrenci grubu ile araştırmacı tarafından yürütülen ile psikoeğitim sürecini kapsamaktadır. Psikoeğitim programının etkililiği grubu yöneten araştırmanın yeterliliği ile sınırlıdır.

BÖLÜM II :KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. KARIYER VE İLGİLİ KAVRAMLAR

Kariyer: Fransızca *carrière* kelimesinden gelir. Türk Dil Kurumu tarafından “bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık” olarak tanımlanmıştır (TDK, 2015). Kariyer kavramı; hayat boyu bireyin yaşayacağı olaylar dizisi, kişinin meslek ve diğer yaşam rollerinin birbirini etkilemesi ve izlemesi sonucu oluşan genel duruş ve gelişim doğrultusunda, özellikle iş ve mesleğe dair rollerinde ilerleme, duraklama ve zaman zaman ortaya çıkan gerilemeleri içeren bir süreçtir (Yeşilyaprak, 2013).

Kariyer Kararsızlığı: Kariyer hakkında karar verme yahut kararsızlık yaşama, mesleki rehberlik ve danışmanlığın temel araştırma konularından birisidir. İnsanlar hayatlarıyla ilgili her gün birçok karar alırlar. Kariyer üzerine düşünüp gerekli adımları atmak ve ilgili seçimlerde bulunmak da insanların karar verme sürecinden geçmesi gereken durumlardan biridir. Kimi bireyler bu tür kararları herhangi bir güçlük yaşamadan rahatlıkla verebilirken, birçok birey ise karar verme sürecinin öncesinde veya karar verme sürecinde birçok zorluklarla karşılaşabilirler ve bazen uzman desteğine ihtiyaç duyarlar. Yaşanan bu zorluklar, eğer bir şekilde aşılmazsa, bireyin kendisi için en uygun olacak kararı vermesini engelleyebilir. Bu sebeple bireylerin kariyer kararsızlığının tespit edilmesi ve yardıma ihtiyaç duyan bireylere bu yardımın sağlanması atılacak en önemli adımlardan biri olmuştur. Kariyer seçimi sürecinde çeşitli kararlar verirken bireyin karşı karşıya kaldığı birçok zorluklar olarak ifade edilen kariyer kararsızlığı, bireyin yaşadığı kararlarını verme süreci öncesinde, karar sürecinde ve sonrasında kendi başına altından kalkmak zorunda olduğu bütün sorunları ve problemleri kapsamaktadır (Gati, 2011).

Kariyer danışmanlığı sürecinde genel olarak kullanılan psikoeğitimsel ve ölçümsel kavramlar bulunmaktadır. Bu kavramların başlığı altında bireylerin kariyer yolculuğu süresince gerekli müdahaleler yapılır ve bireyler bu başlıklar neticesinde yönlendirilirler. Öncelikle bireyler üzerinde kavramlar belirlenirken, kişilerin ilgi, yetenek, hayalleri ve bu doğrultuda kişilerin yaşadığı sosyo-ekonomik şartlar, ebeveynlerinin görüşleri, çevresel baskılar zorunluluklar ele alınır.

İlgi: Bir faaliyetin aslından elde edilecek olan haz ve doyum anlamına gelir (Pişkin, 2013). Bireylerin üzerinde uğraştığı işten zevk alıyor olması, o işe duyduğu ilgi ile doğru orantılıdır. Bir mesleğe duyulan ilgi, o meslekte daha az yıpranarak ve o işi severek yapması buna bağlı olarak da kişisel tatmini sağlaması açısından çok önemlidir.

Yetenek: Eğitim yolculuğu boyunca bireyin çeşitli bilgi ve beceriyi elde etme gücünün kişiye özgü karakteristik belirtisi sayılan özellikler bütünü olarak ifade edilir (Kuzgun, 2002). Bireylerin sahip olduğu genetik özellikler ve aldığı eğitimler neticesinde sahip olduğu yeteneğin hangi meslek kolunda daha iyi olabileceği konusunda yardımcı olan etkili bir kavramdır. Örneğin, bir alanda yeterli bilgiye sahip bir akademisyenin, sahip olduğu bu bilgiyi öğrencilerine aktarabilecek yeteneği olmayabilir. Bu da öğrencilerin alacağı bilginin aksamasına yol açmıştır. Akademisyenin bilgisi, makale veya kitaplardan daha kolay anlatabileceği bir yol iken, öğretmenlik yapmak istemesi fakat bunu aktarma yeteneği olmamasından dolayı bir problem oluşturmuştur. Aktarma yeteneğinin olmamasından kasıt; anlatma teknikleri, karşısındakini ikna etme ve anlatım boyunca sürekliliği sağlayabilme faktörlerinin eksikliği ve yetersizliği olarak düşünülebilir.

Hayaller: bireylerin ilgi ve yetenekleriyle beraber çocukluktan beri süregelen birikimler doğrultusunda şekillenen isteklerdir. Her bireyin çocukluktan yetişkinliğe kadar, hayatı hakkında hayalleri ve hedefleri vardır. Bu hedefleri gerçekleştirmek, öncelikle onları hayal edebilmekle ve bireyin bunu gerçekleştirebilecek güce inanmasında yatmaktadır.

Kariyer Uyumluluğu: Kişinin işine hazırlanırken veya bir role girmek durumundayken karşılaşma ihtimali olan gelişimsel vazifeleriyle baş etmeye hazır olmasının yanında mesleğin kendisinden veya çalışma koşullarından kaynaklanan beklenmedik değişikliklerle baş etmeye hazır gücü veya potansiyeli olarak açıklanır (Kalafat, 2012).

Kariyer İyimserliği: Kişinin geleceğine dair iyi durumların oluşacağına duyduğu iman olarak açıklanır. Daha önce yapılan çalışmalarda elde edilen tatmin ve başarı üzerinde kariyer iyimserliğinin önemli etkisi olduğu vurgulanmaktadır. Öncelikle kişilerin tercihleri ile ilgili sorumluluk taşımalarının önemine değinen kariyer kontrolü algısına iyimserliğin önemli bir etkisi olduğu söylenir (Seligman, 2006)

Alan Bilgisi: Kişinin iş dünyasını ve iş bulma eğitimlerini ne kadar iyi algıladığı bilgisidir (Kalafat, 2012).

Psikoeğitim: ‘Farkındalık’ eğitimi programı olarak tanımlanır.

Sektör: Bir ekonomi dalının ortak ve bir araya getirilebilen özelliklere sahip alt bölümleri olarak tanımlanır.

Pozisyon: Bir meslek kolunda ya da sektöründe bir kimsenin bulunduğu konum olarak tanımlanır.

2.1.1. Kariyer rehberliği veya danışmanlığı

Kariyer rehberliği eğitim hayatının tamamında, kamuda, özel sektörde, iş hayatının her aşamasında kişinin çalıştığı her yerde yapılabilmektedir. Bu çalışmalar bireysel olarak yapılabildiği gibi grup halinde de yapılabilir. Çalışmalar içerisinde, bölümler; meslekler ve sektörlerle, kişilikler de pozisyonlarla ilişkilendirilebilir (Ünsal, 2014). Bu durum bireyin her aşamada yaşayabileceği kararsızlığı giderme yönünde bir çabadır. Kariyer müdahalesi, bireylerin karar verme sürecini etkileyen ve kariyer gelişiminin belirlenen bazı yönlerini arttırmaya yönelik planlanmış bir eylemdir. Bu kariyer müdahalesinin; kariyer rehberliği, kariyer gelişim programları, kariyer eğitimi, kariyer koçluğu, kariyer bilgilendirmesi gibi birçok çeşidi vardır (Brown, 2007).

Kariyer danışmanlığı veya rehberliği temelde dört maddeden oluşur.

- Bireylerin ilgileri, değerleri, yetenekleri ve kişilik tarzları gibi kendi alanlarında öz farkındalık kazanmalarına yardımcı olmak,
- İş ve meslekler hakkında öğrencilerin kaynakları daha iyi kavraması arasında bağlantıyı kurmak,
- Karar verme sürecinde, öğrencilerin kendi ilgileri, değerleri, yetenekleri ve kişilik tarzlarına uygun bir kariyer yolu seçmelerini sağlamak,
- Bireylerin kariyer yolu yönetimlerini aktive etmelerinde (çeşitli yaşam rollerinde kariyer geçişleri ve denge yönetimi dâhil), buna ilaveten ömür boyu mesleki gelişim anlamında yaşam boyu öğrenci olmalarında onlara yardım etmek (International Association for Counselling, 2002).

Mesleki rehberlik ve bireye yapılan kariyer danışmanlığı alanındaki hizmetler, 1900’lü yılların başında ABD’de başlamış olup, toplumsal yapının ihtiyaçları doğrultusunda çeşitli basamaklardan geçerek değişim ve gelişim sürecini

sürdürmüştür (Yeşilyaprak, 2012). Kariyer rehberliği, kariyer kuramı ve rehberlik kuramı temelinde kendine has bir disiplin üzerine inşa edilmiştir (Patton ve McMahon, 2006).

Türkiye’de bulunan mesleki rehberlik ile ilgili başlıca kurumlar Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), üniversiteler, Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), ticaret birlikleri, özel sektördeki kuruluşlar, iş ve işveren dernekleri ile bazı sivil toplum kuruluşları olarak sıralanabilir (Korkut, 2007).

2001 yılında, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından çıkarılan Rehberlik ve Psikolojik Danışma Yönetmeliğinin sekizinci maddesinde her öğrencinin eğitim sürecinde, mesleki rehberlik adına; meslekî tercihinin yapabilmesi için, kendine uygun mesleğe yönelmesi, iş yaşamına ve mesleğe hazırlanması için gerekli rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin sunulacağı belirtilmektedir (Resmi Gazete, 2001) (Korkut, 2007).

Kariyer ve meslek seçiminde etkili olan faktörlerle ilgili çok çeşitli araştırmalar bulunmakla birlikte, farklı toplumsal kültürlerde kariyer çabalarının rolü ve yönelimi konusunda araştırma ihtiyacı olduğu dile getirilmiştir. Zira ülkelerin sahip olduğu toplumsal kültür bireylerin kariyeriyle ilgili temel kararlarını etkileyebilmektedir (Gürbüz ve Sıgır, 2012). Toplumsal kültürün, kariyer tercihlerine etki ettiği gibi sektör ve pozisyon tercihlerinde de etkili olduğu düşünülmektedir.

Bugün dünya üzerinde yer alan pek çok ülke küreselleşme, sanayileşme ve özelleşme sonucu birçok zorluk ve karmaşıklıklar ile karşı karşıyadır. Bu zorluklar tüm dünyada çalışma ve meslek uygulamalarını etkilemiştir. Kurumlar, ulusal ve uluslararası rekabet için, bilgi beceri ve yeteneğe sahip üniversite mezunları aramaktadırlar. Bundan dolayı öğrencilerin gelecekteki kariyerleri konusunda, mesleki kimlik bilgisi ve uygun kararlar alabilme yeteneğinin olması gerekmektedir (Samer, 2007). Ekonomik yapı, sektörler ve iş tanımları değişirken, bireylerin kariyer hedeflerinin ve planlamalarının değişmediğinden bahsetmek doğru olmayacaktır. Belli pozisyonlara talip olacak bireylerin, kariyer planlamalarını yaparken ve kariyer gelecekleri ile ilgili düşüncelerini geliştirirken, sektör ve pozisyonlardan bağımsız düşünceleri doğru olmayacaktır.

Bu süreçte kariyer planlaması, insan kaynakları sistemine adapte edilmiş önemli bir bileşen olarak ortaya çıkmaktadır. Kariyer planlaması sürecinde üç ardışık bileşen etkili olmaktadır. Bunlar, kişinin kendi ilgi, yetenek ve değerleri; organize

etme özellikleri; aile faktörü ve boş zaman aktiviteleridir. Bireysel verimin artırılması ve daha etkin sonuçlara ulaşılması için bu bileşenler ile bağlantı kurularak kariyer planlaması yapılır (Kopelman, 2015).

Korkut'a (2007), göre ülkemizdeki üniversitelerde okutulan bu alandaki lisans ve lisansüstü dersler Mesleki Rehberlik (Örn. Hacettepe Üniversitesi), Mesleki Gelişim (Örn. Boğaziçi Üniversitesi), Meslek Danışmanlığı (Örn. Ankara Üniversitesi), Mesleki Rehberlik ve Danışmanlığı (Örn. Ege Üniversitesi) Kariyer Gelişimi (Örn. ODTÜ) gibi çok çeşitli adlarla anılmaktadır. Bunun yanı sıra Ankara Üniversitesi'nde açılan İnsan Kaynakları ve Kariyer Danışmanlığı yüksek lisans programıda bulunmaktadır.

Bir bireyin meslek seçimi, bireyin hayatını önemli ölçüde etkileyen faktörlerden biridir. Birey, seçimlerini kişiliği, yetenek ve arzularına göre yapmaz ise gelecekte iş hayatı ve özel hayatında muhtemelen birçok aksaklık ve sorunla karşılaşabilecektir. Bu yüzden meslek seçimi üzerine çok iyi düşünülmesi gereken alınacak en zor kararlardan biridir. Meslek seçimi ile ilgili karar alınma aşamasında yaşanan problemler ilerleyen süreçlerde kariyer kararsızlığı olarak karşımıza çıkmaktadır. Kariyer kararsızlığının nedeni kariyer alternatiflerinin karşılaştırma sürecinde ve bireylerin meslek ve mesleki pozisyonları tanımlarındaki güçlüklerden kaynaklandığı düşünülmektedir (Öztemel, 2012).

Bireyin kariyeri hakkında karar verme sürecinde, sahip olduğu çevresel faktörler (aile, arkadaşlar, medya araçları) bireyi etkisi altına alabilir. Bireyin kendi isteği, kendi bilgisi ve arzusu kariyer kararlarının alınmasında sınırlayıcı olabilir. Buna kişinin "öz yetkinliği" de denmektedir. Sosyal öğrenme kuramının önde gelen isimlerinde olan Bandura'nın (1977, 1997) öne sürdüğü kariyer karar verme öz yetkinliği ilk olarak Hackett ve Betz (1981) tarafından meslek danışmanlığı alanına girmiştir. Ve kişinin kariyer karar verme sürecinde kariyerini elde etmek için gerekli vazifelerini başarılı bir şekilde gerçekleştirebileceğinden emin olma duygusunun bir derecesi olarak ifade edilmektedir. Bir başka deyişle kariyer karar verme öz yetkinliği, mesleki (kariyer) gelişim sürecinde birey için gerekli olan gelişim görevlerini yerine getirmek için kişinin yeteneklerindeki inanca vurgu yapmaktadır (Öztemel, 2012).

2.1.2. Lise öğrencisinin meslek kararsızlıkları ile kariyer inançları arasındaki ilişki

Lise yıllarındaki öğrencilerin mesleki seçim kararlarında çoğu zaman okul danışmanları ile birlikte ailenin tutumu, arkadaşların seçimleri, öğretmenler ve basına yansıyan haberler gibi çeşitli kaynaklar etkili olmaktadır (Özyürek, 2013). Mesleki karar verme bireyin gelişiminde önemli bir rol oynamaktadır. Hatta mesleki karar verme, ergen ve yetişkinlerin gelişim dönemlerindeki en önemli bir gelişim ödevidir diyebiliriz (Sampson, 1996).

Bireyin mesleğine karar verme sürecinde, özellikle lise çağında yani ergenlik gelişim döneminde ilgi alanları ve arzuları ön plandadır. Aynı zamanda bu dönem ailevi etkilerin de ön planda olduğu bir dönemdir. Bu ailevi etkiler, bireyin doğup büyüdüğü yaşadığı çevre içerisinde edindiği, görüş, inanç ve yargıları da içermektedir. Bireylerin sahip oldukları inançlar, vermeleri muhtemel kariyer kararları üzerinde olumlu ve olumsuz sonuçlar doğurabilir. Bu durum bazen bize yardım edebildiği gibi bazen de engelleyebilir (Akkoç, 2012). Kişinin kariyer deneyimleri hayattaki diğer deneyimleri ile her zaman bir ilişki içerisinde. Bundan dolayı kişinin yaşam deneyimleri onun kariyer gelişiminin görüntüsünü gayet iyi bir şekilde yansıtabilir (Chen, 2006).

Roll'e (2002), göre yapılan araştırmalar gösteriyor ki bireylerin sahip oldukları kariyer inançları o bireylerin çocukluklarında ki yaşanmışlıkları ve aile içi yaşanan deneyimlerin yanında çevresindeki arkadaşlarının fikirleri, medya araçlarında yer alan reklam çalışmaları, televizyon ve filmler gibi birçok yapıdan etkilenebilmektedir.

Bu yapılardan etkilenecek oluşan kariyer inançları bireylerin kariyer gelişim süreçleri ve kariyer kararlarının amaç ve eylemlerini hem pozitif hem de negatif şekilde etkileyebilmektedir. Bireylerin kendi yaşamları ile elde ettikleri sınırlı deneyim ve tecrübeleri ile gerek kendileri gerekse çalışma hayatı hakkında bazı varsayım ve genellemelerde bulundukları görülmektedir. Bu varsayımların ve genellemelerin birey tarafından doğru kabul edilerek davranışlarını değiştirdiği de vurgulanmıştır (Akkoç, 2012).

Meslek seçimi ile bireyin kariyeri üzerinde kurduğu inanç sistemi, kariyer kararsızlığı giderme-oluşturmada kilit noktaya sahiptir. Bu evrede kariyer danışmanı eşliğinde ve belirli bir inanç sisteminin etkisiyle yürütülen rehberlik ile bireyin doğru

bir adım atması beklenebilir. Bununla birlikte kariyer gelişimi üzerindeki ailenin etkili rolü literatürde de kabul edilmiştir (Wong, 2011). Kariyer danışmanı ve bireyin kariyeri üzerindeki inancının yanında ailevi değerler, düşünceler ve yargılar da meslek seçiminde rol oynamaktadır.

Liu'ye (2003), göre kariyer konusunda kararsızlık yaşayan kişilerin kaçınma davranışına yönelik olan inançları, kendilerine dair endişeleri, çoğunlukla engellere yönelik algılarının açık olduğu, yaşanacak problemler üzerinde ise daha az etki ve kontrollerinin olduğunu düşündükleri için bu seçim sürecinde çoğunlukla dış destek ve uzmanlara daha çok ihtiyaç duyulduğu ve bel bağlandığı söylenebilir.

Çeşitli uzmanlar tarafından mesleki seçimlerine yönelik olumsuzluk içeren ifadeler kullanan bireylerin kendi kariyer problemlerini çözmekte ve kararlarını vermekte daha zorlandıklarını dile getirmişlerdir (Sampson, 1996).

2.1.3. Üniversite eğitim sürecinde kariyer planlama

Gençler, üniversitedeki eğitimleri boyunca ve mezuniyet sonrası iş dünyası ile tanışıp oraya adım atarken, globalleşen dünyada çoğu zaman hızlı bir şekilde değişen ve gelişen sektörler ve bu sektörlerdeki pozisyonlar ile karşı karşıya gelmektedir. Öğrencilerin üniversite yıllarında aldıkları eğitim ile okuldan mezuniyetleri sonrasında eğitimlerine karşılık gelen iş bulma süreçleri arasında oldukça zayıf bir ilişki gözlenmektedir. Bu durumda çoğu zaman bireylerin belirsizlik yaşamalarına sebep olmaktadır. Bu durum birçok üniversite mezunu bireyin zaman zaman ümitlerini ve isteklerini kırmaktadır. Henüz kariyer basamaklarının ilk adımlarında yeni koşullara hızlı bir şekilde adapte olmalarını zorunlu hale getirmektedir (Vaiane, Klehe, Koen ve Dries, 2012). Bireyin yaşamındaki gerçeklikler ve kişiliğinin birbirine uymaması sadece akademik kariyeri etkilemez, iş memnuniyetsizliğinin yükselmesine, bunun yanında; iş stresi, işe bağlılığın ve ekonomik gelişmenin zayıflamasına sebep olabilir (Obi, 2013). Bu nedenle öğrenciler oluşabilecek beklenmedik durumları engellemek için üniversiteki eğitimleri boyunca sektör ve o sektörlerdeki pozisyonlarla ilişkilerini oldukça üst düzeyde tutmaları gerekmektedir.

Anafarta'ya (2001) göre, bireylerin kariyer gelecekleri ile ilgili planlamalar yapmaları, bunun yanı sıra kariyer planlamalarını yapmaları için önce sektörleri ve sonrasında pozisyonları tanımaları, bununla birlikte bireylerin kendi ilgi ve

yeteneklerini keşfetmeleri kariyer gelecekleri ile ilgili planlamalarını gerçekleştirme adına büyük önem arz etmektedir. Bu da bireyin kendine yapacağı en önemli yatırımlardan biridir. Bu yatırımlar bireyin kariyer geleceğine daha hazırlıklı olmasını sağlayacaktır. Kişilerin bireysel gelişimlerini sağlayabilmek ve kariyer basamaklarındaki başarılarını arttırabilmek için kariyer planlaması yapılırken kişisel, davranışsal ve yapısal boyutları açısından değerlendirmeler yapılmalıdır. Kişisel boyut, bireylerin bir çalışan olarak kendi kariyer başarılarını sağlayabilmeleri için kariyer planlama sürecinin kapsamını oluşturan bütün faaliyetleri yapabilmeleriyle ilgilidir. Örnek verecek olursak kişinin kariyer yolculuğunda ilerlemesini ivmelendirebilmek, istihdam alanlarında kendi kredisini arttırabilmek için çeşitli sertifika programına ve/veya yüksek lisans veya doktora programına katılmalıdır.

Yapılmış olan birçok çalışmada da görüldüğü gibi meslek ve iş hayatında yaşanabilecek sıkıntılar ile baş etme hususunda olumlu bireysel özellikler ve öz-yönetim becerileri öne çıkmaktadır(Savickas, 2005). Atılganlık, girişimcilik, karar verme becerileri, sorumlulukları geliştirme, başarının bir gayret ile kazanıldığının fark edilmesi, zaman planlama, iyimserlik, engellerle baş etme becerileri ve kendine güven gibi öne çıkan özellikler kariyer kararsızlığını giderdiği gibi kariyer geleceği ile ilgili kararsızlıklarında ortadan kalkmasına yardımcı olmaktadır (Kalafat, 2012).

Barthorpe ve Hall (2000), yaptığı çalışmada bireyin iletişim özelliklerini geliştirmeyi hedeflemiştir. Atölye çalışmaları; hem akran hem eğitmen değerlendirmeleri, hem de geri dönüşümlerle ilgilidir. Öğrencilerin kısa ve öz bilgilendirilmelere, sunumlara ve röportajlara ihtiyaçları olduğu belirlenmiştir. Röportajlarla görüşülen kimse ve gözlemci olarak, kişilerarası iletişim yeteneklerini geliştirmek, bunun yanında güven kazanmaya çalışacaktır.

Kariyer planlama sürecinde bireylerin kariyerlerini geliştirmeye dönük bir çabası olmalıdır. Buna kariyer çabası denilir. Kariyer çabası, bireyin kendi yetenek ve becerileri doğrultusundaki kendi algısını, temel değerlerini ve gelecekte ihtiyacı olacak kariyeri kapsamındaki bütün ihtiyaç ve güdülerini içermekte ve zamana göre de değişiklik göstermektedir (Schein, 1996). Bu değişiklik bireylerde bir gelişimi de içermektedir. Gottfredson, kişinin kendine bakışı olarak benlik kavramını açıklar. Görünüm, özellikler, kişisellik, cinsiyet, değerler ve toplumda yer edinme olarak birçok elementi içerir. Bütün görüntünün bir parçası olarak bilinen psikolojik benlik iken, kariyer gelişimi öncelikle sosyal benliği uygulamak için bir girişim olarak

gösterilir. Kariyer tercihi daha kapsamlı sosyal düzende kendine yer edinme girişimidir (Chen, 2001).

Birey, mesleğini seçtiği zaman aynı zamanda yaşayacağı çevreyi, ekonomik durumunu, ilişkide bulunacağı insanlar konusunda da seçimini yapmış olur (Kulaksızoğlu, 2000). Meslek seçiminin en önemli belirleyici etkeni üniversitede okunan fakülte ve bölümlerdir.

Özgür bir bireyin çağdaş bir toplumda ki en önemli gelişim görevlerinden birisinin de meslek seçimi olduğunu söyleyebiliriz. Meslek seçimi aynı zamanda belirli bir yaştan sonraki yetişkinlik dönemlerinde iş ve meslek hayatında başarılı ve mutlu birey olarak yaşamalarını ve kendilerinin öz yetkinliklerini geliştirmesini sağlayacak en önemli faktördür diyebiliriz. Bununla birlikte kişinin, seçeceği mesleğe karar vermesi, zaman içinde oluşan uzun bir süreçtir (Kulaksızoğlu, 2000).

Bir kimsenin istediği bir konu ile ilgili doğru ve yerinde bir tercihte bulunabilmesi başka bir ifade ilede, sağlıklı ve yerinde karar verebilmesi için ilk önce, ne istediğini ve istediğini elde edebilmek için ne gibi imkanlara sahip olduğunun çok iyi farkında olması gerekir (Kuzgun, 2001). Meslek seçimlerini etkileyen faktörler arasında bireyin yaşı, cinsiyeti, kardeş sayısı, sahip olduğu kendi kişilik özellikleri, yakın çevresinde ilişki içinde olduğu bireyler, geçirdiği okul dönemleri, kendi ve ailesinin ihtiyaçları ve sahip oldukları özelliklerin yanı sıra ailelerinin sosyo-ekonomik düzeylerinin ve mezun olduğu bölümün istihdam durumunun da var olduğu söylenebilir (Yılmaz, Dursun, Pektaş ve Altay, 2012).

2.2. KARIYER DANIŞMANLIĞI KURAMLARI

Kuramlar, danışma sürecinde danışmanların yanında, danışana da kendi davranışını anlamada, sağduyunun ötesinde bilimsel bilginin sağladığı olası açıklamalar sunar. Kuramlar, kariyer gelişimine destek olacak programları hazırlamayı tasarlayan danışmanlara, programları nasıl hazırlayacağı ve nasıl kullanacakları konusunda yönlendirici ipuçları sunar (Yeşilyaprak, 2013).

Yeşilyaprak'a (2012) göre, 1990'lı yıllarda meydana gelen ekonomik kriz ve globalleşmenin oluşturduğu etkiler, kariyer danışmanlığı kapsamında uzmanların bakış açısının farklılaşmasına sebep olmuştur. Kullanılan eski kuramların bazıları, kuramı geliştiren veya kuramı sürdüren kişilerce bazı farklılaşma ve değişimlere uğratıldı. Hatta ortam koşullarına daha uygun modeller ve kuramlar oluşturuldu.

2000’li yıllara gelindiğinde ise yeni post-modern yaklaşımlardan söz edilmenin yanı sıra yapılandırmacı yaklaşımlar içinde farklı kuram ve modeller de etkisini göstermeye başladı. Yapılan son çalışmalarda, kariyer kuramları literatüründe, kültürel farklılıklar ve bireylerin içinde bulunduğu sosyal ortamın özelliklerini de öne çıkaran, bireylerin daha çok kendini yeniden yapılandırma ve kabiliyetlerini geliştirmeyi daha çok vurgulayan ‘yapılandırmacı’ yaklaşımlar gündeme oturmuştur.

Sonraki yıllarda Bandura tarafından geliştirilen genel sosyal öğrenme kuramında, kariyer kararları verme davranışında bireyin yetiştiği ve sonrasında içinde bulunduğu çevre ile etkileşim süreciyle meydana gelen bir öğrenme yaşantısı olduğunu kabul eder. Bu kurama göre meslek seçimi karmaşık bir süreçtir. Şöyle ki bu süreç bireyin sosyalleşme süreci ile birlikte içinde bulunduğu birçok etkenin de karşılıklı etkileşimi ile oluşur (Özyürek, 2013). Krumboltz’a göre, kariyer tercihleri de önceki öğrenme deneyimlerine bağlıdır. Bu deneyimleri de bireyin yaşadıkları yer veya zaman olan, sosyal, kültürel ve ekonomik koşulların bir sonucu olarak ortaya çıkar (Ünsal, 2014).Özyürek’e (2013) göre, kariyer kararı verme sürecinde sosyal öğrenme kuramı dört temel etkiden söz eder. Bunlar; bireylerin kalıtsal özellikleri, çevresel şartlar, öğrenme yaşantıları ve göreve yaklaşım becerileridir.

Sosyal bilişsel kariyer kuramı da, Krumboltz’un kuramı gibi bireylerin mesleki ilgi, değer ve seçimlerini şekillendiren öğrenme deneyimlerine geniş yer verir. Albert Bandura’ya ait olan Sosyal Bilişsel Kuram üzerinden yola çıkılarak şekillenen Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (Ünsal, 2014), bireylerin özetkinlik, sonuç beklentileri ve kişisel hedefler olarak kavramlaştırılmıştır. Buradan hareketle Albert Bandura’ya göre, bilişsel süreçlerde öz yeterlik inançlarının etkileri çeşitli biçimler alır. Amacına yönelik birçok insan davranışı, tanınan amaçları somutlaştıran sağduyu tarafından düzenlenir (Bandura, 1993).

Özyürek (2013), göre öz etkinlik, bir diğer ifadeyle kendini bir konuda yetkin ve yeterli görme beklentileri; bireyin belirli bir konu hakkında mutlaka olması gereken davranışları etkin ve başarılı şekilde gerçekleştirebilme kapasitesi ile ilgili kanaatleri anlamına gelmektedir. Kişisel hedefler; belirli bir hareket alanına yönelme arzusu ya da gelecekteki karşılaşılabilecek belirli bir sonucu etkileyen unsurlar olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin gelecek ile ilgili beklentilerinin niyetleri olarak da düşünülebilir. Bazı belirlenen davranışları ortaya koyduktan sonra meydana gelecek olan sonuçlarla ilgili bireylerin kendi inançları ise onların sonuç beklentileri olarak ifade edebilir.

Minnesota işe uyum kuramı da (The Minnesota Work Adjustment Theory) kariyer kararlarını netleştirmek isteyen, iş doyumsuzluğunu yaşayan, kişinin taleplerini karşılamada yetersiz kalan, emeklilikten sonra ne yapacağını planlamak isteyen kişiler için özellikle uygundur. Bireysel farklılıkların iş beklentisi ile ilgili bireyin ihtiyaçlarını ölçmek için “Minnesota Önem Soru Formu” geliştirilmiştir. Bunlar; yetenek kullanımı, başarı, aktivite, bağımsızlık, çeşitlilik, ücret, sosyal güvenlik, çalışma koşulları, ilerleme, saygı, otorite, sosyal statü, çalışma arkadaşları, etik değerler, sosyal hizmet, kurum politika ve uygulamaları, amir/üstlerle ilişkiler (insani), amir/üstlerle ilişkiler (teknik), yaratıcılık, sorumluluk olarak sıralanmıştır. Bu ihtiyaçları gruplama konusunda da değerler belirtilmiştir (Ünsal, 2014).

Tablo 1 İhtiyaçlar <i>İhtiyaçlar</i>	<i>Değer</i>
Yetenek Kullanımı	<i>Başarı</i>
Aktivite, Bağımsızlık, Çeşitlilik, Ücret, Sosyal Güvenlik, Çalışma koşulları	<i>Rahatlık</i>
İlerleme, Saygı, Otorite, Sosyal Statü	<i>Statü</i>
Çalışma arkadaşları, Etik değerler, Sosyal Hizmet	<i>Diğerkâmlık</i>
Şirket Politika ve uygulamaları, Amir, İnsan ilişkileri, Amir-teknik	<i>Güvenlik</i>
Yaratıcılık, Sorumluluk	<i>Otonomi</i>

Tablo: Minnesota Önem Soru Formu ve karşılık gelen değerler (Sharf, 2010; Ünsal, 2014).

2.3. KURAMDAN UYGULAMAYA: NASIL MESLEK SEÇİLİR ?

Yeşilyaprak’ın (2012), kuramdan uygulamaya nasıl meslek seçilir çalışmasında psikoloji dünyasında meslek seçimi üzerine tartışmalar 1900’lü yıllarda başladığı, kuramlar ve üzerine olan araştırmaların da güncelliğini yenileyerek devam ettiği belirtilmiştir. Sanayi devriminin iş ve meslek algısını tamamen değiştirdiği bu dönemlerde, insanların karakteristik özellikleri ve yetenekleri doğrultusunda mesleki tercihlerinde bulunmalarının önemi anlaşılmış, verimlilik ve meslek doyumu gibi kavramlar ortaya çıkmıştır. Buna bağlı olarak da sektör ve pozisyon bazlı kariyer

danışmanlığının pratik uygulamasının tarihçesi 20.yy'ın ilk yıllarına kadar dayanıyor denilebilir.

Parsons (1910), özellik ve faktör kuramına göre; meslek seçiminde ilk ve etkili olmuş kuramlardan biri Frank Parsons'un 'Özellik ve Faktör' teorisidir. Aynı zamanda bir mühendis olan Parsons, meslekleri o meslekleri yapacak insanların zekâ düzey puanlarına göre gruplamış ve bu doğrultuda görüşlerini ortaya koymuştur (1900-1910). Bu görüşlerin oldukça keskin çizgilerinin olması dikkat çekicidir. Parsons'un Özellik ve faktör kuramı 1.Dünya Savaşı yıllarında insanların sektör ve pozisyonlarının belirlenmesi ve görevlendirilmeleri konusunda bir açılım olmuştur. Hangi mesleğin hangi zekâ puanındaki kişiler tarafından yapılacağı konusunda Parsons'un kuramında belirlediği puanlardan bazıları; maden-toprak işçileri için IQ 85, itfaiyeci için IQ 103, gazeteci için IQ 117, maliyeci için 126 IQ gibi skorlardır. İlgili meslekler için bireylerin bulundurması gereken zekâ puanları ve yetenekleri ile ilgili çeşitli çalışmalar yapılmış ve bu meslek tercihleri ile ilgili ölçekler hazırlanmış ve kullanılmıştır. Başarı ise, bireylerin performansı ve bununla birlikte sağladıkları doyum arasında olduğu öne sürülen ilişkiye dayandırılmıştır. Yapılan bu araştırma ve çalışmaların sonucunda mesleki rehberlik konusu okullarda uygulanmaya başlanmıştır. Tabi ki bu uygulama ile birlikte danışmanlık eğitimlerine olan ihtiyaçta ön plana çıkmıştır. Okullardaki öğrencilerin eğitim süreci içerisinde meslek seçimini yapabilmeleri için mesleki rehberlik bazında yönlendirilmelerin yapılması önemli adımlar olmuştur. Bu kurumlarda meslek seçimi sürecinde bilimsel araçların kullanılmaya başlaması ve mesleki büroların kurulması mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı adına önemli bir adım ve model olmuştur. Bu çalışmalar ile birlikte artık meslek rehberliğini daha anlaşılır, kolay ve uygulanabilir bir hale getirilmiştir. Bu kurama bireyin zaman içerisinde gerçekleştireceği değişimlerini göz ardı ettiği için çeşitli eleştiriler getirilmiştir. Danışmanlık süreci boyunca danışmanın birey üzerinde sağlayacağı etki de önemsizleştirilmiştir. Çalışanın ilgi, değer, yetenek ve becerileri işin ve işverenin beklentileri arasında memnuniyetin sağlanması üzerine kurulan bu kuram meslek seçimi noktasında danışmanlara daha farklı bir bakış açısı kazandırmıştır (Çil, 2016).

Ginzberg, Ginsburg, Axelrad ve Herma, (1951), Super (1954), bu görüşlerini, kariyer seçiminde gelişimsel kuramlar içinde değerlendirmişlerdir. Gelişimsel kuramda; mesleki rehberlik konusunda ortaya konulan görüşler ışığında konuya baktığımızda kişilik gelişimi ile meslek seçimi arasında bir ilişkinin

kurulması gerektiği belirtilir. Bu konu üzerine yapılan çalışmalar meslek seçiminin belli bir zaman diliminde karar vermek zorunda kalınan bir süreç değil de hayatın daha çok erken dönemlerinde başlayıp meslek ömrünün sonuna kadar sürdürülecek olan bir gelişim çizgisi olduğunu vurgulamışlardır. Mesleki gelişim görüşü etrafında konu ele alındığında ise; bireylerin gerçekleştireceği meslek düşüncesinin ne zaman ve nasıl oluşup geliştiği, meslek konusunda ki seçimin ve kararın hangi şartlarda yapıldığı gibi konularla birlikte değerlendirilmelidir.

Ginzberg (1951), meslek seçimi kuramına göre, meslek seçiminin gelişimsel bir süreç olduğunu belirtmiştir. Ginzberg ve arkadaşları meslek seçiminin 11-17 yada 11-18 yaş arasını kapsayan 6-8 yılı kapsayan bir dönem olduğu görüşünü benimsemişler ve bu dönemlerin birey üzerindeki önemine de vurgu yaparak dikkat çekmişlerdir. 11 yaşına kadar oyunlar oynayan belli fantezilerini dile getiren çocuklar 11 yaşından sonra meslek seçimi konusunda ilgilerini, yetkinliklerini ve değerlerini bir geçiş basamağı olarak değerlendirirken karşımıza çıkmaktadırlar. Deneme yanılma süreci olarak da adlandırılan bu zaman dilimi, bir anlamda farklı mesleklerle gençlerin yakınlaşması olarak değerlendirilmektedir. Birey 18 yaş sonrasında gerçeklerle biraz daha fazlasıyla yüzleşecek araştırmalarını hızlandıracak ve belirlenmiş bazı mesleklerde kristalizasyonun oluşmasını sağlayıp ve karar verme ile neticeleneceği yetişkinlik dönemine girecektir. Ginzberg ve arkadaşlarının bu şekilde ifade etmeye çalıştığı meslek seçim aşamaları özellikle birey için bir geçiş süreci olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle bu dönemi yaşayan öğrencilerin lise ve üniversite seçimlerinde çok dikkatli olmaları gerektiği bu pencereden bakılarak söylenebilir. 17/18 yaşından sonra mesleki tercihlerde karar verileceği gerçeğinin farkında olunarak meslekler hakkında bilgi elde edinilmesi gerekir. Yaşanmışlıkların bir birikimi olan bu dönem, kararların bir anlamda kesinleşmesi ile son bulmaktadır. Yapılan kariyer araştırmaları sonucunda meslek seçimi yapılmış ve bir anlamda kariyer kararsızlığı neticelenmiş olacaktır. Bu duruma daha sonraları Ginzberg (1951)'in kendisi eleştiri getirmiş ve sonrasında meslek tercihlerini bireyin yaşamı boyunca devam edecek olan bir süreç olarak ifade etmiştir. Kısaca hayat boyu kariyer gelişiminin olması gerektiği yönünde kanaat bildirmiştir diyebiliriz.

Hayat boyu gelişim kuramı kendisine ait olan Donald Super (1954), kariyer gelişiminde hayat boyu gelişimi öne çıkaran görüşü ile, bir mesleğe sahip olmaktan veya o mesleği icra ettiği iş ortamına uyum sağlamanın da ötesinde, bireyin iş değişikliklerine hazır olmasına işarette bulunmaktadır. Meslek tercihi ve kariyer

planlama konusunda alınan kararların belirli zaman dilimlerinde çok daha önemli olacağını kabul etmekle birlikte bu tercih süreci ile hayatın farklı dilimlerinde de karşılaşılabilceğini öne sürmüştür. Bu sürecin önemine değinirken vurgu yaptığı bazı kavramlar olmuştur. Bu kavramlar; kariyer olgunlaşması, kariyer evreleri, yaşam rolleri ve benlik-öz benlik tanımlarıdır. Bu görüşü benimsemesindeki en önemli dayanak noktası ise farklı bireylerin bir birinden farklı olan çok çeşitli yetenek, beceri ve özelliklerinin olmasıdır. Her mesleğin gerektirdiği kendine göre farklı mesleki beceri, yetenek ve kişilik özellikleri bulunmaktadır. Super'e göre; birey meslek seçmekle birlikte o zamana kadar oluşturmuş olduğu ben kavramını, da ortaya koymuş olmaktadır. Meslek bir anlamda bireyin benliğe dair algıların bir dışa vurum şeklidir yani bir anlamda benliğin ifade ediliş biçimidir. Bireylerin olgunlaşması ile birlikte kendi veya öz benliği hakkında bir netlik oluşturduğu söylenebilir. Mesleki gelişimi bir meslekte karar kıldıktan sonra o sahada iş bulma aşamasından öteye taşımış olan, normal hayat döngüsünün sonuna kadar sürüp gidecek bir gelişme evreleri bütünü ifade edilmiştir.

Yeşilyaprak (2012)'a göre, mesleki benlik kavramı; bireyin bedensel gelişimi ile birlikte ve zihinsel gelişimin sürecinde kapsamaktadır. Bu süreç bireyin içinde bulunduğu iş ile ilgili yapacağı gözlemleri, çalışan diğer yetişkinlerle özdeşim kurmasını ve elde edeceği kendi deneyimlerine göre oluşur. Mesleki benlik kavramı benliğin bir parçası olmakla birlikte bireyin hayatı boyunca kariyer hayatının devam edebilmesi için itici bir güç olarak rol oynar. Bireylerde ortalama olarak 14 yaşına kadar devam eden bedensel ve zihinsel büyüme dönemi bireyin içinde bulunduğu çevresi ile sağlayacağı etkileşimler sonucunda gelişir ve kendi benlik kavramını oluşturur. Bu dönem de bireyin kendi benliği ile meslek benliği arasında ilişki kurmayı başlattığı dönemi içerir. Bu dönem hayallerin kurulduğu, belli heveslerin, arzuların ve anlık ihtiyaçların karşılanma isteğinin çok yoğun olduğu bir dönemdir. İlgilerin ve mesleki hayallerin belirmeye başladığı bu dönem meslek seçimi için oldukça önemlidir. Bir anlamda bireyi daha sonraki yıllarda yaşayacağı araştırma süreci ve dönemine hazırlamaktadır.

Araştırma döneminde öncelikle birey kendini tanıyacak ve tanımlayacaktır. Bu dönem ortalama bireylerde 24 yaşına kadar sürebilir. Deneme basamağında ise birey ilgi, ihtiyaç, yetenek, değer ve içinde bulunduğu fırsatları dikkate alarak ilk düzey seçimlerini yapar. Çoğu zaman birey yarı zamanlı işler ile de seçimlerini test edebilir. 18 yaşına kadar devam edecek olan bu dönem zihinde oluşturulan alternatif

mesleklerin elenmesi içinde bir değerlendirme fırsatı olabilir. Kişilerin çalışma hayatına dair gerçeklerle biraz olsun yüzleşeceği bu dönemde ben kavramı ile yapılan meslek arasında bir ilişki kurgulanmaya çalışılmaktadır. Seçimlerini sınayarak son bulacak bu dönemi bir anlamda meslekler adına yapılan araştırmaların sonlandırıldığı dönem olarak adlandırabiliriz. Seçimlerin biraz olsun belirginleşmeye başladıktan sonra artık bir gerçekleştirme sürecine girilir. Ortalama 25 yaşında başlayan bu gerçekleştirme dönemi de 44 yaşına kadar devam edebilmektedir. Uygun çalışma alanının yakalandığı ve hayat adına başarılı kararların alındığı bu dönem bireylerin en üretken olduğu zaman dilimidir. Karar verme sürecini gerçekleştirme dönemi ile birlikte devam etmesi sürecin sağlıklı işlediğinin ve doğru tercihlerin yapıldığının en önemli göstergesidir. Bu döneme gelindiğinde birey artık bulunduğu iş dünyasında önemli bir yer edinmiştir ve bu elde ettiği konumu kaybetmemek için çeşitli çabalar harcar. Bu dönem kendi içinde çöküntüleri de zaman zaman barındırabilir. Örneğin 65 yaş ve sonrasındaki dönem fiziksel ve zihinsel kapasiteye dair bazı kayıpların yaşanabileceği bir dönemdir. Bu döneme gelindiğinde bireylerin fiziksel aktivite oranlarında bir azalma yaşanırken zihinsel aktivite oranlarını arttırarak çevrelere karşı adeta bir danışmanlık rolü alırlar. Süreç öncesinde aktivitelerde yavaşlamayı ve sonrasında ise tam emekliliği barındırmaktadır. Sürecin sonunda meslekten el çektilme durumu ile karşı karşıya kalan bireyler bu dönemi hoş karşılamayabilmektedir.

Meslekte olgunlaşma sürecine Super'in (1954) bakış açısı ile baktığımızda; bu süreçte meslekte gelişim ve mesleğin gerektirdiği görevler ile ilgili kavramlar doğal bir ihtiyaç olarak meslek olgunluğu kavramını ortaya çıkarmıştır. Meslek olgunluğu, araştırma dönemi ile başlayan ve çöküş dönemine kadar devam edip sonrasında meslek adına elde edilen gelişimde ulaşılan en son noktayı ifade etmektedir. Olgunlaşma ve uyum sağlama ise eğitsel ve mesleki anlamda seçimlerimizi yapabilmek için bu konudaki bilimsel hazır olunuşluk halini dile getirir. Olması gereken en temel özellikler ise meslek ve iş hayatına uyum sağlamadır diyebiliriz. Karşılaşılması muhtemel durumlara karşı hazır bulunuşluk hali yada önceden tahmin edilemeyen yaşantılara uyum sağlama becerisi şeklinde özetlenebilir.

Super'e (1954) göre bireylerin mesleklerine uyum sağlama durumları 4 boyutta incelenebilir. Bu boyutlar gelecekle ilgilenme, kariyer kontrolü, kariyer merakı ve kariyer güveni olarak sıralanabilir.

- Gelecekle ilgilenme; gelecekteki yaşam konusunda düşünceye sahip olma ve bireylerin istikballeri konusunda umut taşımaları,
- Kariyer kontrolü; bireylerin kariyerleri ile ilgili almış oldukları kararlara sahip çıkmaları ve bu hakkında gereken sorumlulukları almaları,
- Kariyer merakı; yeni keşiflerde bulunabilmek için içinde bulunduğu mesleğe karşı ilgi duyma,
- Kariyer güveni; karşılaşması muhtemel problemler karşısında çözüm üretebilme becerisi, kriz yönetimi ve kendine karşı öz yeterlilik inancının olmasıdır.

Bu uyum sağlama durumları her bireyin kendi gelişimsel süreci içinde kendisini göstermektedir. Kısaca bu uyum sağlama durumları büyüme, keşfetme, kurma, devam ettirme ve son verme olarak da özetlenebilir.

Gottfredson (1981) tarafından dile getirilen gelişim teorisi, farklı sosyal sınıflar içinde bulunan ve farklı etnik gruplara mensup kadın ve erkeklerin birbirlerinden çok farklı sayılacak tercihlerde bulunmuş olmaları daraltma ve uzlaşma yaklaşımının bir yansıması olarak kendini göstermiştir. Ve tercihlerindeki bu ayrışmaların bireylerin çocukluk dönemlerinden başlayacağını söylemektedir. Bu yaklaşım bize meslek seçimlerinde sosyal faktörlerin etkisinin yoğunluğuna vurgu yapan bir görüş olarak karşımıza çıkmaktadır.

Her bireyin hayatı boyunca kendisine en uygun mesleğe sahip olmak için çalıştığını fakat bir takım insanların diğer bireylerde daha fazla miktarda bazen sosyal bazen de ekonomik kısıtlamalar ile karşı karşıya kaldığını dile getirmiştir. Gottfredson (1981), meslek seçimi bireylerin benlik kavramlarının gelişime paralel olarak devam ettiği görüşünü savunmaktadır. Meslek seçimini ise bireylerin içinde bulunduğu sosyal hayatları içerisinde kendilerine ait bir rol edinme gayreti olarak görmektedir. Öncelikle birey benlik kavramını oluşturmak için kendisi hakkındaki algıları kavramlaştırmak ve en uygun terim ile ifade etmelidir. Benlik kavramı cinsiyet, dış görünüş, sahip olunan yetenekler ve değerlerin tamamından meydana gelir. Bu öğelerin önem sırası bireylere göre farklılık göstermektedir.

Mesleklerin bilişsel haritasını ortaya çıkarmak için çaba harcayan Gottfredson (1981); insanlar, meslekler, meslekteki bireylerin özellikleri, içinde bulunulan çalışma şartları, elde edilecek olan kazanç gibi konular hakkında bazı kavramlar oluşturmaya çalışmıştır. Mesleklerin cinsiyete uygunluk, sahip olunacak saygınlık seviyesi, yapılabilecek çalışma alanları açısından gruplandırılabilceğini ifade etmiştir. Daralma ve uzlaştırma pencereinden ele alındığında, daralma

sürecinde kişi istenmediği seçenekleri eleyip saf dışı bırakırken, uzlaştırma sürecinde ise elde etmeyi çok istediği seçenekleri ise diğer dış şartlara olan uyumunu sağlanabilmektedir. Bu süreçte bireyin;

- Soyutlamadaki gücünün artışı,
- Kendi benlik kavramı ile arzu ve heveslerinin etkileşiminin gelişmesi,
- Araştırma ve birleştirmede örtüşmenin yaşanması,
- Aşamalı ve geri dönülmez bir şekilde iç elemelerin yapılması ile daraltma süreci son bulmaktadır.

Uzlaşma sürecinde ise bireyler saygınlık ve cinsiyet tipinden fedakârlıkta bulunma durumunda kaldıklarında öncelikli olarak kendi ilgi alanlarından vazgeçerek bu zaman dilimini yönetmeyi tercih ettikleri görülmüştür.

Gati (2011) ve Koca (2009)'ya göre Holland'ın bu kuramlar üzerine oldukça az yeni şeyler ilave ederek kişilikler açısından bakması ve Roe'nin çocuklukta yaşamışlıklar üzerine temaslarda bulunması kariyer planlama ve meslek seçimini açıklamak için yapılan çabaları şeklinde yorumlanmıştır.

2.4. KARIYER DANIŞMANLIĞI SÜRECİ

Sevim'e (2013) göre; kariyer danışmanlığı süreci de psikolojik danışmanlık sürecinin tüm özelliklerini içermektedir. Kariyer danışmanlığı sürecinde danışanın tercih edeceği mesleğe yönelik gelişim görevlerini, meslek seçimini veya iş hayatında karşılaşılabileceği sorunlarını dikkate alır. Kariyer danışmanlığı sürecinde kullanılan ilke ve yöntemler, çoğu zaman bireye danışmanlık sürecinde uygulanan tekniklerle benzerlik gösterir. Kariyer danışmanlığının, bireysel danışmanlıktan farklı olan yanı ise, kullanılan test ve envanterlere dayalı olarak yapılan değerlendirme süreçleri, bunun yanında test dışı kullanılan öznel teknikler ve danışana bilgi aktarmanın sıklıkla tercih ediliyor olmasıdır.

Koca'ya (2009) göre kişilere ait olan kariyer araştırma davranışının gelişimi ve elde edilebilecek fırsatları yakalayabilme şansının artışı çeşitli kurs ve seminerlere katılmak ile şekillenmektedir. Bireyin kariyer gelişimi adına izleyecekleri basamakların neler olacağının belirlenmesi ise kişinin kendi gelişim merkezli davranışlarını nasıl yönlendireceği mümkün olmaktadır. Bireyler kariyerleri adına elde edeceği bilgilerini sahip oldukları değerleri, kendi ilgi ve yetenek düzeyleri, zayıf yönlerini tespit etme ve içinde bulundukları çevrenin araştırılması ile

sağlamaktadır. Kendileri adına daha etkin olan bir kariyer tercihi yapmak isteyen bireyler, daha detaylı bir inceleme ve araştırmada bulunmaya ihtiyaç duyarlar. Bu detaylı araştırma sonucunda da elde ettikleri kariyer bilgilerindeki artış ile elde etmek istedikleri kariyer başarıları için gerekli olan yetenek ve davranışlarını belirlemeye çalışırlar. Bu zaman diliminin oldukça verimli bir şekilde geçirilmesi, bireylerin gelişimleri ile ilgili olan çeşitli davranış ve faaliyetlere katılmadaki gönüllülüklerine ve istekliliklerine bağlıdır. Kariyerleri hakkında karar verme sürecinde olan bireyler mutlaka çevresine danışır. Bu süreçte, artı-eksi yönler sorgulanır, bireylerin meslek ve kariyer süreci hakkındaki uyumlulukları bulunmaya çalışılır. İnsanlar özellikle okuldaki rehberlik servisi ve kariyer merkezlerinden danışmanlık hizmeti alır. Kariyer danışmanlığı sürecinde; danışmanlar, danışanların çevresel, ailesel, geleneksel değerleri ve kişilik özelliklerini göz önünde bulundurarak, bireylerin meslek ve kariyer tercihleri konusunda farklılık, benzerlik ve uyumluluklarının farkına varmalarını sağlamaya çalışmaktadırlar.

2.4.1. Orta öğretimde kariyer danışmanlığı

Hamamcı (2013), lise ve dengi eğitim kurumlarında kariyer danışmanlığının daha çok rehberlik danışma servislerinde yerini aldığını ifade etmiştir. Bu süreç kariyer danışmanlığının ilk aşaması olarak kabul edilebilir. Bu dönemi öğrencilerin ilgi, yetenek, hayallerinin daha çok ön planda olduğu ve buna göre seçimlerini daha sık yaptığı bir dönem olarak niteleyebiliriz. Türkiye’de öğrenciler karar verme sürecini Anadolu, Fen lisesi öncelikli olarak, temel lise, imam hatip lisesi ve teknik liseleri arasında yapmaktadırlar. Lise eğitiminde ise iki yıl verilen genel derslerin ardından öğrenciler alan seçme sürecine girmektedirler. İlgili oldukları bölüme göre, Türkçe-Matematik, Sayısal ve Sözel alanlarından birini seçerek lise öğretimini tamamlayıp sonrasında da üniversite tercihlerini yaparak hedeflerini gerçekleştirmeye çalışmaktadırlar. Genellikle bu süreçte bireylerin danıştığı kişiler eğitim kurumlarındaki rehberlik servisleri ya da merak edilen üniversitelerin tanıtım ofisleri olmaktadır. Lise yıllarında rehberlik servisleri tarafından yapılan kariyer eğitiminin asıl hedefi öğrencilerin liseden mezun olduktan sonraki eğitim ya da iş ile atacakları adımlarını belirleyerek, hayatları adına eğitimleri ve meslekleri konusunda gerekli kararları almalarını ve bu kararları yerine getirmek için gereken sorumlulukları üstlenmelerini hedeflemektedir.

Lise döneminde kariyer danışmanlığı çok önemlidir. İsveç'te 349 lise dengi öğretim kurumunda eğitim gören öğrenci üzerinde yapılan araştırmada kariyer kararını erken almanın kariyer kararlılığında önemli bir öngörücü etken olduğu ortaya çıkmıştır (Hirschi, Niles ve Akos, 2011).

2.4.2. Yükseköğretimde kariyer danışmanlığı

Son yıllarda üniversite öğrencilerine iş hayatını tanıtmak ve onların iş hayatına hazırlanmasına yardımcı olmak amacıyla üniversitelerde kariyer merkezlerinin kurulduğu görülmektedir. Bu merkezler kariyer geliştirme merkezi, kariyer plânlama ve yönlendirme merkezi, kariyer ofisi gibi isimler altında faaliyetlerini yürütmektedirler. Başlangıçta bir kaç büyük üniversitede bu merkezler varken, bugün çok sayıda üniversitede kariyer merkezlerinin kurulduğu ya da kurulma aşamasında olduğu bilinmektedir. Üniversite öğrencilerinin mesleklerindeki uyumu ve kariyer tercihleri konusunda fikirlerinin pekişmesini sağlamak ve onlara yön göstermek amacıyla kurulan kariyer merkezleri, öğrencilerin okudukları bölüm hakkında yeterli bilgiye ulaşmalarını ve bölümden mezun olduktan sonra çalışabilecekleri sektör ve pozisyonların çeşitliliğini öğrenebilmeleri açısından büyük önem taşır. (Erdoğan, 2001).

Erdoğan 'a (2001) göre, üniversite öğrencilerinin iş dünyasını yakından tanıyarak iş hayatına atılmaları ve uygun bir işe yerleşmeleri, öğrencilerin bireysel çabalarıyla çözüme ulaşılacak bir sorun olmanın ötesindedir. Üniversite öğrencileri ile onların muhtemel işverenlerini iş öncesi buluşturmak ve iki tarafın karşılıklı olarak birbirlerini tanıyıp anlamaları için ortamlar hazırlamak gerekmektedir. Üniversitelerdeki kariyer merkezleri bu gereklilikten doğmuştur. Çoğunlukla kariyer merkezlerinin hedefi üniversite öğrencilerinin mezuniyet sonrasında kendi bilgi, beceri, ilgi ve değerlerine uygun olan bir işte istihdam edilmesine yardımcı olmaktır.

2.5. HOLLAND KURAMININ KARIYER DANIŞMANLIĞINDA

KULLANIMI

Holland, bireylerin sahip oldukları farklı kişilik tiplerinden dolayı birbirlerinden farklılaşan ilgileri, amaçları, istekleri, tutum ve yeteneklerinin olacağını ifade etmiştir. Bu farklılaşan kavramlar doğrultusunda da geleceklerini

şekillendirecek mesleklerini ya da iş ortamlarını seçeceklerini söylemiştir. Kişi, sahip olduğu değerlerini, kendi ilgi ve yeteneklerini, geleceği adına istek ve beklentilerini tam olarak belirleyip bu doğrultuda tercihlerini yaptığı zaman mesleki açıdan kendi adına sağlıklı bir karar vermiş olacaktır. Eğer birey kararlarını bu şekilde verirse iş tatminini sağlayacak ve yaptığı işinde mutlu olacaktır (Koca, 2009).

Holland'ın ifade ettiği tipler kuramının asıl amacı mesleki davranışın ne olduğunu açıklamak, işlerini veya mesleklerini seçerken veya değiştirirken bireylerin mesleki doyum elde etmelerine yardımcı olacak öneriler öne sürmektir. Türkiye'de Holland'ın tiplerini ölçümlemeye yönelik bazı çalışmalar göze çarpmaktadır. Bunlardan birinde Kariyer Eğilim Envanteri (KET) geliştirilmiş ve Türkiye çapında çok sayıda kişiye uygulanmıştır (Ünsal, 2014).

Holland'ın (1959) ölçeklerine Türkiye'deki bir danışmanlık şirketi ve bir test şirketi olan Psychological Assessment Resources (PAR) vasıtasıyla ulaşmak mümkünse de, danışmanlar danışmanlık sırasında Holland'ın sözünü ettiği danışanın hayalleri, yapmak istediği meslekler, ilgileri, algıladığı yetenekleri ve becerileri hakkında bilgiler toplayarak da kişiye uygun olan mesleklere ulaşabilirler (Ünsal, 2014).

Yukarıda bahsetmediğimiz birkaç kuram da bulunmakla birlikte kuramlar bireylere genel anlamda kavramsal bir çerçeve çizmesini ve bir bakış açısı kazanmasını sağlar. Bu elde edilen bakış açıları doğrultusunda bireylerin kişilik özelliklerini iyi değerlendirip sonrasında mesleki tercihlerini yapmasının daha uygun olacağına vurgu yapmalıyız. Holland kuramı (1959), kişilik özelliklerinin yanı sıra meslekler icra edileceği çevre ve bu mesleklerin gerektireceği faaliyetler arasında kurulan ilişkiye dayandırılır. Holland insanların kişilik özellikleri bakımından altı farklı grupta değerlendirilebileceğini söylemiştir. Bunun yanında yaşadıkları çevrelerinde aynı şekilde gruplandırılabilceği sonucuna varmıştır. Meslek danışmanlığı konusunda 'Tipoloji Kuramı' olarak da isimlendirilen kişilik kuramını orataya koumuş ve geliştirmiştir.

Holland (1959), kişilikleri ve bu kişiliklerin içinde bulunabilecekleri çevreleri altı başlık altında incelemiştir. Bunlar; gerçekçi, araştırmacı, sosyal, gelenekçi, girişimci ve sanatçı tiptir. Holland'a (1959) göre her insan bu altı farklı gruptaki kişilik tipinden birisine mutlaka benzer. Tip aslında teorik bir kavram ve modeldir. Her tip farklı kültürlerin, yaşlıların, arkadaşların, ana babaların, sosyal sınıf ve fiziksel çevrenin sağladığı toplam bir üründür. Tiplerde olduğu gibi aynı

adlarla tanımlanan altı farklı çeşit de çevre vardır. Her bir çevre belli bir kişilik tipinin kendini göstereceği bir ortam olarak ifade edilir. Her birey kendi yeteneklerini, becerilerini kullanabileceği, değer ve yargılarını ifade edebileceği, üstesinden gelip gerçekleştirebileceği rolleri almasına müsade edecek bir çevre arar. Bir kimsenin ortaya koyduğu davranışı, o kişinin kişilik özellikleri ve içinde bulunduğu çevrenin özellikleri ve bu iki kavramın ortaya koyacağı etkileşim belirler. Eğer bir bireyin kişilik özelliklerini ve bulunduğu çevrenin genel özelliklerini bilirsek o bireyin nasıl bir tercih ve davranış içerisinde bulunacağını, kısaca hangi mesleği tercih edebileceğini öngörebiliriz.

Holland'ın (1959), tanımladığı kişilik tiplerini kısaca şöyle özetleyebiliriz. Gerçekçi tipteki insanlar daha çok bedensel olarak katılımda bulunduğu yada bir alet kullanarak çalıştığı işleri yapmayı tercih ederler. Eşyaları, alet ve makinaları, bazende çeşitli hayvanları üretim amaçlı kullanmayı önemserler. Faklı alet ve makineleri kullanmaktan, çeşitli bitki ve hayvan türlerini üretilip bakımını üstlenmekten hoşlanırlar. Sosyal ve zihinsel aktivite gerektiren işleri pek sevmezler. Genellikle atletik vücutlu, mekanik yetenekleri ve ilgileri gelişmiş, açık havada çalışmaktan büyük zevk duyan bireylerdir.

Araştırmacı tip grubundaki bireyler doğa ve toplumsal olayları nedenlerini ve sonuçlarını anlamaktan, onları sistematik bir şekilde gözlem yapmaktan, sonuçları değerlendirmekten ve soyut kavramları araştırıp yorumlamaktan zevk alırlar. Daha içe kapalı bir kişilik yapısına sahip olan araştırmacı tiplerin soyut düşünme yetenekleri gelişmiş olduğundan ilgi alanları daha çok yapılacak bilimsel çalışmalar üzerinedir.

Sosyal tipteki kişiler diğer insanları uzmanı oldukları konular hakkında bilgilendirmeye, eğitim vermeye, geliştirmeye, onları ikna etmeye ve aydınlatmaya önem verirler. Sosyal alana karşı olan ilgileri diğer tiplere göre çok güçlüdür. Daha çok psikolog, din adamlığı, öğretmenlik gibi meslekler üzerine tercihlerini yaparlar.

Gelenekçi tip ise, bir araştırma yada yaşamışlıklar sonucunda elde edilen verilerle ilgilenmekten ve bu verileri sistematik bir şekilde değerlendirip yorumlamaktan zevk alırlar. Örneğin; kayıt tutma, dosyalama gibi etkinlikler tam bu tipteki bireylere göredir. Büro işleri, hesaplama ve muhasebe gibi işler başlıca ilgi alanlarını oluşturur. Ayrıntıyı fark etme ve hesaplama ise belli başlı yetenekleri arasındadır. Girişimci bireyler ise ekonomik çıkarlar adına ya da hedeflerine ulaşmaları için diğer bireyleri etki altına almaktan hoşlanırlar. Liderlik yapma, kişiler arasında iletişimi

sağlama, bireyleri ikna etme özelliklerini taşıyan kişiler pazarlama, hukuk gibi alanlarda çalışmayı tercih edebilirler.

Ve son olarak sanatçı tipler ise aynı şekilde yapılan ve tekrar eden, sıradan ve tekdüze işlerden pek hoşlanmazlar. Daha çok net, sistemli olamayan ve belirli rutini olmayan işlere yönelmeyi tercih ederler. Bağımsızlık duygusu gelişmiş ve kendini net ifade edebilen bireylerdir. Yeni bir şey ortaya koyabilme becerileri gelişmiştir.

Holland'a göre insanlar belli bir genetik kod ile doğarlar ve içinde bulunup yaşadıkları çevre ile etkileşimleri ile de ilgileri zamanla gelişir. Bu gelişim sürecinde en ciddi rolü anne ve babalar oynarlar. Her anne ve baba aslında belli bir tipi temsil eder ve o tipi temsil etmekle beraber aynı zamanda çocuğunda sahip olduğu tipe özgü olan gelişim olanaklarını sunar.

Holland (1959), bireylerin hangi tipi temsil ettiğini tespit etmek için Kendini Araştırma Envanteri diye isimlendirilen bir ölçüm aracı geliştirmiştir. Bireylerin bu envantere vereceği cevaplar doğrultusunda, o kişi için 6 farklı türde puan verilmektedir. Bu elde edilen puanlar altı farklı tipten birine karşılık gelmektedir. Kişinin bu altı tipi temsil eden puanlarından hangisini en yüksek değerde almışsa o birey birinci sırada o tipi temsil ediyor ve yansıtıyordur denir. Ancak tek bir tipi temsil eden birey sayısı oldukça azdır. İnsanların çoğu birden fazla sayıda tipe ait özellikleri gösterebilir. Alınan puanlar yukarıdan aşağıya doğru sıralanarak, kişilik örgüsü en yüksek üç puanın alındığı tiplere ait üç harfle belirtilmeye çalışılır. Bazen bireyin ait olduğu kişilik örüntüsü ayrıışmış veya ayrıışmamış olabilir. Ayrıışmanın olması için, bir bireyde kişilik profillerine ait altı farklı puanlardan bir veya ikisinin diğerlerinden daha yüksek olması gerekmektedir. Bir kişinin kişilik profili ne kadar ayrıışmışsa o bireyin yapacağı tercihleri tahmin etmek o kadar mümkün olabilmektedir.

2.6. KARİYER KARARSIZLIĞI KAVRAMI

Bireyler çoğunlukla yaşam hedeflerine ulaşabilme ihtimalini en üst seviyeye taşıyacak ve bu konuda ona yardımcı olacak mesleğe yönelme eğilimindedirler. Bununla birlikte her zaman yaşam amaçları ile bireyleri sahip oldukları mesleklerin tam olarak örtüşmediğinin ifade etmek mümkündür. Yani, bazen bir yaşam amacına yönelik oldukça gerekli ve pratik değeri olan bir meslek, bir başka yaşamın amacına uygun katkı sağlayıp onun için değer üretmeyebilir. Farklı meslek gruplarına ait

bireylerin yaşam adına hedefleri çok farklı olabilir. Bu değişiklik, çoğu zaman bireylerin meslek seçimlerini yapmalarından önce şekillenmekte; sahip oldukları yaşam amaçlarının da meslek seçimlerinin önemli bir belirleyicisi haline getirmektedir. Bu durum zamanla ortaya çıkacak olan meslek memnuniyetine ya da memnuniyetsizliğine zemin hazırlamaktadır (Demirel, 2013).

Kariyer kararsızlığına sebep olan meslek kararsızlığını, Rotter sosyal öğrenme teorisi ile açıklamıştır. Bu teoriye göre; kontrol odağı kavramı bireyin sahip olduğu değerlerini, çoğu zaman hayat adına beklentilerini ve kendine yönelik attettiğı özelliklerinin bir sorgulayıcısı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kavram, içsel ve dışsal genellenmiş beklentiler, olarak ikiye ayrılmaktadır. İçsel genellenmiş beklentiler denildiğı zaman kişinin yaşadığı olayların ortaya çıkardığı sonuçlarını olumlu ya da olumsuz açıdan nasıl değerlendireceğinin bir potansiyel olarak anlaşılır. Çoğu zaman bütün olayların bireyin kendi kontrolü dahilinde sonuçlanacağına vurgu yapar. Diğer taraftan, dışsal genellenmiş beklentiler ise kişinin yaşadığı olayların sonuçlarını kendisi dışında başka bireyler ya da yaşanabilecek durumlar tarafından da etkileneceğini kabul eder ve bireyin çoğu zaman bu durumu kontrol edemediğı algısına inanır (Starica, 2012; Şahin, Sarı, Duman, Kemioğlu ve Kocaman, 2015).

2.7. KARIYER KARARSIZLIĞINA ETKİ EDEN ETKENLER

Son zamanlarda ortaya konulan teknolojik gelişmelerin varlığı ile beraber ortaya çıkan ve gelişen endüstrileşme ve kentleşme kavramı rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerine dair yeni kavramların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Endüstrileşme ile birlikte, bireylerin sahip oldukları çalışma hayatları da çok köklü değişikliklere uğramıştır. Örneğin; meslek çeşitliliklerinin artmış olması ile birlikte ve bir konu üzerinde sahip olunması gereken uzmanlaşma bilgisinin önemi değer kazanmıştır. Ve bu süreçle birlikte meslek seçim sürecinde olan bir gencin karşısındaki seçenek ve alternatiflerin artmasına sebep olmuştur (Kuzgun, 2002). Kariyer kararsızlığına etki eden etkenler, yapılan çalışmalardan elde edebileceğimiz sonuçlara göre; bireyin kişilik özellikleri, yetenekleri, ilgileri, hayalleri, hayata bakış açılarıdır. Bunun yanı sıra yaşadığı toplumda bulunduğı statü, içinde yaşadığı ailenin vermiş olduğı ahlaki, normsal ve geleneksel eğitimler, arkadaş çevresi, cinsiyeti ve bunun gibi birçok unsur kişilerin kariyerine yön veren ve bu süreçte kararlılığını etkileyen faktörlerdendir.

(Kalafat 2012)'in çalışmalarında kariyer kararsızlığı ve kariyer geleceği üzerine yapılan çalışmaların ülkemizde ölçek geliştirme sürecinde KARGEL ölçeğinin alt ölçeğinde kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluluğu kavramlarına yer verilmiştir. Bunun yanı sıra kariyer alan bilgisi de alt boyutlarda incelenmiştir. Kariyer uyumluluğunu bireyin gelecekteki değişikliklerle baş etme ve değişikliklerden yararlanma hususunda sahip olduğu potansiyellere dair sahip olunan bakış açısı, yeni mesleki sorumlulukları karşısında kendini rahat algılama düzeyi ve kariyer planlarının değişmesine sebep olacak beklenmedik durumlar karşısında kendini toplarlama kabiliyeti olarak dile getirmiştir. Aynı çalışmasında kariyer iyimserliği alt boyutu ile ilgili tanımda; kişinin gelecekteki kariyer değişimi ile ilgili sürekli olumlu sonuçlara ulaşacağı beklentisi içinde olması veya durumların hep olumlu taraflarını ele alması ve kariyer planlaması sürecinde kendisini sürekli rahat hissetmesinden bahsetmiştir. Yine aynı çalışmasında kariyer planlaması yaparken alan bilgisinin önemine vurgu yapmış ve alt boyut olarak alan bilgisini de ölçmeye çalışmıştır. Algılanan alan bilgisinin kişinin mesleği ile ilgili iş bulma eğilimlerini ne kadar iyi algıladığı olarak incelemiştir.

2.7.1. Kariyer gelişimi ve kariyer kararsızlığı üzerine etki eden faktörler

Bireylerin kişilik özellikleri kariyer verme sürecinde bireyi başlıca etkileyen bir etmendir. Yapılan çalışmalar gösteriyor ki kariyer kararı verme sürecinde yaşanabilecek zorluklar bireyin kişilik gelişiminde sahip olduğu farklılıklar ile alakalı olabilir. Örnek olarak yapılan bir araştırmada; gayret gösterme, çabalama puanları diğer insanlara göre önemli derecede düşük olan kronik kararsız insanların kendilerini karar verirken verilen görevi tamamlamak için hazırlıksız hissettikleri görülmüştür. Çabalama duygusu yerine aşağılık duygusu hissedip karar vermekten kaçındıkları ve bu duygunun onları karar verme sürecinde özellikle kariyer kararı alırken bir nevi felçli hale getirdiği çıkarılmıştır. Bir başka örnekte de İspanya'da 337 üniversite öğrencisi üzerinde yapılan bir çalışmada kaygı puanları daha fazla çıkan öğrencilerin kariyer kararsızlık puanlarının da daha yüksek çıktığı görülmüştür (Corkin, Arbona, Coleman ve Ramirez, 2008).

Bireylerin kişilik özellikleri, aile ve çevresel faktörlerle şekillenir ve insanın hayata karşı tutumunu oluşturur. Bu kişilik özelliklerden kasıt, bireylerin cinsiyeti,

dini, dili, kültürü, yaşı, hayat tecrübeleri, ebeveynlerinin bakış açıları olarak da sıralanabilir.

2.7.2. Anne baba tutumlarının kariyer gelişimi ve kararsızlığı üzerine etkisi

Kariyer geliştirme süreci, bireylerin eğitim hayatları, yeni beceriler öğrenme, kişisel gelişimleri, iş çevresi networkleri ve iş deneyimleri yolu ile bireysel kariyerlerine ilişkin yaptıkları bütün çalışma ve planları sırayla gerçekleştirmesidir. İş odaklı yaklaşacak olursak kariyer gelişimi, bireylerin hayatları boyunca, işle bağlantılı tüm tecrübe, ilgi, tutum ve davranışlarıdır. Kariyer gelişim sürecinde kültürün rolünü birçok araştırmacı ve teorisyen araştırmak için çalışmalar yapmıştır (Duffy ve Klingaman, 2009). Kariyer geliştirme hizmetleri, iş dünyasında geçişleriyle bireylere yardımcı olmada çok uygun maliyetli, amacına uygun ve etkilidir (Whiston ve Blustein, 2013).

Bayram'a (2010) göre kariyer gelişiminde birçok etken rol oynamaktadır. Birçok çalışmadan da elde edebileceğimiz bir sonuçlar çerçevesinde bunlar, meslek tercihi ve bu meslekte kariyeri geliştirme konusunda ebeveynlerin çocukları üzerinde büyük bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Kişi, kendi öz saygısı ve ihtiyaçları ölçüsünde belli bir plan ve program dahilinde kariyerine yön verir. Bu doğrultuda bir tercih yapar, sonrasında da amaç ve isteklerini tanımlar. Ancak kişiye göre beklentiler ve duyulan ihtiyaçlar değişebilir. Zaman içerisinde çocukluğumuzdaki kariyerimize dair hayaller ile farklı kariyer alanlarından elde edilen deneyimler ile harmanlanarak bir karaktere bürünürler. Buradan hareketle, çocuklar gelişme ve öğrenme evresinde ilgisini oluşturabileceği şeyleri ebeveynleri aracılığı ile kazanmış olurlar. Bu ilgileri zamanla onların kariyer hedeflerini oluşturur ve buna göre bir yolda ilerlemelerine zemin hazırlamış olur.

Özellikle çocukluk evresinde bireyler ebeveynlerini büyük ölçüde rol-model alırlar ve bu durum bireylerin kariyer öykülerini de başlıca etkileyen unsurlardan biridir. Aynı zamanda, çocuğun çevresindeki yetişkinlerin kendi aralarında mesleki bilgiler, konuşmalar, sorular, cevaplar ve bu meslekler hakkındaki tepkileri çocuğun meslekler hakkında edindiği ilk kanaatleridir. Bu yönüyle, çocukluk döneminde akılda kalan bu meslekler çocukta, 'olmak istenen meslek' şeklinde bir bilinçaltının oluşmasını sağlamaktadır. O nedenle, küçük yaşlarda da olsa çocuğa yapılan mesleki beslemelere dikkat edilmelidir (Çil, 2015). Çünkü pozitif ve sağlıklı bir aile desteği

gencin kariyer araştırmasında kendisine güven duymasını ve kariyer kararı vermesine yardımcı olur (Laura Nota, 2007). Yapılan bir araştırma gösteriyor ki ebeveynine bağlılıkla birlikte sahip olunan bağımsızlık kariyer kararı verme sürecinde destekleyici bir etkidir (Blustein, 1991). İtalya’da 588 ortaokul öğrencisi üzerinde yapılan başka çalışmada da aile desteğinin gençlerin not ortalamalarında ve kariyer kararlılıklarında olumlu bir aracı olduğu ortaya çıkmıştır (Howard, Ferrari, Nota, Solberg ve Soresi, 2009).

Gelişen dünya ile birlikte bireysel değerlere verilen önemin artmış olmasına rağmen, bireylerin içinde bulundukları kültürleri hala bir yere ait olma ve kendini içinde bulunduğu o kültürle ifade etme zorunluluğu hem çoğu birey hem de bireylerin içinde bulunduğu toplum tarafından hala önemsenmektedir (Kordon, 2006). Bundan dolayı, bireyler çocukluk ve yetişkinlik dönemlerinde ailevi ve çevresel faktörlerin altında, kendi kişisel tercihleri, ilgi, yetenek ve becerileri ile karşı karşıya kalmakta ve zaman zaman çatışma ve uyumluluk içine girebilmektedir.

Ülkemizde kariyer kararsızlığına dair ilk çalışma karar verme sürecinde ortaya çıkan bireysel farklılıkları ölçmek amacıyla Kuzgun (2002) tarafından yapılmıştır. Kuzgun araştırmasında geliştirdiği Karar Verme Stratejileri Ölçeği’nde mantıksal, iç tepkisel, bağımlı ve kararsızlık özelliklerini belirlemiştir (Sarı, 2007). Bu çalışmalar neticesinde çocukların kariyer gelişimleri ve hedef belirlemeleri konusunda anne babaların tutumlarına baktığımızda; anne-babalar çocukların bazı yeteneklerini geliştirmek için gerekli ortamı hazırlarken, bazı yeteneklerini ihmal edebilmektedirler. Anne-babaların istedikleri meslekler doğrultusunda çocuklarını zorunlu bir yönlendirmeye tabi tutabilir ve o meslek hakkında baskı uygulayabilirler, bu açılarından da dikkatle ele aldığımızda anne babalar çocuklarının benlik kavramını biçimlendirmede başlıca etkin bir rol oynamaktadırlar (Pişkin, 2013). Bu durum özellikle üniversite öğrencilerinde ‘kendi özelliklerim ve hayallerim mi yoksa ailemin istek ve arzuları mı?’ ikileminde kalmasına yol açmaktadır diyebiliriz.

2.7.3. Ailenin sosyo-ekonomisinin kariyer planlama ve meslek seçimine etkisi

Bireylerin kariyer gelişim süreçleri ve bu süreçlerin planlanmasının sorumluluğu okuduğu okul, öğrenci kendisi, ebeveynleri, danışmanları ve içinde bulundukları iş çevreleri ile paylaşarak değerlendirilmelidir. Özellikle ailenin ve iş

çevrelerinin bu karar verme süreçlerine katılımı eğitimsel açıdan bireylerin kariyer planlama çabalarına zenginleştirir. Ailenin gelir seviyesi artması ile paralellik gösterecek şekilde öğrencilerin mesleki olgunluk puanlarında arttığı görülmektedir. Öğrencinin eğitimleri adına sahip oldukları olanakların artması, ailenin yaşam standartlarının yükselmesi, içinde bulunulan ekonomik şartların bireyde kaygı oluşturacak seviyede olmaması, ekonomik seviyenin artmasına paralel olarak içinde bulunulan aile ilişkilerin daha ılımlı ve demokratik bir atmosfere doğru bir değişim göstermesi öğrencinin üzerinde çoğu zaman olumlu etkiler oluşturacak ve kaygı seviyesinin yükselmesine engel olacaktır. Fakülte, bölüm ve meslek seçimi hakkında bilgilendirilen üniversite adaylarının tercihlerine etki eden faktörler internet ortamında uygulanan bir anket ile incelendiğinde ailenin sosyo-ekonomik durumunun etkisinin sayısal verilere ciddi şekilde yansıdığı görülmektedir. Ailenin meslek seçimi üzerine etkisini araştırmak sosyalleşme sürecini sürdüren yeni bireyin sağlıklı bir şekilde topluma kazandırılma sürecine katkı sağlayacaktır (Öztunç ve Çil, 2013).

Arslan'ın (2002) yaptığı araştırmada bize göstermektedir ki ailenin sahip olduğu çocuk sayısı arttıkça çoğu zaman çocuk yetiştirme ve çocuğa gelecek hazırlama imkânlarının daralmaktadır. Zaman zaman çeşitli güçlüklerle karşılaşıldığını da ifade etmek mümkündür. Çocuk sayısının fazla olduğu aileler ise genellikle sağlam bir gelecek beklentisini, bir kamu kuruluşunda elde edeceği iş imkanı şeklinde değerlendirmek istemektedirler.

Çıtak, Akansel ve Özdemir'in (2010) yaptığı bir çalışma bize meslek seçme yaşı ile karar verme düzeyi arasındaki ilişkiyi görmek için yardımcı olmaktadır. Bu çalışmada ön lisans ve lisans mezunu hemşirelerin % 24,6'nın mesleği kendi tercihleri ile sağlık meslek lisesi mezunu hemşirelerin % 36,2'nin mesleklerini ailelerinin etkisi ile seçtikleri bilgisini vermiştir. Bu sonuçlar da bize meslek seçme yaşının yükselmesi ile doğru orantılı olarak bireylerde bilinçli karar verme düzeyinin arttığını göstermektedir.

Gençler eğitim süreleri boyunca ve yaşamlarında geçirdiklerini bir değerlendirmeye tabi tutarak neleri yapıp neleri yapamadığını gözlemlemiş, hangi etkinlikleri yapmaktan hoşlandığı konusunda daha açık bir fikre sahip olmuşlardır. Kendilerini oldukça net bir biçimde ve en uygun ifade tarsi ile yansıtabilecek kadar berrak bir benlik algısına ulaşmış görünmektedir. Ve kişi aynı öz güvenle alternative meslekleri de incelemiş, kendisi için uygun olan alanı belirlemiştir. Aile fertlerinin

tavsiyelerini, arkadaşlarının telkinlerini dikkate almış fakat herhangi bir fikre bağımlı kalmamış, kendi öz benliğine saygılı davranarak, özünü gerçekleştirebileceği kendisi için kariyer planını yapmıştır (Kuzgun, 2001).

Erol, Yergin, ve Mercan (2012) öğrencilere yönelik yapılacak olan ilköğretimden ortaöğretime geçiş sürecinde çeşitli programlara yapılacak yönlendirilmelerde mutlaka çeşitli ölçme, değerlendirme araçları ile bireyi tanıma tekniklerinden yararlanılması gerektiğini ve bu elde edilen bilgiler ve ölçümler doğrultusunda yönlendirmenin uygun olacağını belirtmişlerdir. Bu yönlendirme sırasında; öğrencilerin tespit edilen yetenekleri ve başarı durumları, kişisel özellikleri, istekleri, tercih edilebilecek olan işin veya programın nitelikleri, ailenin görüşü ve beklentileri etkili olmaktadır. Benzer araştırma olan Hakkâri örneğinde öğrencilerin % 72'sinin bölüm tercihlerini kendi istekleri ile yaptıklarını ortaya koymuşlardır. Meslek seçimi adına programlama yapılırken bir işe girebilme ve o işte devamlılık sağlayabilme koşulları, o mesleğin insan gücüne olan gereksinimini detaylı olarak ortaya koyan bilgilerden en yüksek derecede istifade edilmelidir. Ortaokul sonunda veya lise birinci sınıfta yapılacak yönlendirmelerde, bu kriterlerle ilgili ne kadar çok bilgi toplanırsa, bu bilgilere dayalı yöneltmenin "geçerliği" ve "uygulanabilirliği" de o denli yüksek olacaktır.

Kariyer danışmanlığı hizmetlerinin etkin olarak kullanılmasında çocuğun yetiştiği aile yapısı, bulunduğu sosyoekonomik yapı ve yaşanan yasal gelişimler etkin olan değişimler olarak sıralanabilir. Bireyin içinde bulunduğu örgütsel unsurlar, okuduğu okulun konuyla ilgili yönetim politikası, okulun yerel yada merkezi okul olması, kamu veya özel okul ayrımı, okulun fiziksel büyüklüğü, okulun imkanları, okul rehberlerinin aile ile yapacağı işbirlik, okul iklimi, okul kültürü vb. faktörlerde kariyer danışmanlık sürecini etkileyen önemli değişkenler arasında sayılabilir (Yaylacı, 2007). Sarı (2009)'ın yaptığı çalışmada, sınıf öğretmenliği üçüncü sınıf da okuyan öğretmen adayları ile bir nitel araştırma yapmışlardır. Yürüttükleri bu çalışmada, öğretmen adaylarına neden öğretmen olmak istedikleri sorulmuştur. Çalışmaya katılan öğretmen adaylarının büyük bir kısmı öğretmenlik mesleğini seçme nedeni olarak 'üniversite sınav sonuçları' nı ve 'aile ve çevre etkisi'ni öncelikli olarak sıralamışlardır. Yine bu çalışmada, 'çocukları sevmek', 'öğretmeyi sevmek' ve 'öğretmenliğin kutsal bir meslek olması' gibi nedenlerde bu mesleği tercih nedenleri sıralamasında ön plana çıkmıştır.

Bir çok farklı ülkede de benzer çalışmalar yapılmış ve adayların “Öğretmenlik mesleğini tercih nedenleri” incelenmiştir. Bu çalışmalarda ise ‘çocuklarla çalışmayı istemek’, ‘devletin ve toplumun hizmetine katkıda bulunmak’, ‘meslek seçiminde en önemli sebepler arasında yer almak’ gibi nedenler öncelikli olarak bireylerin tercih sebepleri arasında sıralanmıştır. Öğretmenlik mesleğinin seçilmesine etki eden diğer önemli faktörler arasında ise ‘öğrencilere başarıya ve özgüven duygusunu kazandırmak’ ve ‘bilgiyi paylaşmak’ duygusu olduğu sonuçlara yansımıştır. Öte yandan öğretmenlik mesleğinin seçilme sebepleri arasında iş bulma şansının yüksek olması ve gelir durumunun iyi olması adaylar tarafından meslek seçiminde önemli bir faktör olarak belirtilmiştir (Özsoy, Özkara ve Memiş, 2010).

Yong’un (1995) yaptığı çalışmalarda ise bireylerin başka tercih şansının olmaması ve yakın çevresindeki insanların istek ve arzularında meslek tercihi sırasında önemli bir etken olarak görülmüştür. Morgan ve Ness (2003), kariyer danışmanlığının sürecinde; yaşanan karar verme güçlükleri aşmayı amaçlayan çalışmalarda, okul psikolojik danışmanları tarafından öğrencilerin okuldaki akademik başarılarını da dikkate alarak değerlendirmelerini yapmaları gerektiğini önermişlerdir (Gati ve Saka, 2001). Öğrencilerin kendilerini iyi hissetmiş olması, kendilerine dair olan yetkinlik beklentileri ve içinde bulundukları sosyoekonomik düzeyleri bireylerin karar vermedeki güçlük düzeylerini % 30 oranında açıklamaktadır. Bireylerin yaşadığı kariyer konusundaki karar verme güçlükleri, üniversite öğrencilerin de ise daha düşük düzeyde yetkinlik inançlarıyla ve ayrılmamış ego kimlik statüleriyle ilişkili olduğu görülmüştür.

Günümüz öğrencilerinin daha çok araştırarak ve bilgi edinerek tercihlerini yaptıkları düşünülse de ailenin sosyo-ekonomik durumunun etkisinin de devam ettiği gözlemlenmektedir. Yapılan çalışmada da sosyo-ekonomik düzeyi orta ve iyi olan ailelerin verilerinden yola çıkılarak gelir düzeyinin fakülte-bölüm tercihlerinde ciddi bir şekilde etkisi olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırmada öğrencilerin daha çok özel sektörde çalışmak istedikleri veya kendi işlerini kurmak istedikleri sonucu da çıkmıştır. Tercihlerde kamunun etkisinin de (% 35 oranında) devam ettiğini aktarmak da mümkündür. Bu durum fakülte seçiminin gelirle ilişkisini de ortaya koymaktadır. Böylece öğrencilerin tercihlerinin gelir düzeylerine göre farklılık gösterdiği sonucu da desteklenmektedir. Öğrenci ailesinin gelir seviyesine uygun tercihler yapmakta olup, daha iyi gelire sahip ailelerin çocukları daha çok o statüye uygun bölüm ve fakülteleri tercih etmektedir.

Dünya Bankası'nın üniversitelerin popülerliğinin öğrencilerin tercihlerini etkiledikleri sonucuna vardığı araştırma sonucu da yapılan çalışmanın doğruluğunu destekler niteliktedir.

Başka bir sonuçta üniversite sınavlarına giren öğrencilerin fakülte, bölüm ve meslek tercihleri ve sonrasında okuduğu bölümle ilgili iş yapma istekleri hakkında olumlu düşündükleridir. Yapılan çalışmada her ne kadar genel bir çerçeve ortaya konulmuş olsa da öğrencilerin mezun olduktan sonra okuduğu bölümle alakalı iş kolunda çalışmayacağım cevabının % 4'e yakın çıkması genele bakan haliyle sevindiricidir. İleride yapılacak araştırmalarda sadece devlet veya sadece vakıf üniversitesi öğrencileri kullanılırsa daha spesifik sonuçlara ulaşılması olasıdır. Bununla birlikte "Okuduğu bölümün tercihini ailenin etkisi altında kalarak mı yaptınız?" sorusuna evet cevabı verenlerin oranının yaklaşık % 12'de kalması, yaklaşık % 70 oranında kendi isteği ile gittiklerini göstermektedir. Kendi istekleri ile gitme oranının yaklaşık % 70 olmasıyla birlikte okuduğunuz bölümü tekrar tercih eder misiniz sorusuna yaklaşık %35 hayır cevabı vermesi sadece istekli olmanın yetmediği sonucunu ortaya koymaktadır. Fakülte, bölüm ve meslek seçimlerinin çok kolay seçimler olmaması, çok genç yaşlarda karar verilmesi, öğrencilerin zor bir sınav ve yüksek puan ile üniversitede bir yere girmeleri gibi sebeplerle çoğunlukla kazanılan yerler istenilmese de belirtilen şartlar onları o bölümlerde okumak zorunda bırakmaktadır. Gelir seviyesi ile tercihler arasında bağlantı olmasının doğal bir yansıması olarak; üniversite, fakülte ve bölümler arası geçişlerin esnetilmesi öğrencilerin birinci, ikinci sınıflarda çok ortak ders almalarına ve sonrasında kendi istekleri motivasyonları ile bölümler arası geçişlere müsaade edilmesi bu sorunu daha aza indirecektir (Öztunç ve Çil, 2013).

Tercihler yapılırken ailenin sosyo-ekonomik durumuna dikkat edilmekle beraber öğrencinin kabiliyetleri ve istekleri de göz önünde bulundurulmalıdır. Ailenin yapısı tercih yapma da etken olsa da mesleği sevdirmeye ve kişiye uygunluğunu belirlemede o kadar etkili değildir. Burada sadece ailenin sosyo-ekonomik yapısıyla tercih yapıldığını ön görmekte çok etkin bir yaklaşım olmayacaktır. İleri araştırmalar için okul eğitiminin özellikle rehberlik ve meslek tanıtımının etkinliği, çevresel baskılar ve üniversitelerin meslek seçiminde tutumları da tercihler olarak ailenin sosyo-ekonomik yapısıyla beraber incelenmelidir. Bunun yanında ülke ekonomisine katkı sağlayanların hangi yapısal sınıftan geldikleri ve

gelecek nesillere nasıl örnek teşkil etmeleri gerektiği de araştırılması gereken başka bir konu olabilir.

2.7.4. Kariyer kararsızlığına yönelik geliştirilen müdahaleler

Poole (2007), Avustralya’da ergenlik çağındaki öğrencilerle yapılan çalışmada, mesleki karar verme sürecinde ev ve okulun karşılaştırmalı olarak etkisini incelemiştir. Ekonomik statü ve cinsiyet temelinde sınıflara ayrılmış 32 metropol okulundan 14 yaşındaki 796 kız ve erkek öğrenci katılımcı olmuştur. Okullar; lise, teknik lise, Katolik ve Katolik olmayan bağımsız liselerden oluşmaktadır. Bu çalışmada mesleki karar verme sürecinde katılımcıları etkileyen üç etkiden bahsedilmiştir. Bu etkiler ailenin etkisi, okulun etkisi ve bakış açılarının etkisi olarak sıralanabilir. Bütün öğrencilerin meslekler hakkında çeşitli nitelikleri bilmeye gereksinimleri vardır ve yeterli rehberlik hizmeti istemektedirler. Bunun yanında, kız öğrenciler erkek öğrencilere göre daha güçlü hissetmektedir. Kız ve erkek öğrenciler iş için farklı değer ve özellikler önemsemektedirler. Erkek öğrencilerde güvenlik ve maaş gibi dış kaynaklı bir yönelim söz konusuyken özellikle kız öğrencilerde kişilik yönelimi göze çarpmıştır.

Ting (2012), Amerika’nın güneydoğusunda bir lisede, Super’in teorisi temelinde bir ön çalışma yapmıştır. Bu çalışmada ortaokul öğrencilerine yer bilimleri aracılığı ile bir kariyer eğitim programı uygulanmıştır. 146 öğrencinin kayıtlı olduğu programda, öğrencilerin kendi ilgi, bilgi, yetenek ve farkındalıklarını keşfedebilmeleri hedeflenmiştir. Öğrencilere, koordinasyonlu bir şekilde ailelerin ve öğretmenlerin desteğiyle bilim ve yer bilimleri hakkında bilgi verilmiş, bilim kampları, müze ziyaretleri, bilimsel ajans ziyaretleri yapılmıştır. Program sonunda öğrencilere farkındalık kazandırıldığı ve bilimsel beceri ve kariyerlerini geliştirme yönelimleri gözlenmiştir.

Gainor (2006)’ın çalışmalarında “yetkinlik beklentisi” kavramı yaşam boyu süren kariyer gelişim sürecinin değerlendirilmesinde son yirmi beş yıldır oldukça etkin bir şekilde kullanılmaktadır. Özellikle Taylor ve Betz’in (1983) geliştirdikleri “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği” sonrasında öğrencilerin belli konulardaki yetkinlik beklentilerini yükseltmeye yönelik yapılan müdahalelerin sayısı üniversitelerin kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerin kapsamında

artmıştır ve bu danışmanlık süreci boyunca uygulanan programların etkililiği deneysel olarak da test edilmiştir.

Prideaux, Patton, ve Creed (2002), kariyer gelişimini etkileyen unsurları analiz edebilmek ve öğrencilere farkındalık kazandırmak amacıyla yapılan çalışmada 6 haftalık kariyer dersleri öğrenciler üzerinde uygulanmıştır. Birinci derste; kariyer gelişimini etkileyen olumlu veya olumsuz yönler tespit edilerek bireylerin sahip olduğu kariyer hayalleri kariyer farkındalığına dönüştürülerek bir farkındalık oluşturulması hedeflenmektedir. İkinci derste; bireylerin sahip oldukları öz yetkinlik ile yapabilecekleri ve yapmak istedikleri hedefleri doğrultusunda performansları arasındaki ilişkilerin üzerinde durulur. Eski bir öğrencinin kariyer gelişim sürecinde başarı elde ettiği ve başarısız olduğu zaman dilimlerinin anlatıldığı bir videonun öğrencilere izlettirilmesi bu amaç doğrultusunda yapılacak olan etkinliklere bir örnektir (Işık, 2010). Üçüncü derste; öğrencilerin ilgi ve yetenekleri ile kariyer tercihleri arasındaki uyumun farkındalığı kazandırılması amaçlanmaktadır. Dördüncü ders; “etkin ve etkin olmayan hedef davranışları üzerine odaklanarak öğrencilerden her ikisini de temsil eden senaryolar okumaları ve içlerindeki üretken ve üretken olmayan kısımları değerlendirmeleri istenmiştir. Ayrıca, öğrencilere hayallerindeki işe ulaşamamış kişilerin kariyer geçmişlerine ait senaryolar verilerek öğrencilerden bu kişilere alternatif kariyer yolları çizmeleri istenmiştir.” Beşinci derste; öğrenciler farklı karar verme stillerinin farkındalığını kazanır, farklı karar verme stratejilerini tartışır ve basit karar verme ödevleri uygulayarak gözlemlerler. Altıncı ders; son olarak, öğrenciler kariyer gelişiminin doğal döngüsünün farkına varırlar. Bu dersle, kariyerleri boyunca karşılaşılabilecekleri engeller ve aksiliklere hazırlıklı olmaları amaçlanmaktadır.

Sullivan ve Mahalik (2000), belirli cinsiyet gruplarına uygulanan kariyer müdahalesi çalışması da 31 kız üniversite öğrencisine yönelik bir çalışmadır. Öğrencilere, Betz’in (1992), birleştirilmiş bir çalışması olan vurgulanmış dört başlıkla bilgilendirici ve tecrübe kaynaklı kariyer ilişkisi ile zamanla kazanılan ve değiştirilen öz yetkinliği öne çıkaran bu çalışma uygulanmıştır. Bunlar; başarılı performanslara odaklanma, temsili/gözlemci öğrenmeye katılım, duygusal uyarılmaya dikkat etme ve sözel ikna ile öğrencilerin yönlendirilmesidir. Bu dört başlıkta öğrencilerin kendilerini doğru tanımaları ve hedeflerini buna göre doğru konumlandırmaları hedeftir. Böylece; öğrencilerin geçmişteki başarıları ve sahip

oldukları kariyer tecrübelerinin oluşturulması, ilgi duydukları meslekler hakkında araştırmalar yapmaları önemlidir. Çalışan kadınlarla kariyer yaşamları hakkında görüşmeler yapma ve kadınların kariyer gelişimleri ile ilgili yayınların okunması, öfke kontrolün sağlama amaçlı eğitim verilmesi, sözlü ikna yolu ile öğrencilerin kariyer hedefleri doğrultusunda yöreklendirilmesi ve negatif iç konuşmalarının giderilmesi için grup içi arkadaşlarının birbirini desteklenmesini sağlama etkinlikleri uygulanmıştır.

Türkiye’de Kariyer üzerine yapılan psikolojik danışmanlıklarda bireylerin yetkinlik beklentileri üzerine yapılan çalışmaların oldukça sınırlı ve yetersiz olduğu görülmektedir. Bu çalışmalara örnek olarak kariyer araştırma (Bacanlı, 2006), kariyer yetkinlik beklentisi (Özyürek, 2002), okul psikolojik danışmanlığı uygulamaları (Atıcı, Özyürek ve Çam, 2005) konularında yapılan araştırmalar gösterilebilir (Işık, 2010).

Bacanlı (2006), *Kariyer Araştırma Yetkinlik Beklentisi Ölçeği*’nin geliştirilmesine yönelik yaptığı çalışmada, yaşları 12-16 arasında değişen, 20’si 8.sınıf, 20’si 9.sınıf olmak üzere 40 kişilik ve 581 kız ile 517 erkek öğrenciden oluşan 1098 kişilik iki çalışma grubu oluşturulmuştur. Bu çalışma ergenlerin kariyer yetkinliklerinin belirlenmesi amacıyla, meslek rehberliği ve danışmanlığının geliştirilmesi üzerine yapılmıştır.

Özyürek (2002) araştırmasında; 11.sınıf öğrencilerinin cinsiyet farklılığına göre kariyer yetkinlikleri ve kariyer algılarını ölçümlemiştir. Yaş ortalaması 17.05 olan ve fen bölümünü seçen lise öğrencilerinden 145’i kız, 187’si erkek olmak üzere 332 öğrenci örnekleme dâhil edilmiştir. Özyürek’in geliştirdiği üç ölçek öğrencilere uygulanmıştır. Bu ölçekler; öğrenci yerleştirme sınavındaki (ÖYS) yetkinlik beklentisi, Yükseköğretim programlarının eğitim gerekleriyle ilgili yetkinlik beklentisi, mesleklerin iş görevleriyle ilgili yetkinlik beklentisidir. Araştırma sonucunda, kız öğrencilerin karşılaştığı toplumsal engelleri aşabilmeleri için yetkinlik beklentisi algılarının Türk kültüründe merkezi bir yol oynadığı görülmüştür.

Özyürek, Çam ve Atıcı (2005), yaptığı araştırmada da, okul danışmanlığı uygulamalarına katılan lisans seviyesinde öğrenim gören öğrencilerinin okul danışmanlığı adına yapılan uygulamalara ilişkin yetkinlik beklentilerinin mesleki

benlik saygıları ile doğru orantılı olarak nasıl değiştiği, hem nicel hem de nitel yöntemler kullanılarak incelenmiştir. Çalışma grubunu 35 psikolojik danışmanlık bölümü ğrencisi oluşturmuştur. Öğrencilere ok Yönlü Rol ve Beceriler leği, Grup Rehberliği Yetkinliği, Profil Puanlarını Yorumlama Yetkinliği ve Mesleki Benlik Saygısı lekleri kullanılmıştır. Yapılan alışma sonunda öğrencilere uygulanan çalışma ile kişisel yetkinlikleri ve mesleki benlik algılarını ykseltebildikleri gözlenmiştir.

Demirel (2013), araştırmasında, niversite ğrencilerinin yaşam amaçları ile girişimcilik fikri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. İnsanların yaşam gayelerinin meslek seçimlerini etkilemesinden doğan bu alışma Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu'ndaki 240 öğrenciye, "yaşam amaçları" leği ve "girişimcilik" leği anket sistemi ile uygulanmıştır. Çalışma sonunda, insanların yaşam amaçlarının kariyer planlaması ve meslek seçimi üzerinde etkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Yılmaz ve arkadaşları (2012) yaptığı bir araştırmada, kişilerin kariyer tercihleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu alışma kapsamında, Pınarhisar meslek yüksekokulu öğrencilerinden 280 katılımcı programa katılmıştır. Araştırma Holland'ın Kariyer Seçme envanterinin ölçek olarak kullanıldığı bir anket çalışması olarak planlanmıştır. Holland'ın kişilik tiplerinin temelinde yapılan araştırmada, farklı kariyer tercihlerinin, belirli demografik farklılıklara göre gösterdiği farklılıklar bulunmaktadır. Böylece ğrencilerin kariyer seçimlerine dair uygun bir profilin hazırlandığını söylemiş ve henüz meslek hayatına adım atmamış olan niversite ğrencilerinin kariyer seçimlerini, hangi faktörlerin etkileyebileceğinin tespit edilmesi; bu faktörlerin kontrolünü sağlanabilmesi ve böylece öğrencilerin kariyer seçimlerinde bilinçli ve program dahilinde desteklenmene yönelik ihtiyacın taşıdığı önem vurgulanmıştır.

BÖLÜM III :YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, elde edilecek verilere uygun kullanılacak araçlar, hazırlanan ve uygulanan psikoeğitim programının içeriği, uygulama süreci, verilerin toplanması ve değerlendirilmesine yönelik açıklamalara yer verilmiştir.

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bu çalışma üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlıklarını girmeye yönelik geliştirilen psikoeğitim programının, kariyer kararsızlığı yaşayan üniversite öğrencileri üzerindeki etkisinin incelendiği deney-kontrol gruplu, ön test- son test ve izleme ölçümlü tam (gerçek) deneysel bir çalışmadır. Bilimsel değeri yüksek olduğu ifade edilen tam deneysel modellerde birden çok grup oluşturma ve grupların rastgele atanması esastır. Ön test, son test kontrol gruplu modelde rastgele atamayla oluşturulan deney ve kontrol olmak üzere iki grup bulunur. İki grupta da deney öncesinde ve deney sonrasında ölçümler yapılır (Karasar, 2014).

Bu araştırmanın bağımsız değişkeni psikoeğitim programı, bağımlı değişken ise katılımcıların KARGEL ölçeğinden aldıkları puanlardır. Araştırma kapsamında 23'er kişilik deney ve kontrol grupları rastgele seçim ve rastgele atama ile oluşturulmuştur. Deney grubuna 120-150'şer dakikalık 8 oturumluk psikoeğitim programı uygulanmıştır. Buna karşılık kontrol grubuna herhangi bir müdahale yapılmamıştır. Gruplara uygulama öncesi ön test, uygulama sonrası son test ve izleme testi verilmiştir.

Tablo 2

Araştırma Modeli

	<i>Gruplar</i>	<i>Ön test</i>	<i>Müdahale</i>	<i>Son test</i>	<i>Süre</i>	<i>İzleme</i>
<i>Rastgele Atama</i>	<i>Deneme</i>	<i>KARGEL</i>	<i>Sekiz Oturum Psikoeğitim Programı</i>	<i>KARGEL</i>	<i>8 Hafta</i>	<i>KARGEL</i>
<i>Rastgele Atama</i>	<i>Kontrol</i>	<i>KARGEL</i>	<i>Müdahale Yok</i>	<i>KARGEL</i>	<i>8 Hafta</i>	<i>KARGEL</i>

3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırma grubu, 2015-16 eğitim yılında Uluslararası Antalya Üniversitesi 3. sınıfta farklı bölümlerde öğrenim görmekte olan kariyer kararsızlığı yaşadığı düşünülen öğrencilerden oluşturulmuştur. Araştırma kapsamında 3.sınıfta eğitim gören 23 öğrenci deney ve 23 öğrencide kontrol grubu için seçilmiştir. Çalışmaya katılmak için sekiz hafta boyunca eksiksiz katılma ve verilen ödevleri yapma şartı sunulmuştur.

Çalışma grubunun oluşturulması:

Çalışma grubunu oluşturacak bireyler Uluslararası Antalya Üniversitesi 3.sınıf öğrencilerinden seçilmiştir. Bu çalışma gurubunu oluşturma aşamaları şu şekilde gerçekleşmiştir.

1. 2016 yılı Şubat ayında Uluslararası Antalya Üniversitesi Kariyer Merkezi ile irtibata geçilmiş ve işbirliği yapılarak bu çalışmanın amacı ve süresi hakkında bilgi verilmiştir. Üniversite yönetimi ile de görüşülerek gerekli izinler alınmıştır.
2. Şubat ayı içerisinde üniversite öğrencileri bilgilendirilmiştir. Öğrencilerinin maillerine atılan bilgilendirici mektup aracı ile konu hakkında öğrenciler aydınlatılmıştır. Katılım şartları ve uygulanacak ölçek hakkında da bilgilendirme yapılmıştır.
3. Şubat ayı sonunda üniversite yönetimi ve kariyer merkezi ile sağlanan işbirliği sonucunda öğrencilere atılan mail sonrasında talepler toplanmıştır. Kariyer kararsızlığı psikoeğitim programına katılma ve devam şartlarını kabul eden üniversite 3.sınıfta eğitim gören 56 öğrenciye ön test uygulanmıştır.
4. Araştırmacı ön test değerlendirmelerini yaparak düşük puan alan öğrencilerden 46 kişiyi belirlemiştir. Bu öğrenci grupları içinden kura ile 23'er kişilik iki grup oluşturulmuştur. Oluşturulan bu gruplardan de yine kura ile deney ve kontrol grubu ataması yapılmıştır.
5. Deney grubunda bulunan üniversite öğrencileri ile görüşülerek eğitimin uygulama süreci hakkında ve zamanlaması ile ilgili bilgiler verilmiştir. Bu bilgilendirmede katılımcılara onlardan program boyunca beklenen davranışlar ifade edilmiştir.

Özetle: Bu çalışma ön test, son test ve izleme testi, kontrol gruplu ve deneysel desenli bir eğitim programıdır. Çalışma 8 hafta sürmüştür. Belirlenen üniversite 3. Sınıf öğrencilerine uygulanmış ve eğitim programı hazırlanırken bilişsel davranışçı

kuram çerçevesinden oturumlar planlanmıştır. Bilişsel düzeyde öğrenme sağlanırken, çeşitli uygulamalara ve araştırmalara yer verilmiştir.

Aşağıda araştırmanın çalışma grubuna katılan bireylerin yaş ve cinsiyet dağılımlarına ait bilgiler yer almaktadır.

Tablo 3

Araştırma Grubunu Oluşturan Katılımcılara Dair Betimleyici Bilgiler

	Deney Grubu		Kontrol Grubu	
	f	%	f	%
Erkek	9	% 39,1	10	% 43,5
Kız	14	% 60,9	13	% 56,5
Toplam	23	%100	23	%100

Deney ve kontrol grubunu oluşturan üniversite 3. sınıf öğrencilerinin demografik özellikleri incelendiğinde, hem deney grubunun hem de kontrol grubunun özelliklerinin birbirine çok yakın olduğu belirlenmiştir. Erkek öğrencilerin ve kız öğrencilerin deney ve kontrol grubundaki oranları da bir birine çok yakındır. Aynı sınıf seviyesinde okuyor olmalarından dolayı yaşları aynı olarak karşımıza çıkmıştır. Tüm öğrenciler yabancı dil hazırlık programı okudukları için 4 yıldır üniversite öğrencisidir.

Tablo 4

Deney Grubuna Ait Cinsiyet ve Mezun Olduğu Lise Bilgisi

Cinsiyet	f	%	Mezun Olduğu Lise	f	Yüzde
Bay	9	%39,10	Devlet Lisesi	18	%76,90
Bayan	14	%60,90	Özel Lise	5	%23,10
Toplam	23	%100,00	Toplam	23	%100,00

Tablo 5

Deney Grubuna Ait Okuduğu Bölümler

Okuduğu Bölüm	f	%
Bilgisayar Müh.	2	%7,70
Hukuk	2	%7,70
İşletme	4	%15,40
Endüstri Müh.	2	%15,40
Turizm İşletmeciliği	2	%7,70
İnşaat Mühendisi	11	%46,20
Toplam	23	%100,00

Tablo 6

Deney Grubuna Ait Rehber Öğretmenin Bölüm Tercihinde Etkisi

**Rehber Öğretmenin
Bölüm Tercihinde
Etkisi**

	f	Yüzde
Biraz Etkili Oldu	3	%15,40
Çok Etkili Oldu	6	%30,80
Hiç Etkili Olmadı	14	%53,80
Toplam	23	%100,00

8 haftalık psikoeğitim programı uygulanan grubun ayrıntılı bilgileri yukarıdaki tablolardaki gibidir. Grubun % 60,90 bayanlardan, % 39,10 baylarda oluşmaktadır. Buradan daha çok kariyer geleceğine dönük çalışmayı önemseyenlerin bayanlar olduğunu ifade etmek mümkün olabilir. Ancak daha çok kaygı yaşayan bayanlardır demek çok doğru olmayabilir.

Tablo 7

Kontrol Grubuna Ait Cinsiyet ve Mezun Olduğu Lise Bilgisi

Cinsiyet	F	Yüzde	Mezun Olduğu Lise	f	Yüzde
Bay	10	%43,50	Devlet Lisesi	20	%84,60
Bayan	13	%56,50	Özel Lise	3	%15,40
Toplam	23	%100,00	Toplam	23	%100,00

Tablo 8

Kontrol Grubuna Ait Okuduğu Bölümler

Okuduğu Bölüm	f	%
Bilgisayar Müh.	3	%13,04
Hukuk	2	%8,60
İşletme	3	%13,40
Endüstri Müh.	3	%13,40
Turizm İşletmeciliği	3	%7,70
İnşaat Mühendisi	9	%30,43
Toplam	23	%100,00

Tablo 9

Kontrol Grubuna Ait Rehber Öğretmenin Bölüm Tercihinde Etkisi

Rehber Öğretmenin Bölüm Tercihinde Etkisi	f	Yüzde
Biraz Etkili Oldu	4	%15,40
Çok Etkili Oldu	0	%0,00
Hiç Etkili Olmadı	19	%84,60
Toplam	23	%100,00

Psikoeğitim programı yapılırken üzerinde hiçbir çalışma yapılmayan kontrol grubunun katılımcıların verilerine baktığımızda % 56,50 bayan, % 43,50 erkek öğrencilerden oluştuğu görülmektedir.

3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Bu bölümde araştırma sürecinde kullanılan ölçme aracına ait bilgiler ve bulgular yer almaktadır.

3.3.1. Kariyer geleceği ölçeği (KARGEL)

Bu ölçeğin güvenirliği ve geçerliliği ve Türkçeye uyarlanma çalışması Temel Kalafat tarafından yapılmıştır. Kariyer Geleceği Ölçeği (Career Futures Inventory (CFI)): “Bireylerde oluşan pozitif kariyer planlama tutumlarını değerlendirmek amacıyla Rottinghaus, Day ve Borgen (2005) tarafından geliştirilen Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL)’nin Türk örneklemindeki psikometrik özellikleri incelenmiştir. Ölçek, kariyer uyumluluğu (KU), kariyer iyimserliği (Kİ) ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi (AB) adı verilen üç alt boyuttan ve 25 maddeden oluşmaktadır. Çalışmaya Ankara Üniversitesi (n=384, % 69.19) ve Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi’nde (n=171; % 30.81) lisans eğitimi alan 555 öğrenci katılmıştır. Ölçeğin psikometrik özelliklerini inceleyebilmek amacıyla iç tutarlılık, madde ve faktör analizi ile ölçüt bağıntı geçerliliği çalışmaları yapılmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık analizleri sonucu elde edilen değerler KU için 0.83 Kİ için 0.82, AB alt boyutu için 0.62 ve toplamda 0.88 bulunarak ölçeğin yeterli güvenirlik düzeylerine sahip olduğu görülmüştür. Yapılan madde ayırt ediciliği ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ile ölçeğin orijinal üç faktörlü yapısının Türk örneklemini için de uygun olduğunu göstermiştir (Kalafat, 2012).

Kariyer geleceği kavramının içinde, ölçeğin alt ölçekleri olarak Kariyer Uyumluluğu ve Kariyer Seçimi ve İyimseverliği kavramlarına değinilmiştir. Kariyer Uyumluluğu; bireyin gelecekte oluşabilecek olan değişimlere uyum sağlama bunlarla baş etme ve gerekirse bu değişimler kariyeri adına istifade etme konusunda sahip olduğu yeteneklere dair bir bakış açısı, oluşacak yeni iş sorumlulukları karşısında kendini rahat hissedebilme düzeyi ve kariyer planlarının değişmesine neden olabilecek beklenmedik olaylar karşısında kendini toplama yeteneği şeklinde

tanımlanmaktadır. Kariyer Seçimi ve İyimseverliği ise; bireyin gelecekte yaşayacağı kendi kariyer gelişimine dair her zaman olumlu sonuçlar elde edeceği doğrultusunda bir beklenti içinde olması ya da her zaman olayların en olumlu yönlerine vurgu yapması ve kariyer planlama sürecinde kendini oldukça rahat hissetmesidir.

Bu çalışmada kullanılan ölçeğe dair; uyarlama, güvenilirlik ve geçerlilik çalışması yapılmıştır. “Kariyer Geleceği Ölçeği” bu eğitim programında kullanılmıştır. Aynı zamanda kişisel bilgi formu uygulaması yapılarak öğrencinin kendisi ve bölüm tercihlerini etkileyen etkenler hakkında da bilgiler toplanmıştır. Herhangi bir kesme puanı yoktur. Puanlamalar 1-5 arasında yapılmaktadır. Toplam puanlar kararsızlık düzeyi hakkında bilgi vermektedir. En yüksek puan 125 olup en düşük puanda 25’dir.

3.3.2. Bilgi formu

Bilgi formunda çalışmaya katılan öğrencilerin hangi bölümde ve kaçınıcı sınıfta okudukları, cinsiyetleri, mezun oldukları lise türleri, tercihlerini yaparken rehberlik servislerinden destek alma durumlarına yer verilmiştir.

3.3.3. Psikoeğitim programı

Üniversite 3.sınıfta eğitim gören öğrencilerinin kariyer kararsızlıklarını gidermeyi amaçlayan bu çalışmada, araştırmacı tarafında 8 oturumlu bir kariyer kararsızlığı psikoeğitim programı planlanmış ve hazırlanmıştır. Çalışma 8 hafta sürmüştür. Psikoeğitim programının oturumları bilişsel davranışçı kuram çerçevesinde planlanmıştır. Bilişsel düzeyde öğrenme sağlanırken, çeşitli uygulamalara ve araştırmalara da yer verilmiştir.

Psikoeğitim programını hazırlanması:

Psikoeğitim programının felsefi temeli hümanistlik yaklaşım ve demokratik katılımcı tutuma dayanmaktadır. Kuramsal temeli ise bilişsel davranışçı yaklaşımın yöntemlerinin ağırlıklı olarak kullanıldığı eklektik bir yaklaşımdır. Eğitim programının içeriği oluşturulmadan önce bir alan yazın taraması yapılmıştır. Bu alan yazın taramasında bu konuda yapılan yurt içi ve yurt dışı çalışmalar incelenmiştir. Türkiye’de yapılan çalışmaların daha çok mesleki rehberlik şeklinde ve lise öğrencileri üzerinde yapıldığı görülmüştür. Bunun yanında yapılan kariyer psikolojik

danışmanlığı konusunda bireylerin sahip oldukları yetkinlik beklentileri üzerinde yapılan araştırmaların da sınırlı olduğu görülmüştür.

Bu çalışmalara örnek olarak da kariyer araştırma (Bacanlı, 2006), kariyer yetkinlik beklentisi (Özyürek, 2002), okul psikolojik danışmanlığı uygulamaları (Atıcı, Özyürek ve Çam, 2005) çalışmaları gösterilebilir (Işık, 2010). Bacanlı'nın *Kariyer Araştırma Yetkinlik Beklentisi Ölçeği*'nin geliştirilmesine yönelik yaptığı çalışmada, yaşları 12-16 arasında değişen, 20'si 8.sınıf, 20'si 9.sınıf olmak üzere 40 kişilik ve 581 kız ile 517 erkek öğrenciden oluşan 1098 kişilik iki çalışma grubu oluşturulmuştur (Bacanlı, 2006). Ergenlerin kariyer yetkinliklerinin belirlenmesi amacıyla, meslek rehberliği ve danışmanlığının geliştirilmesi konusunda yapılmış bir çalışma olmuştur.

Bir başka araştırmayı da (Özyürek, 2002) yapmıştır. Özyürek'in araştırmasında, 11.sınıf öğrencileri üzerinde cinsiyet farklılığına göre kariyer yetkinlikleri ve kariyer algıları ölçümlenmiştir. Yaş ortalaması 17.05 olan ve fen bölümünü seçen lise öğrencilerinden 332 öğrenci örnekleme dâhil edilmiştir. Bu öğrenci grubunun 145'ini kız, 187'sini erkek öğrenci oluşturmaktadır. Özyürek'in geliştirdiği üç ölçek bu örneklemedeki öğrencilere uygulanmıştır. Bu ölçekler; öğrenci yerleştirme sınavındaki (ÖYS) yetkinlik beklentisi, Yükseköğretim programlarının eğitim gerekleriyle ilgili yetkinlik beklentisi, mesleklerin iş görevleriyle ilgili yetkinlik beklentisidir. Araştırma sonunda, "kız öğrencilerin karşılaştığı toplumsal engelleri aşabilmeleri için yetkinlik beklentisi algılarının Türk kültüründe de merkezi bir yol oynadığı" (Özyürek, 2002) görülmektedir. Özyürek, Çam ve Atıcı'nın 2005 yaptığı araştırmada da, "okul danışmanlığı uygulamalarına katılan lisans öğrencilerinin okul danışmanlığı uygulamalarına ilişkin yetkinlik beklentisi algıları ile mesleki benlik saygılarının boylamsal olarak nasıl değişeceğini, hem nicel hem de nitel yöntemler kullanarak incelenmiştir". Çalışma grubunu 35 PDR öğrencisi oluşturmuştur ve öğrencilere Çok Yönlü rol ve Beceriler ölçeği, Grup Rehberliği Yetkinliği, Profil Puanlarını Yorumlama Yetkinliği ve Mesleki Benlik Saygısı ölçekleri uygulanmıştır. Yapılan çalışma sonunda öğrencilere uygulanan çalışma ile kişisel yetkinlikleri ve mesleki benlik algılarını yükseltebildikleri söylenmiştir (Atıcı ve diğ., 2005).

Yapılan bir başka araştırmada da, üniversite öğrencilerinin yaşam amaçları ile girişimcilik fikri arasındaki ilişki incelenir. İnsanların yaşam gayelerinin meslek

seçimlerini etkilemesinden doğan bu alışma Fırat Üniversitesi Sosyal bilimler Meslek Yüksekokulu'ndaki 240 öğrenciye, “yaşam amaçları” leği ve “girişimcilik” leği anket sistemi ile uygulanmıştır (Demirel, 2013). Çalışma sonunda, insanların yaşam amaçlarının kariyer planlaması ve meslek seçimi üzerinde etkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Yılmaz ve arkadaşlarının (2012) yaptığı bir araştırmada da, kişilerin kariyer tercihleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmadır. Bu alışma kapsamında, Pınarhisar Meslek Yüksekokulu öğrencilerinden 280 katılımcının yaptığı, Holland'ın Kariyer Seçme envanterinin ölçek olarak kullanıldığı bir anket çalışması yapılmıştır. Holland'ın kişilik tiplerinin temelinde yapılan araştırmada, bireylerin yapacağı farklı kariyer seçimlerinin, belirli demografik özellik verilerine göre farklılık oluşturduğu ve çoğunlukla öğrencilerin sahip oldukları demografik özelliklerine uygun bir kariyer seçimlerinde bulunduğunu ifade etmiştir. Daha henüz meslek yaşamında olmayan niversite ğrencilerinin kariyer seçimlerini, hangi faktörlerin etkileyeceğinin tespit edilmesi; bu faktörlerin kontrolünün sağlanması ve böylece öğrencilerin kariyer seçimlerinde bilinçli ve programlı olarak desteklenmesi açısından önem taşıdığı vurgulanmıştır (Yılmaz, Dursun, Pektaş ve Altay, 2012).

Bununla birlikte yurt dışında yapılan çalışmalar da incelenmiş ve Avustralya'da ergenlik çağındaki öğrencilerle yapılan çalışmada, mesleki karar verme sürecinde ev ve okulun karşılaştırmalı olarak etkisi incelenmiştir. Ekonomik statü ve cinsiyet temelinde sınıflara ayrılmış 32 metropol okullarından 796 kişiden oluşan 14 yaşındaki kız ve erkek öğrenciler katılımcı olmuştur. Okullar; lise, teknik lise, Katolik ve Katolik olmayan bağımsız liselerden oluşmaktadır. Katılımcıları mesleki karar verme sürecinde etkileyen  etkiden bahsedilmiştir. Ailenin etkisi, okulun etkisi ve bakış açılarının etkisi. Buna göre bütün öğrencilerin meslekler hakkında çeşitli niteklilikleri bilmeye gereksinimleri vardır ve yeterli rehberlik hizmeti istemektedirler. Bunun yanında, kız öğrenciler erkek öğrencilere göre daha güçlü hissetmektedir. Kız ve erkek öğrenciler iş için farklı değer ve özellikler önemsemektedirler. Erkek öğrencilerde güvenlik ve maaş gibi dış kaynaklı bir yönelim söz konusuyken özellikle kız öğrencilerde kişilik yönelimi görülmüştür (Poole, 2007).

Amerika'nın güneydoğusunda bir okulda, Super'in teorisi temelinde yapılan ön çalışmada ortaokul öğrencilerine yer bilimleri aracılığı ile bir kariyer eğitim programı uygulanmıştır. 146 öğrencinin kayıtlı olduğu programda, öğrencilerin kendi ilgi, bilgi, yetenek ve farkındalıklarını keşfedebilmeleri hedeflenmiştir. Öğrencilere, koordinasyonlu bir şekilde ailelerin ve öğretmenlerin desteğiyle bilim ve yer bilimleri hakkında bilgi verilmiş, bilim kampları, müze ziyaretleri, bilimsel ajans ziyaretleri yapılmıştır. Program sonunda öğrencilere farkındalık kazandırıldığı ve bilimsel beceri ve kariyerlerini geliştirme yönelimleri gözlenmiştir (Ting, 2012).

Son yirmibeş yıldır yaşam boyu sürmesi gereken kariyer gelişim sürecinin değerlendirilmesinde “yetkinlik beklentisi” kavramı etkin bir şekilde kullanılmaktadır (Gainor, 2006). Özellikle Taylor ve Betz'in (1983) geliştirdikleri “Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği”nin kullanılmaya başlaması ile birlikte üniversitelerde öğrencilere verilen kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerinde bireylerin belli konulardaki yetkinlik beklentilerini arttırmaya yönelik yapılan çalışmaların sayısı artmış ve uygulanan programların veriminin deneysel olarak da test edilmesi sağlanmıştır (Işık, 2010).

Bir başka çalışmada da Kariyer gelişimini etkileyen unsurları analiz edebilmek ve öğrencilere farkındalık kazandırmak amacıyla, Prideaux, Patton ve Creed (2002) tarafından yapılan çalışmada altı haftalık kariyer dersleri öğrenciler üzerinde uygulanmıştır. Birinci derste; kariyer gelişimini etkileyen olumlu ve olumsuz yönler bulunur ve “kariyer hayallerinin kariyer farkındalığına dönüştürülmesi hedeflenmiştir. İkinci derste; bireylerin sahip oldukları öz yetkinlik ile yapabilecekleri ve yapmak istedikleri hedefleri doğrultusunda performansları arasındaki ilişkilerin üzerinde durulur. Bu amaç doğrultusunda eski bir öğrencinin kariyer gelişimi sürecinde başarı elde ettiği ve başarısızlıkların olduğu anların anlatıldığı bir video öğrencilere izlettirilebilir (Işık, 2010). Üçüncü derste; öğrencilerin ilgi ve yetenekleri ile kariyer tercihleri arasındaki uyumun farkındalığı kazandırılması hedeflenmektedir. Dördüncü ders; “etkin ve etkin olmayan hedef davranışları üzerine odaklanarak öğrencilerden her ikisini de temsil eden senaryolar okumaları ve içlerindeki üretken ve üretken olmayan kısımları değerlendirmeleri istenmiştir. Ayrıca, öğrencilere hayallerindeki işe ulaşamamış kişilerin kariyer geçmişlerine ait senaryolar verilerek öğrencilerden bu kişilere alternatif kariyer yolları çizmeleri istenmiştir.” Beşinci ders; öğrenciler farklı karar verme stillerinin

farkındalığını kazanır, farklı karar verme stratejilerini tartışır ve basit karar verme ödevleri uygulayarak gözlemlerler. Altıncı ders; “son olarak, öğrenciler kariyer gelişiminin doğal döngüsünün farkına varırlar. Bu dersle, kariyerleri boyunca karşılaşılabilecekleri engeller ve aksiliklere hazırlıklı olmaları amaçlanmaktadır” (Prideaux, Patton ve Creed, 2002).

Bir başka çalışma da belirli cinsiyet gruplarına uygulanan kariyer müdahalesi çalışması da Sullivan ve Mahali (2000) tarafından 31 kız üniversite öğrencisine yönelik bir çalışmadır. Öğrencilere, Betz’in (1992) birleştirilmiş bir çalışması olan vurgulanmış dört başlıkla bilgilendirici ve tecrübe kaynaklı kariyer ilişkisi ile zamanla kazanılan ve değiştirilen öz yetkinliği öne çıkaran bu çalışma uygulanmıştır. Bunlar; başarılı performanslara odaklanma, temsili/gözlemci öğrenmeye katılım, duygusal uyarılmaya dikkat etme ve sözel ikna ile öğrencilerin yönlendirilmesi. Bu dört başlıkta öğrencilerin kendilerini doğru tanımaları ve hedeflerini buna göre doğru konumlandırmaları hedeftir. Böylece, öğrencilerin geçmişteki başarıları ve sahip oldukları kariyer tecrübelerinin oluşturulması, ilgi duydukları meslekler hakkında araştırmalar yapmaları, çalışan kadınlarla kariyer yaşamları hakkında görüşmeler yapma ve kadınların kariyer gelişimleri ile ilgili yayınların okunmuştur. Öfke kontrolün sağlama amaçlı eğitim verilmesi, sözlü ikna yolu ile öğrencilerin kariyer hedefleri doğrultusunda yöreklendirilmesi ve negatif iç konuşmalarının giderilmesi için grup içi arkadaşlarının birbirini desteklemesi sağlama etkinlikleri uygulanmıştır (Sullivan ve Mahalik, 2000).

Yapılan araştırmalar kapsamında uygulanacak olan eğitim programının amaçları ve kazanımları belirlenerek, kazanımlara yönelik örnek uygulamalar araştırılmıştır. Belirlenen etkinliklerin kazanımlara uygunluğunu belirlemek için ise alan yazın ve benzer eğitim programları göz önünde bulundurulmuştur. Son aşamada hazırlanan psikoeğitim programı hakkında kariyer danışmanlığı alanında çalışan danışmanlar ve üniversitelerin kariyer merkezlerinin yöneticilerinden de görüş alınmıştır. Öncesinde bu çalışmanın pilot uygulamaları da yapılmıştır. Pilot uygulama aşamasında birkaç müdahale ve geliştirme yapılmış uzman görüşleri de dikkate alınarak kazanımlar ve etkinlikler düzenlenmiştir. Bu düzenleme ve uzman görüşleri ışığında programın son hali verilmiştir.

Hazırlanan psikoeğitim programının amaçları ve kazanımları:

Hazırlanan psikoeğitim programının genel amacı kariyer kararsızlığı yaşayan üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlık düzeylerini azaltmak ve karar verme süreçlerini daha etkin kılmak şeklinde özetlenebilir. Bu amaç doğrultusunda oturumların sonunda eğitim programına katılan üniversite öğrencilerinden aşağıdaki kazanımlar beklenmektedir.

1. Kariyer kararsızlığı yaşayan üniversite öğrencilerinin kendilerini tanımalarını sağlamak
2. Kariyer kararsızlığı yaşıyor olmanın bireylerin karar verme süreçleri üzerine etkilerini incelemek
3. Katılımcılara sektör ve pozisyonlar hakkında ve mezuniyet sonrasında karşılaşacakları durumlar hakkında bilgilendirme yapmak
4. CV yazabilme, mülakatlara hazır olarak girme özelliğini kazandırmak
5. Staj ve iş tecrübesi kazanım sürecini daha sağlıklı yürütebilmeleri için bilgilendirmek
6. İş arama süreçleri hakkında daha fazla bilgiye sahip olmalarını sağlamak ve sahanın gerçeklerinden haberdar etmek
7. Bireylerin üniversiteden mezuniyet sonrasına daha hazırlıklı girebilmelerini sağlamak
8. Kendi iletişim içerisinde olduğu bireylerin sosyal çevrelerinden istifade ederek iş bulma sürecini yönetebilmelerini sağlamak
9. Kendisini bir mülakat ortamında en iyi şekilde ifade etme yetkinliğini kazandırmak
10. Üniversite yıllarının ve sosyal çevrenin iyi bir şekilde değerlendirilmesinin mezuniyet sonrasına etkisini fark ettirmek
11. Sektör ve pozisyona dair kararsızlık giderme etkinliklerini fark ettirmek

Psiko eğitim programının amaç ve kazanımları yukarıdaki şekilde belirlenmiş ve program kapsamında aşağıdaki sorulara cevaplar aranmıştır.

- Üniversite öğrencileri okudukları bölümleri bilerek ve isteyerek mi seçtiler?
- Üniversite öğrencilerinin yaşadıkları kariyer kararsızlığı düzeyleri nelerdir?
- Uygulamayı planladığımız eğitim programının öğrenciler üzerindeki etkileri nelerdir?

- Sektör ve pozisyonlar hakkında bilgilendirme yapmak kariyer kararsızlığını giderme sürecinde ne kadar etkilidir?
- Öğrencilerin sektörle temas etmelerini sağlamak öğrenci kariyer kararsızlıkları düzeyini ne kadar etkilemektedir?

Bu hedefler doğrultusunda hazırlanan oturumlar detaylandırılmıştır. Oturumlara kısa özet şeklinde aşağıda yer verilecektir. Oturumlar için planlanan etkinlik ve uygulamalar ile birlikte gerekli ayrıntılara ise ekte yer verilmiştir.

1.Oturum: Başlangıç Oturumu

Oturumun Amaçları

Eğitime katılacak bireylerin genel anlamda birbirleri ile tanışmasını sağlamak ve bireylerin eğitim boyunca yapılacak etkinlikler ve çalışmalar hakkında bilgilendirilmesini sağlamaktır. Eğitim programına katılımın önemi vurgulanacak, eğitim sürecinde katılımcıların uyması gereken kurallar katılımcılara ifade edilecek ve eğitim organizasyonun disiplinli gitmesi ve iletişimin sağlıklı yürütülmesi için katılımcılar arasından eğitim programı sorumlusu ve yardımcısı seçilecektir. Ayrıca eğitim programı kapsamında katılımcıların bireysel hedefler belirlenmesi de sağlanabilir.

Hedeflenen Davranış veya Kazanımlar

- Grup üyelerinin ismini söyleyebilme
- Çalışma sınırlarını ve kuralların ifade edebilme
- Katılımcıların eğitim programı kapsamında ki hedeflerini belirleyebilme
- Grup amaçlarını açıklayabilme

2.Oturum: Eğitime Katılan Bireylerin Hedeflerinin Belirlenmesi Oturumu

Oturumun Amaçları:

Katılımcılara kariyer kararsızlığı giderme programında sıkça kullanılacak olan kavramlar hakkında bilgilendirmesi sağlanır. Katılımcıların kısa ve uzun vadeli kariyer planlaması yapılırken nelere dikkat edileceği kavratılır. Bu oturumda kavramlar ile çalışmalar yapılırken katılımcılara söz hakkı verilerek programdaki kaynaşma sağlanır. Öğrencilerin kariyer planlamada yaptıkları araştırmalarını sahaya yansıtırken karşılaşılabilecekleri problemlere temas edilir. Katılımcıların sektör ve pozisyon bazlı bireysel hedef belirlemeleri sağlanır.

Hedeflenen Davranışlar veya Kazanımlar

- Sektör, Pozisyon, Kariyer, Kariyer Kararsızlığı gibi kavramları ifade edebilme
- Kariyer planlama yaparken dikkat edilecek hususları tanımlayabilme
- Sektörle temas ederken karşılaşılabilecek problemleri ve çözümleri gösterebilme
- Sektör ve pozisyon hedeflerini ifade edebilme
- Hedef belirlerken sektör pozisyon dosyası hazırlayabilme

3.Oturum: Karar Verme Süreci

Oturumun Amaçları

Katılımcılara kariyer geleceği kavramı açıklanır. İç tepkisel karar verme süreci anlatılır. Mantıklı karar verme süreci anlatılır. Anlatılan kavramların kariyer kararsızlığına etkileri açıklanır. Karar verme davranışı ve bu davranışın kariyer geleceği ile ilişkisi açıklanır. Karar vermede zaman yönetiminin önemi vurgulanır.

Hedeflenen Davranışlar veya Kazanımlar

- Kariyer geleceği kavramını açıklayabilme
- Karar verme süreçleri ve bunların birbirlerinden farkını ifade edebilme
- Karar verme davranışları ile kariyer geleceği arasındaki ilişkiyi ifade edebilme.
- Zaman yönetiminin karar verme sürecindeki önemini gösterebilme

4.Oturum: Sektör Ve Pozisyon Seçimi

Oturumun Amaçları

Sektör kavramı ve sektörlerin anlaşılmasının sağlanması amaçlanmıştır. “İşletmelerde pozisyon nedir?” bilgisi anlatılır. Bireylerin kişisel yetenekleri ve özellikleri ile sektör ve pozisyonlar arasındaki ilişkiyi kavraması, rol almak istedikleri sektör veya sektörlerin gelecekleri hakkında farkındalık sağlaması amaçlanır. Bireylerin pozisyonların gelişimi hakkındaki bilgiye de sahip olması istenir.

Hedeflenen Davranışlar veya Kazanımlar

- Sektör kavramı ve sektörleri açıklayabilme, pozisyon kavramı ve önemini ifade edebilme
- Kişisel yetenek ve tutumlar ile sektör ve pozisyon arasındaki ilişkiyi ifade edebilme
- Sektör ve pozisyonların geleceklerini izah edebilme ve ona göre planlama yapabilme
- İş dünyasında bir pozisyondaki bireyin kendini nasıl geliştirebileceğini ifade edebilme

5.Oturum: Sektör Ve Pozisyonların Bilinmesinin İş Bulmaya Etkisini Anlama

Oturumun Amaçları

Sektör ve pozisyonlarla ilgili olarak önceden araştırma yapmanın istihdama (iş bulmaya) ve kariyer planlamaya ne yönde etkileri olabileceği tartışılarak sektör ve pozisyon bazlı araştırma yapan bireylerin iş bulma yönündeki başarısına vurgu yapılarak farkına varılmasını sağlamak amaçlanmıştır. Katılımcıların kendilerini yakından tanımlarını sağlamak için kişilik özellikleri, ilgileri ve beklentileri üzerine çeşitli çalışmalar yapılacaktır. Bireylerin sektörel ilişkilerinin sağlanması için de iş dünyasındaki iş arama süreçleri, özel istihdam büroları ve İŞKUR'un işleyişi hakkında teknik bilgi verilecektir.

Hedeflenen Davranışlar veya Kazanımlar

- Önceden yapılan araştırmaların iş bulmadaki önemini ifade edebilme
- İş arama sürecindeki başarısı ile kendi pozisyonunu ilişkilendirebilme
- Sektörler üzerine yapılan araştırmalar sonucunda sektörlerin bir biri ile ilişkisini ifade edebilme.
- Bireylerin kişilik özellikleri, ilgi ve beklentilerinin benzerlik ve farklılıklarını ifade edebilme
- Özel istihdam bürolarının ve İŞKUR'un işlevini ifade edebilme.

6.Oturum: Sektörlerin Geleceklerinin İstihdama Etkisini Anlama

Oturumun Amaçları

Farklı iş kollarında istihdamın nasıl sağlandığı üzerine bilgilendirme yapılarak mezuniyet sonrası iş bulmanın nasıl olması gerektiğinin anlaşılması

sağlanacaktır. CV hazırlama teknikleri anlatılarak örnekler incelenecek ve CV yazma çalışmaları yapılacaktır. Sektörlerin gelecekleri ile iş bulma süreçleri arasındaki ilişkinin önemine değinilecektir. Sektörlerin mesleklerle ve üniversitelerdeki ilgili bölümlerle ilişkileri kavratılacaktır.

Hedeflenen Davranışlar veya Kazanımlar

- CV hazırlayabilme veya yazabilme
- Sektörlerin geleceği ile iş bulma süreçleri arasındaki ilişki ifade edebilme
- Sektör ve pozisyonların üniversite bölümleri ile ilişkilerini gösterebilme

7.Oturum: Mülakata Hazırlıklı Olmanın Önemi

Oturumun Amaçları

Üniversite öğrencilerinin üniversite yıllarında mezuniyet sonrasında yapacakları iş görüşmelerine/mülakatlara hazırlanmalarını sağlamak için bilgilendirme yapılacaktır. Bir mülakat senaryosu oluşturularak başvurulacak pozisyon, hazırlanan CV ve görüşme içeriği arasındaki ilişkinin sağlanmasına yönelik hazırlık yapılması sağlanacaktır. Mülakat çeşitleri hakkında bilgilendirme yapılacak; ön mülakat, stres mülakatı, son mülakat, mülakat öncesi ve sonrası yapılması gerekenler konusunda bilgilendirme yapılacaktır.

Hedeflenen Davranışlar veya Kazanımlar

- İş görüşmesi ve mülakatlara hazırlıkta dikkat edilecek noktaları açıklayabilme
- Mülakat provası sonrasında bir mülakatta kendini ifade edebilme
- Bir mülakat öncesinde mülakata hazır olmanın önemli ayrıntılarını ifade edebilme
- Mülakat türlerini söyleyebilme

8. Oturum: Soruların Cevaplandırılması ve Sonlandırma

Oturumun Amaçları

Kararların netleştirilmesinin sağlanması amaçlanır. Bu konuda katılımcıların zihinlerindeki sorulara cevaplar vermeye çalışılır. Öğrencilerin belirlenen kişilik yapıları ile sektör ve pozisyon tercihleri karşılaştırılmaya çalışılır. Kariyer Kararsızlığı eğitiminin başlangıç ve bitiş noktası karşılaştırılarak eğitim programının bireylerin kariyer kararsızlıklarının giderilmesi üzerinde bir etkisinin olup olmadığı sorgulanır.

Hedeflenen Davranışlar veya Kazanımlar

- Yapılan eğitim programının etkilerini ifade edebilme
- Eğitim sürecinde oluşan tüm soruları sorabilme
- Eğitim öncesi ve sonrasındaki kazanımlarını ifade edebilme
- Kariyer kararsızlığını düzeyinin en son halini dile getirebilme

Psikoeğitim Programının Uygulama Süreci

Psikoeğitim programının uygulamasına yönelik hazırlanan takvim ve uygulama mekanları belirlenmiş ve aşağıda belirtilmiştir. Planlama da oturumlar yaklaşık 120-150 dakika üzerinden oluşturulmuştur.

3 Mart 2016 Perşembe Saat: 17:00-19:30 arasında Üniversite Toplantı Salonu

10 Mart 2016 Perşembe Saat: 17:00-19:30 arasında Üniversite Toplantı Salonu

17 Mart 2016 Perşembe Saat: 17:00-19:30 arasında Üniversite Toplantı Salonu

24 Mart 2016 Perşembe Saat: 17:00-19:30 arasında Üniversite Toplantı Salonu

7 Nisan 2016 Perşembe Saat: 17:00-19:30 arasında Üniversite Toplantı Salonu

14 Nisan 2016 Perşembe Saat: 17:00-19:30 arasında Üniversite Toplantı Salonu

21 Nisan 2016 Perşembe Saat: 17:00-19:30 arasında Üniversite Toplantı Salonu

Oturumlar sonrasında grup lideri tarafından değerlendirme yapılmış ve yazılı şekilde oturumların raporlanması sağlanmıştır. Bu raporlamalar aşağıda verilmiştir. Raporlamalar aşağıdaki gibi verilirken orijinallik kaybolmaması için raporu tutan grup liderinin yazdığı metne dil tashihi dışında müdahale edilmemeye çalışılmıştır.

Grup Liderinin Oturumlar Hakkındaki Değerlendirmeleri

1.Oturum:

Eğitimci kendisinden ve ailesinden kısaca bahsederek kendini tanıttı. Eğitim programının verimli olması için devamsızlık yapılmaması gerektiğini zaman zaman ödevlendirme yapacağını ve yapılacak ödevlerin elde edilecek kazanımlar için önemini vurguladı. Ardından tenis topu etkinliği kullanılarak katılımcıların kendisini tanıtmaları istendi. Bu etkinlikte kendini tanıtan katılımcı eğitim programına katılma gerekçesini de aktararak topu bir başkasına atıyor. Ve etkinlik sırasında bireylerin birbirini tanıması sağlanıyor. Daha sonra eğitimci hazırlanan bir sunum üzerinden oturumların nasıl ilerleyeceği ve kısaca içeriği hakkında bilgilendirme yaptı.

İlk oturumun sonunda katılımcılara otobiyografi yazma ödevi verildi. Bu ödevle öğrencilerin kendi geçmişlerini hatırlamaları amaçlandı. Ve bireylerin kendi kariyer geçmişlerinin bir anlamda farkına varmaları sağlandı.

Katılımcılardan 4 er kişilik gruplar oluşturulması istendi bu gruplamaları yapılacak bir çok etkinlikte kullanacağımız belirtildi.

Oturum boyunca gerçek hayattan verilen örnekler ve önemli bilgiler eğitimin daha akıcı ve faydalı olmasını sağladı. Birinci oturumda üzerinde durulan konuları aşağıdaki gibi sıralayabiliriz.

- Networkumuzun tarihin en derin yatırımı olduğu,
 - CV'lerin yazılamayacağı CV'lerin yapılacağı ve yaşanacağı,
 - Beklenmedik durumlara karşı hazırlıklı olmamız gerektiği,
 - Üniversite yıllarımızın altın yıllarımız olduğu,
 - Eğer kendimizi iyi tanıyorsak kariyerimizi ona göre daha iyi şekillendirebileceğimiz,
 - Bir insanın 5 dakika bir konu hakkında konuşabiliyorsa 50 dakika bile o konu hakkında konuşabileceği,
 - Kitap okuma alışkanlığı kazanılmasının kendi sektörümüzde ve kendi kişisel gelişimimizde yapacağımız en faydalı yöntem olduğu
- Üzerinde vurgulamalar yapıldı.

Eğitim sektöründe ve özellikle de Türkiye'de akademisyen açığının fazla olduğuna temas edildi. İletişim yeteneğimizi kullanarak istediğimiz firmadan randevu alabileceğimizi ve iyi iletişim kurarak kendimize yeni fırsatlar yaratabileceğimize dikkat çekildi. Örneğin, uçağa bindiğimizde etrafımızdaki insanlarla tanışıp kart alışverişi yapabileceğimiz söylendi.

Doğru cümleleri kullanarak, doğru yerde doğru zamanlarda iyi hamlelerle fark yaratacağımıza temas edildi. Başarı hikâyelerini okumanın bir rol model oluşturulmasında bizlere katkı sağlayacağına temas edildi. İş dünyasının aradığı insan kaynağının ilişki, mekân ve imkân yönetiminde başarılı bireyler olduğuna ve daha çok tercih edildiklerine temas edildi.

2.Oturum:

Birinci oturumda ödev olarak verilen bireylerin kendilerini iyi ifade edebilmeleri için hazırladıkları otobiyografi çalışmaları katılımcılardan toplandı. Otobiyografi hazırlanmanın önemine tekrar temas edilerek katılımcıların otobiyografilerini yazarken neler hissettiklerini paylaşmaları istendi. Paylaşımlar sırasında bazı katılımcılar kendilerine dair bazı önemli kavramların ve yaşanmışlıklarını tekrar fark ettiklerini ifade ettiler. Eğitimci hazırlanan çalışmaları

okuyarak değerlendirmeleri daha sonraki oturumlarda öğrencilerle paylaşacağını ifade etti.

Bu hafta etkinlik olarak planlanan SWOT analizi çalışmasının ne olduğu nasıl yapıldığı nasıl planlandığı üzerinde duruldu. Sektörlerle ilgili araştırma yapmanın bireye sağlayacağı katkılardan bahsedildi. SWOT analiz çalışması yapılırken güçlü yanlar, geliştirilebilecek özellikler, bekleyen fırsat ve tehditler ele alındı ve sektör ve pozisyonlarla ilişkilendirilmeye çalışılması gerektiğine temas edildi.

Sonrasında ikinci oturumda ele alınan başlıklar aşağıdaki şekilde maddeler halinde özetlendi.

- Bireylerin otobiyografilerini yazarken hayatlarındaki önemli dönüm noktalarını keşfettikleri ifade edildi.
- Kariyer kararsızlığı yaşamamak için sektörlerin iyi araştırılması gerektiği ifade edildi.
- Yurt dışındaki yüksek lisans fırsatları katılımcıların soruları çerçevesinde cevaplandı.
- Hedefleri belirlemenin önemi ve hedefleri belirledikten sonrada rakiplerimizi iyi tanımamızın gerektiği vurgulandı.
- Yabancı dil bilmenin yanı sıra ikinci yabancı dil kazanma konusunda da neler yapılabileceğinin araştırılması gerektiğine temas edildi. Arapça ve Rusçanın önemli birer alternatif olarak değerlendirilebileceğinden bahsedildi.
- Yeni iş alanları, sektörler ve pozisyonlar hakkında internet, e-ticaret ve sosyal medya kullanımı konularına temas edildi. Son dönemlerde Sosyal Medya Uzmanlığının yeni bir iş alanı olarak ortaya çıktığı söylendi. Bunun gibi birçok farklı iş alanlarının da zamanla gelişeceğine vurgu yapıldı.
- Kişisel gelişim sürecinde soru sormanın önemine temas edildi. Bunun yanında da cevabı bilinmeyen sorulara bilmiyorum denmesinin önemine temas edildi.
- Bireylerin kariyer hayatlarında kişisel gelişimlerini önemsemeleri gerektiğinin önemine temas edildi. Kişisel gelişim süreci yönetilirken bireysel olarak kişilerin kendilerini iyi bir şekilde anlatabilmelerinin önemine vurgu yapıldı. Bir anlamda bireysel olarak pazarlama yapmanın önemine temas edildi.

- Sektörel anlamda boşlukların keşfedilmesi için ilgi duyulan sektörlerin yakından takip edilmesinin önemine ve bireylerin sektöre ve pozisyonlara katabileceği yeteneklerinin farkında olmaları gerektiğine temas edildi.
- Yeni fikirlere açık bireylerle tanışmanın ve ilişki geliştirmenin önemi vurgulandı. Farklı bakış açıları sağlamak adına yeni çevreler edinmenin faydasına değinildi.
- İş dünyasında da bireylerin evlilik yıl dönümü, doğum günü ve bayramlar gibi özel günlerini tebrik etmenin sosyal çevre ile sağlıklı ve sürdürülebilir bir ilişki kurma adına önemli olduğu belirtildi. Örneğin; bir aile şirketi yönetme durumuna hazırlık yapılyorsa, şirket çalışanlarının bu gibi bilgilerini takip edecek bir sistemin önemine vurgu yapıldı. Meslek hayatına başlanacak sektörün ve pozisyonun sevilmesinin önemine temas edildi. “Ya sevdiğiniz işi yapınız yâda yaptığınızı işi seviniz” deyişine atıfta bulunuldu.
- İş dünyasına hazırlık anlamında gazetelerin İK ekleri ve web sitelerinin yakından takip edilmesinin önemine vurgu yapıldı. Ülkemizde iş arama ve bulma sürecinde yeni mezunların ilk iş tecrübelerini daha çok tanıdıkları ve akrabalarının iş yerlerinde yaptığı bilgisi paylaşıldı.

Yukarıda dile getiren konular çerçevesinde oturumun birinci bölümü bitirildikten sonra oturumun ikinci bölümde katılımcıların soruları alınıp cevaplar verildi.

3.Oturum:

İlk oturumlarda sağlanması hedeflenen grup bireylerinin bir birlerini tanımalarını daha da hızlandırmak için boş bir kâğıda isim ve bölümlerini yazarak önlerine koymaları istendi. Sonrasında da aynı bölümlerde okuyan öğrenciler ile gruplar oluşturuldu. Ve gruplardan kendi ilgi duydukları sektörler ve pozisyonlar hakkında sorular sormaları istenerek oturuma başlandı. Her bireyin kendi okuduğu bölümle ve çalışmayı düşündüğü sektör ve pozisyonla ilgili araştırma yapması istendi. Bu araştırma ile birlikte bu alanda çalışan yeni kişiler tanımaları gerektiği konusuna temas edildi. Özellikle çalışmayı düşündükleri sektör ve pozisyonlarda bulunan önemli kişilerle tanışmanın önemine vurgu yapıldı.

Karar verme süreçlerinin nasıl olması gerektiği hakkında bilgi verildi. İçtepesel karar verme ve mantıksal karar verme başlıkları altında gerekli açıklamalarda bulunuldu. Bu karar verme süreçlerini öğrencilerin nasıl kullandığı veya kullanabileceği konusuna temas edildi.

İş dünyasında e-mail kullanmanın önemi ve yazışma kurallarına dikkat etmenin değerinden bahsedildi.

İşe yeni başlayan bireylerin şirketin büyüklüğüne göre yükselme olanakları konusuna temas edildi. Büyük şirketlerde yükselmenin zorluklarına, orta ve küçük şirketlerde yükselmenin kolaylığına temas edildi. Bunun yanı sıra büyük ve orta ölçekli şirketlerde çalışmanın avantaj ve dezavantajlarına da değinildi. Karar verme süreçlerinde büyük şirkette mi başlama yoksa orta yâda küçük şirkette mi başlama konusunda dikkatli bir şekilde düşünmenin önemi öğrencilere tekrar vurgulandı.

Paylaşımlar doğrultusunda öğrencilere ödevler verildi. Oturum sonunda verilen ödev başlıkları aşağıdaki gibi özetlenebilir.

- Karar alma süreçlerinde iç tepisel mi mantıksal mı kararlar verdiğimizizin şimdiye kadar aldığımız kritik kararları inceleyerek tespit edilmesi kısaca kendi geçmiş kararlarımızın analiz edilmesi
- Öğrencilerden SWOT analiz örneklerini incelemeleri istendi. (Örnek uygulama ekler kısmında mevcuttur.)
- Otobiyografi yazma konusuna tekrar temas edildi. Önceki hafta yazamayan arkadaşların yazmaları teşvik edildi.

4.Oturum:

Bu oturum vize haftasına denk geldiği için birkaç öğrencinin eğitime katılamadığı gözlemlendi.

Eğitim planlamasında yer alan sektör ve pozisyon seçimi konusu bu oturumda ele alındı. Öğrencilerin okuduğu bölümler ve mezuniyet sonrasında çalışmak istedikleri sektörler dikkate alınarak ön bilgilendirme yapıldı. Daha ayrıntılı bilgiye ulaşabilmek için sektör dosyası oluşturmanın önemine temas edildi. Öğrencilerin kendi çalışmak istediklerin sektörlerle ilgili önceki yaptıkları araştırmaları arkadaşları ile paylaşabilecekleri bir ortam oluşturuldu. Yapılan araştırmalar aktarılırken yeni açılımlar yapılarak sektörlerinde bir biri ile ilişkili olduğu konusuna temas edildi. Özellikle inşaat, otomotiv ve tekstil sektörünün ülkedeki yerine temas edildi. Lokomotif sektörlerin dönemsel ve bölgesel farklılıklar oluşturabileceği vurgulandı. Oluşturulan hükümet programlarının da gelişebilecek ya da lokomotif olacak sektörleri etkileyebileceğinin yanı sıra bölgesel farklılıklara da temas edildi. Örneğin, Antalya ve yöresi turizm sektörü, Marmara bölgesi otomotiv

sektörü, İç Anadolu tarım ve hayvancılık sektörünün geliştiği bölgeler olarak sıralandı.

Oturumda ele alınan konuları kısaca başlıklar halinde sıralayabiliriz.

- Sektörlerle ve pozisyonlarla bireylerin kendilerini ilişkilendirirken kişilik özelliklerini de dikkate almaları gerektiği konusuna kısaca değinildi. Bu konuda iş dünyasında insan kaynakları departmanlarının kullandıkları çeşitli kişilik testlerine örnekler verildi.
- Bireylerin kişisel özellikleri ve yeteneklerini bilmesinin hangi sektörde hangi birimde daha başarılı olabileceğine katkı sağlayabileceğine vurgu yapıldı.
- Bireylerin kendilerinin farkında olmalarının öneminin yanı sıra çalışmak istedikleri pozisyonlar da hangi özellikleri öne çıkan bireylerin daha başarılı olacağının bilinmesi konusuna temas edildi. Dışa dönük bireylerin satış ve insan odaklı pozisyonlarda, içe dönük bireylerin ise daha çok muhasebe ve AR-GE pozisyonlarında daha başarılı oldukları konusu sektörden örneklerle aktarıldı.
- Öğrencilerden sorular alındı ve cevaplar verildi.

5.Oturum:

Bu haftaki oturumumuzda “Sektörleri ve pozisyonları bilmenin iş bulma sürecinde ne kadar etkili olduğu” konusuna temas edildi. Bu konu kapsamında bazı sektör isimlerine kısa değinildi. Bilişim ve teknoloji, eğitim, enerji, doğal kaynaklar, telekomünikasyon, otomotiv, savunma ve havacılık, lojistik, sağlık, çevre, geri dönüşüm, güvenlik, danışmanlık ve tarım sektörleri ve bu sektörlerin sektör çalışanlarından beklentileri üzerinde duruldu.

Öğrencilerin üniversite yıllarında sektörlerle temas etmelerinin önemine vurgu yapıldı. Öğrencilik yıllarında çalışma deneyimi olan öğrencilerden çalışma deneyimlerini arkadaşları ile oturum esnasında paylaşımları istendi. Bu paylaşımları şöyle özetleyebiliriz.

- Büşra Hanım Amerika’daki " Work and Travel" deneyimini anlattı. Bu deneyimin kendisine müşteri ilişkileri konusunda uzmanlık kazandırdığını dile getirdi. Bunun farklı bir ülkeye oryantasyon sağlama sürecini görme fırsatı bulmuş. Kısmen kriz yönetimini öğretmiş. Kendi ekonomisini nasıl yönetebileceğini öğrenmiş ve uyum becerilerini arttırmış.

- Ayşenur Hanım ise; ilkokul yıllarında iken “Giyim Sektörü”nde yaşadığı bir deneyiminden bahsetti. Bu deneyim sırasında müşteri ilişkilerini nasıl yönettiğini ve bazı müşterilerle nasıl baş ettiğini örnekler ile ifade etti.
- Hüseyin Bey, geçmiş yıllarda halı saha işletmesinde çalışmış olduğunu dile getirdi. Bunun yanı sıra kameramanlık yapmış, su tesisatçısında çalışmış, kafeteryada çalışmış. Bu deneyimlerinden en zorunun da su tesisatçısında çalışmak olduğunu bizlerle paylaştı. Bu süreçte iyi bir iş tecrübesi elde ettiğine belirtti.
- Tuğçe Hanım da havaalanında bir freeshopta çalışma deneyimi olduğunu ve bu deneyimi sonucunda Rusların fiyata bakmadan alışveriş yaptıklarını gördüğünü dile getirdi. Bunun yanı sıra mülakat tecrübesi edinmiş olduğundan bahsetti. Küçük bir iş yerinin bile temizlik yapmak gibi görünmeyen yönlerinin var olduğuna dikkat çekti.
- Sercan Bey ise bir firmada muhasebede, organizasyon şirketinde ve bir internet kafede çalışmış. Son olarak Fethiye’de bir barda çalışmış olduğundan bahsetti. Barda çalışmanın zorlu yanlarını bizimle paylaştı.

Bu paylaşımlar sonunda farklı sektör ve pozisyonlara temas etmenin bizlere sağlayacağı hayat tecrübesine temas edildi. Meşhur ve başarılı bazı iş adamlarının hayatlarını okumanın onların hayat tecrübelerini kavramak adına bizlere fayda sağlayacağına değinildi. Örneğin, meşhurlardan Cem Yılmaz’ın, büyük iş adamlarından da KOÇ ve SABANCI ailelerinin hayatlarına dair paylaşımlarını okumanın veya röportajlarını dinlemenin önemine temas edildi.

Yoğun bir iş hayatına hazırlıklı başlayabilmek için plan yapmanın ve programlı olmanın önemine temas edildi.

İş dünyasındaki iş arama süreçleri, özel istihdam ve İŞKUR’ un işleyişi hakkında teknik bilgiler verildi.

Öğrencilere iş arama süreçlerinde karşılaşılabileceği problemler aktarıldı. Sorular sorularak nasıl daha kolay iş bulunabileceği konusu aktarılmaya çalışıldı.

İş hayatı ile aile hayatının ilişkisine temas edildi. Mutlu aile ile başarılı kariyer hayatı arasında olabilecek ilişkilere temas edildi.

Türkiye’de işsizlik sorunun yanı sıra, insanların ne istediklerini ve niteliklerini bilmemelerinden kaynaklanan sorunların varlığına vurgu yapıldı.

Oturumun sonunda haftaya yapılması planlanan vizyon CV çalışması ve aciliyet değerlendirmesi çalışmalarından kısaca bahsedildi.(Ekte uygulamalar mevcuttur) Oturumumuz daha sonra soru cevap ile devam ederek sonlandırıldı.

6.Oturum:

Bu oturumda sektörlerin durumlarının iş bulmaya ve istihdama etkisi üzerinde duruldu. Günümüzde istihdam konusu ayrıntılı bir şekilde ele alındı. İş arama süreçleri planlanırken ilgili sektördeki pozisyon açıkları hakkında bir araştırma yapmanın ve doğru pozisyona talip olmanın iş bulmadaki önemine temas edildi. Bu oturumda ele alınan başlıkları da kısaca aşağıdaki şekilde özetleyebiliriz.

- İş arama sürecinde CV hazırlama ve bu hazırlığın ilgili firmalar ve doğru insanlara ulaşmasını sağlamanın önemine dikkat çekildi. CV hazırlama sırasında dikkat edilecek püf noktalarına temas edildi. Örneğin gerçekte kullanılmayan ve tam bilinmeyen özelliğin CV’de yer almaması gerektiği konusuna temas edildi. Özellikle yabancı dil seviyesi konusunda net olunması gerektiği vurgulandı.
- CV hazırlarken ön mektup hazırlamanın öneminden bahsedildi. İyi bir ön mektubun başvuru pozisyonla bireyleri iyi bir şekilde ilişkilendireceğine temas edildi.
- Referans mektubu almanın önemine temas edildi. Yapılacak referans araştırmasında da sorulacak insanlara ulaşılmasının sağlanmasının önemine vurgu yapıldı.
- CV’nin aslında bir pazarlama aracı olduğuna vurgu yapıldı. CV’ye resim eklemenin, bilgileri açık ve anlaşılır şekilde yazmanın önemine temas edildi.
- Son zamanlarda yeni CV türlerinin çıktığı konusuna temas edildi. Video şeklinde hazırlanmış CV’ler bunun yanı sıra animasyon CV’lerine de zamanla karşılaşılmakta olduğu örnek olarak verildi.
- Bir CV’de olması gerekenler; kişisel bilgiler, tecrübeler, eğitimler, referanslar, yayınlar, etkinlikler ve bilinen dil veya diller başlıkları altında sıralandı. CV’lerde hobilerin yazılmasının bireysel farklılıkları öne çıkarabileceği için önemli olduğu konusuna temas edildi.
- CV ve vizyon CV arasındaki benzerlik ve farklılıklara ve temas edildi. CV’de yaptıklarımıza vizyon CV’de ise yapmayı planladıklarımıza işaret

edileceği anlatıldı.

- CV’lerde yer alacak fotoğraflarımızın çok albenili olmaması gerektiği ve net olmayan fotoğraf kullanılmaması gerektiğine dikkat çekildi.
- Bazı mülakatların görüntülü olabileceği gibi telefon üzerinden de olabileceği konuşuldu. Bu mülakat çeşitlerinin avantaj ve dezavantajları tartışıldı. İlanlarda verilen bilgilerin dikkatli okunması gerektiği, istenilenler ve beklentilere göre CV veya özgeçmiş yollamamız gerektiğinin önemi konuşuldu. İnsan kaynakları birimlerinin genellikle çalışanların CV’lerinde yazan son çalıştıkları şirketleri arayarak bilgi aldıklarını bilgisine temas edildi.

Oturumun sonlarına doğru öğrencilerin geçmişlerinde irtibata geçtikleri sektörler ve pozisyonlar ile ilgili paylaşımları aktarmaları istendi ve katılımcılar dinlendi.

- Aybüke Hanım, Akra Barut Otel’in ortaklarından biriyle irtibata geçip işveren olarak görüşlerini öğrenmiş ve tavsiyeler almış.
- Meltem Hanım, ünlü bir avukatla irtibata geçmiş ve o avukatı İstanbul’dan Antalya’ya davet ederek, okul yardımıyla söyleşi düzenlemiş.
- Rıdvan Bey, akademisyenleri incelemiş ve elde ettiği telekomisyon hakkındaki bilgilerini bizlerle paylaştı.

Sonrasın oturumun sonunda öğrencilerden bu deneyimlerini pekiştirmek için bazı görevlendirmeler belirlemeleri istendi.

Bunlar;

- Aybüke Hanım, Akra Barut Otel’in ortaklarından olan bireyle irtibata geçip birkaç arkadaşımızla beraber o beyefendiye ziyarete gidip mülakat yapacaklar ve görüşmeyi kameraya çekip diğer arkadaşlar ile gelecek oturumlarda paylaşacak.
- Rıdvan Bey, 5 veya 6 sayfalık 4,5G hakkındaki düşüncelerini yazıp öncesinde oluşturulan e-mail grubumuza atacak.
- Ve diğer tüm arkadaşlarımızda tecrübe edinmek için kabul edilemeyeceği pozisyonlarla ilgili bile olsa çeşitli mülakatlara gidip deneyim kazanacak. Ve yine deneyimlerini grup üzerinden paylaşacak.

Haftaya yapılacak oturumda “ Mülakatta stres yönetimi” için birkaç arkadaşımızla örnek mülakat yapılacağı eğitimci tarafından ifade edildi. Oturum sonunda sorular alınarak cevaplandırıldı ve oturum sonlandırıldı.

7. Oturum:

Bir önceki oturumda verilen kazanımlar kısaca özetlendi. Bu hafta yapılacak olan oturumlarda mülakatta yaşanabilecek sorunlar ve stres yönetiminin ele alınacağı dile getirildi.

Öğrencilerin mezuniyet aşamasında veya sonrasında deneyimleyebilecekleri mülakatlar hakkında bilgi verildi. Bu mülakatlarda zaman zaman yaşanabilecek stresin nasıl yönetilebileceği konusuna temas edildi.

Bir mülakat senaryosu hazırlayarak mülakata girmenin mülakata hazır olma açısından çok önemli olduğu üzerinde duruldu. Mülakat esnasında sorulan sorulara verilecek cevapların öncesinde başvuru sırasında hazırlanan CV ile paralellik arz etmesi gerektiği konusuna temas edildi. Mülakat çeşitleri, iş başı, değerlendirme, sıralı, panel, birebir, stres mülakatları başlıkları altında anlatıldı. Mülakat esnasında sorulabilecek sorular üzerinde durularak örnek bir mülakat senaryosu oluşturuldu.

Bu hafta oturum esnasında mülakat ve mülakat sürecinin yönetimi konusunda aktarılan kazanımları aşağıdaki gibi kısaca özetleyebiliriz.

- İyi bir CV (Özgeçmiş) hazırlanmanın mülakat başarısına etkisi aktarıldı. Özgeçmişin bireyin kendisini en iyi anlattığı bir metin olarak hazırlanması gerektiği bilgisi paylaşıldı.
- Sosyal medyayı etkin bir şekilde kullanmanın önemine temas edildi.
- Görüntülü mülakatın mümkün ve kullanılabilir olduğuna temas edildi. Bazen görüntülü mülakat yönteminin kullanılarak ön elemelerin yapılabileceğine temas edildi.
- Birebir mülakatların yaşanan en zor mülakat çeşidi olarak karşımıza çıktığına değinildi.
- Mülakat öncesinde ve mülakat esnasında stres oluşturabilecek faktörlere bireyin hazırlanmasının mülakat başarısını arttırabileceği üzerinde duruldu. Her mülakatın içerisinde azda olsa stres mülakatını barındırdığı dile getirildi.
- Mülakatlara vaktinde gitmenin önemine temas edildi.
- Kendini kültürel yönde geliştirmenin mülakat başarısına doğrudan olumlu yönde etki edeceğine temas edildi. Bunun da okumadan geçtiği dile getirildi.

- Özgeçmişimizde sayısal verileri kullanarak bilgi vermenin olumlu bir fark yaratabileceği konusuna temas edildi.
- Mülakat sırasında varsa zayıf yönlerimizi fırsata çevirmenin taktikleri paylaşıldı.

Mülakat sırasında dikkat edilecek durumları kısaca özetleyecek olursak;

- Rahat olmak, Mülakata giderken yanımızda su götürmek,
- Bayanların makyajı çok abartmaması,
- Beylerin sakallı görüşmeye gitmemesi,
- Bayanlar giydikleri topuklu ayakkabının topuk boyunu abartmamalı,
- Mülakat sırasında üslup ve konuşmalara dikkat edilmeli,
- Hemşerilik durumuna girilmemeli,
- Gelecek hedeflerin belirtilmesi,
- Mülakat sırasında konuşma kesilirse tepki verilmemesi.

Bir mülakat modelinde karşımıza çıkabilecek bazı soru örneklerini şekillendirdik.

Bunlar;

- Kendinizi kısaca tanıtır mısınız?
- Sizi bu pozisyonda başarılı kılacak ne gibi özellikleriniz var?
- Eskiden çalıştığınız bir amirinizle konuşsak güçlü ve zayıf yönleriniz hakkında neler söyler?
- Bugüne kadar elde ettiğiniz en önemli başarılarınız neler?
- Zor bir yönetim durumunu nasıl başardığınızı anlattın.
- Bir üst pozisyonda sorumluluklarınız neler biliyor musunuz?
- Son iş yerinizde başaramadığınız bir hedefinizden bahsedermisiniz?
- Siz bir eleman seçerken nelere dikkat edersiniz?
- Satışı ve karı arttırmak için siz olsanız neler yaparsınız?
- Daha önceki görevlerinizde ne kadar mali sorumluluğunuz vardı?
- Liderlik yaptığınız bir durumdan bahsedin?
- Kendinizi çalışma alanınız konusunda nasıl güncel tutuyorsunuz?
- Yaratıcı yönünüzle ilgili bir örnek verin?
- Gelecek için istek ve planlarınız nelerdir?
- Bir iş ortamında sizin için en önemli hususlar nelerdir?
- Sizi en çok ne motive eder?

- İş konusunda eleştirildiğiniz bir durumu anlatın. Şartlar nasıldı? Siz ne yaptınız?
- İş konusunda sizi rahatsız eden bir durumu anlattın?
- Kariyerinizi yeniden başlatsaydınız neyi farklı kıldınız?
- Astlarınız hakkında ne düşünüyorsunuz?
- Şirketimizde neden çalışmak istiyorsunuz?
- Biz sizi neden işe alalım?

Bir gönüllü ile mülakat uygulama örneği yapıldı. Oturumun sonunda katılımcılardan sorular alındı.

8. Oturum:

Psiko eğitim programının son oturumu olduğu için programın başından bu yana öğrendiğimiz bilgileri kısa bir şekilde özetledik.

Bir bireyin program ile ilgili süreklilik, odaklanma, ödev yapabilme, kararsızlıkla ilgili karar verebilme özellikleri üzerinde görüşüldü. Bu oturumda kararların netleştirilmesi yönüne temas edildi. Bu konuda katılımcıların zihinlerindeki sorular cevaplandırılmaya çalışıldı. Katılımcılardan kariyer kararsızlığı eğitim programına aştıkları ve bitirdikleri zamana göre kariyer hedeflerini karşılaştırmaları istendi. Programa katılma amaçları, beklentileri ve kazanımları hakkında bilgi aldıktan katılımcılara katılım belgeleri taktim edildi.

Kariyer kararsızlığını giderme siko eğitim programına katılan bireylerin program hakkındaki değerlendirmeleri doğrultusunda bir özetleme çalışması yaparsak;

- Kariyer planlama sürecinde bireyin yetenek, istek, ilgi ve beklentilerinin yanı sıra ailenin ve sosyal çevrenin etkisinin dikkate alınmasının önemine temas edildi.
- Üniversite yıllarının nasıl değerlendirildiğinin bireyin meslek hayatına çok etki ettiği dile getirildi. Bu yılların çok iyi değerlendirilmesi için daha az kantinlerde vakit geçirmenin önemine temas edildi.
- Karar alma süreçlerinde akla yatkın kararlar alabilmek için iç tepisel değil de mantıksal kararlar alabilmenin önemine değinildi.
- Planlı ve programlı olmanın önemine vurgu yapıldı. Kısa, orta ve uzun vadeli kariyer hedeflerinin olmasının önemine dikkat çekildi.
- İnternet üzerinden kariyerle ilgili sürekli bilgilenmenin ve birkaç siteyi bilinçli olarak takip etmenin önemine temas edildi.

- İş dünyasının orijinal fikirlere önem verdiği konusuna vurgu yapıldı. Bunun için üniversite yıllarında ve sonrasında akıldan geçen orijinal fikirlerini kayıt altına alınmasının önemine temas edildi.
- Özellikle sosyal çevre ile ilgili kurulan ilişkilerin önemine vurgu yapıldı. İyi insan ilişkileri kurmanın ve sosyal çevreyi genişletmenin iş arama sürecine iyi referanslar sağladığına temas edildi.

Programın sonunda tüm katılımcılarla birlikte bir akşam yemeği yenildi. Yemek esnasında serbest değerlendirmeler yapıldı ve psikoeğitim programı sonlandırıldı.

3.4. VERİLERİN TOPLANMASI

Uygulamalar için 2015-2016 yılında Uluslararası Antalya Üniversite yönetiminden gerekli izinler alınmış ve kariyer merkezi ile işbirliği yapılmıştır. 2016 yılının Ocak-Şubat aylarında kariyer kararsızlığı araştırmasına katılmış öğrencilere ön testler gönderilmiştir. Gerekli bilgilendirmeler yapıldıktan sonra programa katılabilecek öğrencilerden sonuçlar toplanmış ve katılımcılar içerisinde rastgele 23'er kişilik deney ve kontrol grubu oluşturulmuştur. Deney grubuna 3 Mart-21 Nisan tarihleri arasında psikoeğitim programı uygulanmıştır. Eğitim programının sonunda son testler hem deney grubuna hem de kontrol grubuna uygulanmıştır. Uygulama bittikten 3 hafta sonra izleme testleri uygulanmış ve verilerin toplama süreci sonlandırılmıştır.

3.5. VERİLERİN ANALİZİ

Veri analizi için uygun istatistik tekniğinin belirlenmesi sırasında araştırmada kullanılan deney ve kontrol gruplarının büyüklükleri dikkate alınmıştır. Örneklemen büyüklüğü 30'un altına düştüğünde puanların normal dağıldığını varsaymak güçtür. Bundan dolayı parametrik olmayan tekniklere başvurulmuştur (Büyüköztürk, Çokluk ve Köklü, 2010). Bu araştırmanın da 23'er kişilik gruplarla yapılmış olmasında dolayı veri analizinde parametrik olmayan teknikler kullanılmıştır. Buna göre deney ve kontrol gruplarının ön test ve son test ortalamalarını karşılaştırmak için Mann Whitney U-Testi ve deney ve kontrol gruplarına ön test-son test ve izleme testi ortalamaları karşılaştırmak için Wilcoxon İşaretli Sıralama Testi kullanılmıştır. Analizlere ilişkin istatistiksel hesaplamalar SPSS paket programı ile yapılmıştır.

Araştırmada bulguların, istatistiksel analizi .05 anlamlılık düzeyi esas alınarak değerlendirilmiştir.

BÖLÜM IV : BULGULAR

Bu bölümde üniversite öğrencilerindeki kariyer kararsızlığını giderme psikoeğitim programı uygulamasına ilişkin deney ve kontrol gruplarından elde edilen verilerin istatistiksel analizleri sonucun da elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.1. KARGEL ÖLÇEĞİ UYGULAMASI TOPLAM PUAN BULGULARININ ANALİZİ

Tablo 10

Deney ve Kontrol Gruplarının KARGEL Ölçeği Toplam Puanları Ön Test U Testi Sonuçları

Grup	Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplam	U	p
Kariyer Geleceği Ön test	Deney Grubu	23	11,35	147,5	56,5	,148
	Kontrol Grubu	23	16,55	203,5		

Tablo 10’da Deney ve kontrol gruplarının kariyer geleceği ölçeği ön test uygulamasının Mann Whitney U-testi sonuçları verilmiştir. Buna göre, deney ve kontrol gruplarının program öncesinde kariyer geleceği düzeylerinde anlamlı bir fark bulunmamıştır (U: 56.500, $p>.05$). Bu sonuçlara göre uygulama öncesi deney ve kontrol grubu arasında kariyer geleceği düzeyleri açısından anlamlı bir fark olmadığı söylenebilir. Buna göre 1. denence de bulunan H0 denencesi kabul edilmiştir.

Tablo 11

Deney ve Kontrol Grubunun KARGEL ölçeği Toplam Puanları Son Test U-Testi Sonuçları

Grup	Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplam	U	p
Kariyer Geleceği Son test	Deney Grubu	23	17,62	229	31	,006
	Kontrol Grubu	23	9,38	122		

Tablo 11’de Deney ve kontrol gruplarının kariyer geleceği ölçeği son test uygulamasının Mann Whitney U-testi sonuçları verilmiştir. Buna göre, deney ve

kontrol gruplarının program uygulandıktan sonar ki kariyer geleceği düzeylerinin de anlamlı bir fark oluşturduğu anlaşılmaktadır (U: 31.00, $p < .05$). Sıra ortalamaları ve toplamaları değerlendirildiğinde oluşan bu farkın deney grubu lehinde olduğu anlaşılmıştır. Bu sonuçlara göre, düzenlenen ‘Kariyer Geleceği Psikoeğitim Programına katılan öğrencilerle katılmayan öğrencilerin kariyer gelecekleri puanları arasında, programa katılan öğrencilerin lehinde anlamlı bir fark olduğu söylenebilir. Buna göre 2. Denencede ki H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 12

Deney Grubunun KARGEL Ön Test, Son Test ve İzleme Testi Toplam Puanları Wilcoxon Testi Sonuçları

		N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	z	p
Ön Test	Negatif sıra	3	3,49	3,49	-3,216*	0,003
Son Test	Pozitif sıra	7	3,99	23,45		
	Eşit	13				
	Toplam	23				
Son test	Negatif sıra	3	3,25	12	0,511*	0,533
İzleme Testi	Pozitif sıra	6	4	9		
	Eşit	14				
	Toplam	23				
Ön test	Negatif sıra	4		16	-3,129*	0,007
İzleme Testi	Pozitif sıra	8		30		
	Eşit	11				
	Toplam	23				

*Negatif sıralar temeline dayalı

Tablo 12’de deney grubunun KARGEL ön test, son test ve izleme testi toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin yapılan Wilcoxon işaretli sıralar testi sonuçları verilmiştir. Analiz sonuçları incelendiğinde deney grubunun KARGEL ön test, son test toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($z=3,216$; $p < .05$). Son test ve izleme testi toplam puanları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($z= 0,511$, $p > .05$). Öte yandan ön test ve izleme testi toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu anlaşılmaktadır ($z=3,129$, $p < .05$). Buna göre 3. denencedeki H1 denencesi kabul edilmiştir. Bu bulgu psikoeğitim programına katılan öğrencilerin kariyer geleceği kararsızlıklarına yönelik uygulama sonrasında yapılan ölçümlerde anlamlı derecede olumlu farklılık olduğunu, uygulama sonrası öğrencilerin kariyer kararsızlıkları düzeylerinin ise daha sonra yapılan izleme çalışmalarındaki ölçüm sonuçları ile farklılaşmadığını yani uygulamanın etkisinin devam ettiğini göstermektedir.

Tablo 13

Kontrol Grubunun KARGEL Ön Test, Son Test ve İzleme Testi Toplam Puanları Wilcoxon Testi Sonuçları

		N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Z	p
Ön Test	Negatif sıra	7	5,00	26,00	-0,742*	,496
Son Test	Pozitif sıra	9	6,03	42,00		
	Eşit	7				
	Toplam	23				
Son test	Negatif sıra	6	2,50	10,00	-0,678*	,429
İzleme	Pozitif sıra	2	5,00	5,00		
Testi	Eşit	15				
	Toplam	23				
Ön test	Negatif sıra	9	5,76	34,00	-0,349*	,639
İzleme	Pozitif sıra	9	7,33	44,00		
Testi	Eşit	5				
	Toplam	23				

*Negatif sıralar temeline dayalı

Tablo 13'te kontrol grubunun KARGEL ön test, son test ve izleme testi toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin yapılan Wilcoxon işaretli sıralar testi sonuçları verilmiştir. Analiz sonuçları incelendiğinde kontrol grubunun KARGEL ön test, son test ve izleme testi toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı anlaşılmaktadır ($p > .05$). Başka bir ifadeyle KARGEL farkındalık puanlarının ortalamaları ön test, son test ve izleme testinde değişmemektedir. Buna göre 4. denencedeki H0 denencesi kabul edilmiştir.

4.2. KARGEL ÖLÇEĞİ UYGULAMASI ALT BOYUT TOPLAM PUAN BULGULARININ ANALİZİ

4.2.1. Kariyer uyumluluğu alt boyut toplam puan bulgularının analizi

Tablo 14

Deney ve Kontrol Gruplarının KARGEL Ölçeği Kariyer Uyumluluğu Alt Boyut Toplam Puanları Ön Test U Testi Sonuçları

Grup	Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Kariyer Geleceği Ön Test Kariyer Uyumluluğu Alt Boyutu	Deney Grubu	23	12,36	137,4	54,3	,153
	Kontrol Grubu	23	15,44	201,2		

Tablo 14’da Deney ve kontrol gruplarının kariyer geleceği ölçeği kariyer uyumluluğu alt boyut ön test uygulamasının Mann Whitney U-testi sonuçları verilmiştir. Buna göre, deney ve kontrol gruplarının program öncesinde kariyer geleceği ölçeği kariyer uyumluluğu alt boyut düzeylerinde anlamlı bir fark bulunmamıştır (U: 54.300, $p>.05$). Bu sonuçlara göre uygulama öncesi deney ve kontrol grubu arasında kariyer geleceği kariyer uyumluluğu alt boyut düzeyleri açısından anlamlı bir fark olmadığı söylenebilir. Buna göre 5. denence de bulunan H0 denencesi kabul edilmiş olur.

Tablo 15

Deney ve Kontrol Grubunun KARGEL ölçeği Kariyer Uyumluluğu Alt Boyut Toplam Puanları Son Test U-Testi Sonuçları

Grup	Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplam	U	p
Kariyer Geleceği Son Test Kariyer Uyumluluğu Alt Boyutu	Deney Grubu	23	16,54	236	29	,014
	Kontrol Grubu	23	8,97	131		

Tablo 15’de Deney ve kontrol gruplarının kariyer geleceği ölçeği kariyer uyumluluğu alt boyut son test uygulamasının Mann Whitney U-testi sonuçları verilmiştir. Buna göre, deney ve kontrol gruplarının program sonrasında kariyer geleceği ölçeği, kariyer uyumluluğu alt boyut düzeylerinde anlamlı bir fark oluşturduğu anlaşılmaktadır (U: 29.00, $p<.014$). Sıra ortalamaları ve toplamaları dikkate alındığında bu farkın deney grubu lehinde olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuçlara göre, düzenlenen ‘Kariyer Geleceği Psikoeğitim Programına katılan öğrencilerle katılmayan öğrencilerin kariyer gelecekleri kariyer uyumluluğu alt boyut puanları arasında, programa katılan öğrencilerin lehinde anlamlı bir fark olduğu söylenebilir. Bunun sonucunda da 6. denencedeki H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 16

Deney Grubunun KARGEL Ön Test, Son Test ve İzleme Testi Kariyer Uyumluluğu Alt Boyutu Toplam Puanları Wilcoxon Testi Sonuçları

		N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	z	p
Ön Test	Negatif sıra	4	3,37	3,56	-3,327*	0,013
Son Test	Pozitif sıra	6	3,87	23,01		
	Eşit	13				
	Toplam	23				
Son test	Negatif sıra	4	3,19	11	0,609*	0,601
İzleme Testi	Pozitif sıra	6	5	8		
	Eşit	13				
	Toplam	23				
Ön test	Negatif sıra	5		17	-3,226*	0,016
İzleme Testi	Pozitif sıra	7		29		
	Eşit	11				
	Toplam	23				

*Negatif sıralar temeline dayalı

Tablo 16’de deney grubunun KARGEL ölçeği kariyer uyumluluğu alt boyut ön test, son test ve izleme testi toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin yapılan Wilcoxon işaretli sıralar testi sonuçları verilmiştir. Analiz sonuçları incelendiğinde deney grubunun KARGEL ölçeği kariyer uyumluluğu alt boyut ön test, son test toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($z=3,327$; $p<.05$). Son test ve izleme testi puanları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülürken ($z= 0,609$, $p>.05$), ön test ve izleme testi puanları arasında ise anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir($z=3,226$, $p<.05$). Bu verilerden hareketle 7. denencedeki H1 denencesi kabul edilmiş olur. Bu bulgu Psikoeğitim programına katılan öğrencilerin kariyer geleceği kararsızlıklarına yönelik uygulama sonrasında yapılan ölçümlerde anlamlı derecede olumlu farklılık olduğunu, uygulama sonrası öğrencilerin kariyer kararsızlıkları kariyer uyumluluğu alt boyut düzeylerinin ise daha sonra yapılan izleme çalışmalarındaki ölçüm sonuçları ile farklılaşmadığını yani uygulamanın etkisinin devam ettiğini göstermektedir.

Tablo 17

Kontrol Grubunun KARGEL Ön Test, Son Test ve İzleme Testi Kariyer Uyumluluğu Alt Boyutu Toplam Puanları Wilcoxon Testi Sonuçları

		N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	z	p
Ön Test	Negatif sıra	6	6,00	32,00	-0,682*	,479
Son Test	Pozitif sıra	10	7,03	43,00		
	Eşit	7				
	Toplam	23				
Son test	Negatif sıra	6	3,50	11,00	-0,693*	,436
İzleme	Pozitif sıra	3	6,00	6,00		
Testi	Eşit	14				
	Toplam	23				
Ön test	Negatif sıra	8	6,56	33,00	-0,365*	,674
İzleme	Pozitif sıra	8	8,22	45,00		
Testi	Eşit	7				
	Toplam	23				

*Negatif sıralar temeline dayalı

Tablo 17’te kontrol grubunun KARGEL ön test, son test ve izleme testi kariyer uyumluluğu alt boyut toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin yapılan Wilcoxon işaretli sıralar testi sonuçları verilmiştir. Analiz sonuçları incelendiğinde kontrol grubunun KARGEL ön test, son test ve izleme testi kariyer uyumluluğu alt boyut toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı anlaşılmaktadır ($p > .05$). Başka bir ifadeyle KARGEL ölçeği kariyer uyumluluğu alt boyut farkındalık puanlarının ortalamaları ön test, son test ve izleme testinde değişmemektedir. Bu sonuçlara göre 8. denencedeki H0 denencesi kabul edilir.

4.2.2. Kariyer iyimserliği alt boyut toplam puan bulgularının analizi

Tablo 18

Deney ve Kontrol Gruplarının KARGEL Ölçeği Kariyer İyimserliği Alt Boyut Toplam Puanları Ön Test U Testi Sonuçları

Grup	Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Kariyer Geleceği Ön Test Kariyer Uyumluluğu Alt Boyutu	Deney Grubu	23	11,47	165,5	53,7	,183
	Kontrol Grubu	23	18,02	224,2		

Tablo 18’da Deney ve kontrol gruplarının kariyer geleceği ölçeği kariyer iyimserliği alt boyut ön test uygulamasının Mann Whitney U-testi sonuçları

verilmiştir. Buna göre, deney ve kontrol gruplarının program öncesinde kariyer geleceği kariyer iyimserliği düzeylerinde anlamlı bir fark bulunmamıştır (U: 53,700, $p>.05$). Bu sonuçlara göre uygulama öncesi deney ve kontrol grubu arasında kariyer geleceği düzeyleri kariyer iyimserliği alt boyut açısından anlamlı bir fark olmadığı söylenebilir. Buna göre 9. denence de bulunan H0 denencesi kabul edilmiştir.

Tablo 19

Deney ve Kontrol Grubunun KARGEL ölçeği Kariyer İyimserliği Alt Boyut Toplam Puanları Son Test U-Testi Sonuçları

Grup	Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplam	U	p
Kariyer Geleceği Son Test Kariyer Uyumluluğu Alt Boyutu	Deney Grubu	23	17,62	229	31	,006
	Kontrol Grubu	23	9,38	122		

Tablo 19’de Deney ve kontrol gruplarının kariyer geleceği ölçeği kariyer iyimserliği alt boyut son test uygulamasının Mann Whitney U-testi sonuçları verilmiştir. Buna göre, deney ve kontrol gruplarının program sonrasında kariyer geleceği kariyer iyimserliği alt boyut düzeylerinde anlamlı bir fark oluşturduğu anlaşılmaktadır (U: 31,00, $p<.05$). Sıra ortalamaları ve toplamaları dikkate alındığında ise bu farkın deney grubu lehine olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuçlara göre, düzenlenen ‘Kariyer Geleceği Psikoeğitim Programına katılan öğrencilerle katılmayan öğrencilerin kariyer gelecekleri kariyer iyimserliği alt boyut toplam puanları arasında, programa katılan öğrencilerin lehinde anlamlı bir fark olduğu söylenebilir. Buna göre 10. denencedeki H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 20

Deney Grubunun KARGEL Ön Test, Son Test ve İzleme Testi Kariyer İyimserliği Alt Boyutu Toplam Puanları Wilcoxon Testi Sonuçları

		N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	z	p
Ön Test	Negatif sıra	4	3,56	3,38	-3,241*	0,013
Son Test	Pozitif sıra	8	3,77	22,94		
	Eşit	12				
	Toplam	23				
Son test	Negatif sıra	3	3,32	11	0,524*	0,544
İzleme Testi	Pozitif sıra	9	5	10		
	Eşit	11				
	Toplam	23				
Ön test	Negatif sıra	4		17	-3,132*	0,021
İzleme Testi	Pozitif sıra	8		29		
	Eşit	11				
	Toplam	23				

*Negatif sıralar temeline dayalı

Tablo 20’de deney grubunun KARGEL ön test, son test ve izleme testi kariyer iyimserliği alt boyut toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin yapılan Wilcoxon işaretli sıralar testi sonuçları verilmiştir. Analiz sonuçları incelendiğinde deney grubunun KARGEL ön test, son test kariyer iyimserliği alt boyut toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($z=3,241$; $p<.05$). Son test ve izleme testi puanları arasında ise anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($z= 0,524$, $p>.05$). Öte yandan ön test ve izleme testi toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu anlaşılmaktadır ($z=3,132$, $p<.05$). Buna göre 11. denencedeki H1 denencesi kabul edilmiştir. Bu bulgudan hareketle Psikoeğitim programına katılan öğrencilerin kariyer geleceği kararsızlıklarına yönelik uygulama sonrasında yapılan ölçümlerde anlamlı derecede olumlu farklılık olduğunu, uygulama sonrası öğrencilerin kariyer kararsızlıkları kariyer iyimserliği alt boyut düzeylerinin ise daha sonra yapılan izleme çalışmalarındaki ölçüm sonuçları ile farklılaşmadığını yani uygulamanın etkisinin devam ettiğini söylemek mümkündür.

Tablo 21

Kontrol Grubunun KARGEL Ön Test, Son Test ve İzleme Testi Kariyer İyimserliği Alt Boyutu Toplam Puanları Wilcoxon Testi Sonuçları

		N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	z	p
Ön Test	Negatif sıra	7	5,00	26,00	-0,742*	,476
Son Test	Pozitif sıra	9	6,03	42,00		
	Eşit	7				
	Toplam	23				
Son test	Negatif sıra	6	2,50	10,00	-0,678*	,409
İzleme	Pozitif sıra	2	5,00	5,00		
Testi	Eşit	15				
	Toplam	23				
Ön test	Negatif sıra	9	5,76	34,00	-0,349*	,678
İzleme	Pozitif sıra	9	7,33	44,00		
Testi	Eşit	5				
	Toplam	23				

*Negatif sıralar temeline dayalı

Tablo 21’te kontrol grubunun KARGEL ön test, son test ve izleme testi kariyer iyimserliği alt boyut toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin yapılan Wilcoxon işaretli sıralar testi sonuçları verilmiştir. Analiz sonuçları incelendiğinde kontrol grubunun KARGEL ön test, son test ve izleme testi kariyer iyimserliği alt boyut toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı anlaşılmaktadır ($p > .05$). Başka bir ifadeyle KARGEL ölçeği kariyer iyimserliği alt boyut farkındalık toplam puan ortalamaları ön test, son test ve izleme testinde değişmemektedir. Buna göre 12. denencedeki H0 denencesi kabul edilmiştir.

4.2.3. Alan bilgisi alt boyut toplam puan bulgularının analizi

Tablo 22

Deney ve Kontrol Gruplarının KARGEL Ölçeği Alan Bilgisi Alt Boyut Toplam Puanları Ön Test U Testi Sonuçları

Grup	Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Kariyer Geleceği Ön Test Kariyer Uyumluluğu Alt Boyutu	Deney Grubu	23	11,26	158,6	57,4	.151
	Kontrol Grubu	23	17,44	214,7		

Tablo 22’de Deney ve kontrol gruplarının kariyer geleceği ölçeği alan bilgisi alt boyut ön test uygulamasının Mann Whitney U-testi sonuçları verilmiştir. Buna göre, deney ve kontrol gruplarının program öncesinde kariyer geleceği alan bilgisi alt boyut düzeylerinde anlamlı bir fark bulunmamıştır (U: 57,400, $p > .05$). Bu sonuçlara

göre uygulama öncesi deney ve kontrol grubu arasında kariyer geleceği alan bilgisi alt boyut düzeyleri açısından anlamlı bir fark olmadığı söylenebilir. Buna göre 13. denence de bulunan H0 denencesi kabul edilmiştir.

Tablo 23

Deney ve Kontrol Grubunun KARGEL ölçeği Alan Bilgisi Alt Boyut Toplam Puanları Son Test U-Testi Sonuçları

Grup	Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplam	U	p
Kariyer Geleceği Son test Kariyer Uyumluluğu Alt Boyutu	Deney Grubu	23	16,71	238	29	,004
	Kontrol Grubu	23	8,94	133		

Tablo 23’de Deney ve kontrol gruplarının kariyer geleceği ölçeği son test uygulamasının Mann Whitney U-testi sonuçları verilmiştir. Buna göre, deney ve kontrol gruplarının program sonrasında kariyer geleceği alan bilgisi düzeylerinde anlamlı bir fark oluşturduğu anlaşılmaktadır (U: 29,00, $p<.05$). Sıra ortalamaları ile birlikte toplamaları da dikkate alındığında bu farkın deney grubu lehine olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre, düzenlenen ‘Kariyer Geleceği Psikoeğitim Programına katılan öğrencilerle katılmayan öğrencilerin kariyer gelecekleri alan bilgisi alt boyut toplam puanları arasında, programa katılan öğrencilerin lehinde anlamlı bir fark olduğu söylenebilir. Buna göre 14. Denencede ki H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 24

Deney Grubunun KARGEL Ön Test, Son Test ve İzleme Testi Alan Bilgisi Alt Boyutu Toplam Puanları Wilcoxon Testi Sonuçları

		N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	z	p
Ön Test	Negatif sıra	2	3,51	3,47	-3.441*	0,007
Son Test	Pozitif sıra	8	3,87	22,94		
	Eşit	13				
	Toplam	23				
Son test	Negatif sıra	2	3,34	13	0.522*	0,533
İzleme Testi	Pozitif sıra	7	5	8		
	Eşit	11				
	Toplam	23				
Ön test	Negatif sıra	4		16	-3.447*	0,006
İzleme Testi	Pozitif sıra	9		31		
	Eşit	10				
	Toplam	23				

*Negatif sıralar temeline dayalı

Tablo 24’te deney grubunun KARGEL ön test, son test ve izleme testi alan bilgisi alt boyut toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin yapılan Wilcoxon işaretli sıralar testi sonuçları verilmiştir. Analiz sonuçları incelendiğinde deney grubunun KARGEL ölçeği alan bilgisi alt boyut ön test, son test toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($z=3,441$; $p<.05$). Son test ve izleme testi puanları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($z= 0,522$, $p>.05$). Öte yandan ön test ve izleme testi puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu anlaşılmaktadır ($z=3,447$, $p <.05$). Buna göre 15. denencedeki H1 denencesi kabul edilmiştir. Bu bulgudan hareketle psikoeğitim programına katılan öğrencilerin kariyer geleceği kararsızlıklarına yönelik uygulama sonrasında yapılan ölçümlerde anlamlı derecede olumlu farklılık olduğunu, uygulama sonrası öğrencilerin kariyer kararsızlıkları alan bilgisi alt boyut düzeylerinin ise daha sonra yapılan izleme çalışmalarındaki ölçüm sonuçları ile farklılaşmadığını yani uygulamanın etkisinin devam ettiğini söyleyebiliriz.

Tablo 25

Kontrol Grubunun KARGEL Ön Test, Son Test ve İzleme Testi Alan Bilgisi Alt Boyutu Toplam Puanları Wilcoxon Testi Sonuçları

		N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	z	p
Ön Test	Negatif sıra	6	6,00	27,00	-0,783*	,482
Son Test	Pozitif sıra	10	7,02	39,00		
	Eşit	7				
	Toplam	23				
Son test	Negatif sıra	6	3,50	11,00	-0,694*	,437
İzleme Testi	Pozitif sıra	3	4,00	6,00		
	Eşit	14				
	Toplam	23				
Ön test	Negatif sıra	8	5,69	33,00	-0,354*	,641
İzleme Testi	Pozitif sıra	8	7,29	42,00		
	Eşit	7				
	Toplam	23				

*Negatif sıralar temeline dayalı

Tablo 25’te kontrol grubunun KARGEL ölçeği alan bilgisi alt boyut ön test, son test ve izleme testi toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin yapılan Wilcoxon işaretli sıralar testi sonuçları verilmiştir. Analiz sonuçları incelendiğinde kontrol grubunun KARGEL ölçeği alan bilgisi alt boyut ön test, son test ve izleme testi toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı

anlaşılmaktadır ($p > .05$). Başka bir ifadeyle KARGEL farkındalık alan bilgisi alt boyut puanlarının ortalamaları ön test, son test ve izleme testinde değişmemektedir. Buna göre 16. denencedeki H_0 denencesi kabul edilmiştir.

BÖLÜM V : TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen bulgulara dayalı olarak elde edilen sonuçlar ve buna ilişkin geliştirilen öneriler ele alınmıştır.

5.1. TARTIŞMA VE SONUÇ

Deney grubu üzerinde sekiz hafta süresince uygulanan psikoeğitim programı ile uygulama sonucunda elde edilen kariyer kararsızlıkları düzeylerinde KARGEL toplam puanlarında ve alt boyutlar olan kariyer uyumu, kariyer iyimserliği ve alan bilgisi toplam puanlarında son test puanları lehine bir fark oluşmuştur. Psikoeğitim programı bitimi sonrasında yapılan izleme testi sonuçlarında da anlamlı bir fark gözlenmiştir.

Deney grubunun KARGEL ölçeği kariyer uyumluluğu alt boyut ön test, son test ve izleme testi toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin yapılan Wilcoxon işaretli sıralar testi sonuçları incelenmiştir. Deney grubunun KARGEL ölçeği kariyer uyumluluğu alt boyut ön test, son test toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir (Tablo 16). Son test ve izleme testi puanları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Öte yandan ön test ve izleme testi puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu anlaşılmaktadır.

Bu bulgulardan hareketle psikoeğitim programına katılan öğrencilerin kariyer geleceği kararsızlıklarına yönelik uygulamaların etkili olduğu ve oluşan etkinin ise program süresi boyunca süreklilik gösterdiği görülmüştür.

Kontrol grubunun KARGEL ön test, son test ve izleme testi kariyer uyumluluğu alt boyut toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin yapılan Wilcoxon işaretli sıralar testi sonuçları incelenmiştir. Kontrol grubunun KARGEL ön test, son test ve izleme testi kariyer uyumluluğu alt boyut toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı anlaşılmaktadır (Tablo 17). Başka bir ifadeyle KARGEL ölçeği kariyer uyumluluğu alt boyut farkındalık puanlarının ortalamaları ön test, son test ve izleme testinde değişmemektedir. Buna göre kontrol grubundaki üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlıkları kariyer uyumluluğu alt boyutunda olumlu bir değişiklik sağlanmadığı söylenebilir.

Deney grubunun KARGEL ön test, son test ve izleme testi kariyer iyimserliği alt boyut toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin

yapılan Wilcoxon işaretli sıralar testi sonuçları incelenmiştir. Deney grubunun KARGEL ön test, son test kariyer iyimserliği alt boyut toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir (Tablo 20). Son test ve izleme testi puanları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Öte yandan ön test ve izleme testi toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre psikoeğitim programının öğrencilerin kariyer iyimserliği düzeylerinin artmasında etkili olduğu ve oluşan etkinin devam ettiği sonucuna ulaşılabilir.

Kontrol grubunun KARGEL ön test, son test ve izleme testi kariyer iyimserliği alt boyut toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin yapılan Wilcoxon işaretli sıralar testi sonuçları incelenmiştir. Kontrol grubunun KARGEL ön test, son test ve izleme testi kariyer iyimserliği alt boyut toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı anlaşılmaktadır (Tablo 21). Başka bir ifadeyle KARGEL ölçeği kariyer iyimserliği alt boyut farkındalık toplam puan ortalamaları ön test, son test ve izleme testinde değişmemektedir. Buna göre kontrol grubundaki üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlıkları kariyer iyimserliği alt boyutunda olumlu bir değişiklik sağlanmadığı söylenebilir.

Deney grubunun KARGEL ön test, son test ve izleme testi alan bilgisi alt boyut toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin yapılan Wilcoxon işaretli sıralar testi sonuçları incelenmiştir. Deney grubunun KARGEL ölçeği alan bilgisi alt boyut ön test, son test toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir (Tablo 24). Son test ve izleme testi puanları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Öte yandan ön test ve izleme testi puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre psikoeğitim programının öğrencilerin kariyer alan bilgisi düzeylerinin artmasında etkili olduğunu ve oluşan etkinin süreklilik gösterdiği sonucuna ulaşılabilir.

Kontrol grubunun KARGEL ölçeği alan bilgisi alt boyut ön test, son test ve izleme testi toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin yapılan Wilcoxon işaretli sıralar testi sonuçları (Tablo 25) incelenmiştir. Kontrol grubunun KARGEL ölçeği alan bilgisi alt boyut ön test, son test ve izleme testi toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı anlaşılmaktadır. Başka bir ifadeyle KARGEL farkındalık alan bilgisi alt boyut puanlarının ortalamaları ön test, son test ve izleme testinde değişmemektedir. Buna göre kontrol grubundaki üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlıkları alan bilgisi alt boyutunda olumlu bir değişiklik sağlanmadığı söylenebilir.

Yapılan alan yazın taraması sonucunda mesleki rehberlik alanında yapılan benzer çalışmalara ulaşılmakla birlikte üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlıklarını gidermeye yönelik benzer araştırmalara ulaşılamamıştır. Yapılan araştırmalarda da daha çok meslek tercihinin veya kariyer planlamayı amaçlayan benzer araştırmaların olduğu görülmüştür (Atıcı ve diğ., 2005; Bacanlı, 2006; Betz, 1992; Demirel 2013; Özyürek, 2002; Poole, 2007; Prideaux ve diğ., 2002; Sullivan ve Mahalik 2000; Ting ve diğ., 2012; Yeşilyaprak, 2012; Yılmaz ve ark., 2012) ve yapılan çalışmaların daha çok lise öğrencileri üzerinde yapılmış olması araştırmada elde edilen sonuçları diğer çalışmalar ile karşılaştırmak için kullanılamamıştır.

Son zamanlarda bireylerin kişisel hayatlarında ve iş hayatlarında çok hızlı bir değişim olmaktadır. Bu döngüye meslekler, kariyer yaşamı, sektörler ve pozisyonlarda girmektedir (Porfeli ve Saviskas, 2011). Bundan dolayı iş dünyasında oluşan değişim sonucunda bireyler iş hayatında ortaya çıkan durumlarda, kariyer seçimlerine iyimser veya kötümser bir açıdan bakmaya başlamışlardır. Bireylerin mutluluk durumları ve benzer etkenler kişilerin kariyer tercihlerini etkiler hale gelmiştir (Boehm ve Lyubomirsky, 2008). Bireylerin kariyerlerine iyimser bir şekilde bakmaları kariyerlerindeki tercihlerine etki ediyordur denilebilir.

Kariyer uyumluluğu kavramı kişilerin her yaş döneminde hayat rollerinde karşılaşılabilecekleri değişikliklerle baş etmeye hazır olmaları olarak açıklanmaktadır. Kariyer uyumluluğu hem ergenlerde hem de yetişkinlerdeki programlı davranışları, kişisel özellikleri, çevresel imkanların tespit edilmesini ve üst düzey bilgiye ulaşmayı kapsar. Yani kariyer uyumluluğu öngörölmüş bir planlama durumudur(Savickas, 2005). Bu durumu başarılı bir şekilde geçirebilmesi için kişinin olumlu baş etme becerilerini geliştirmesi etkili olacaktır. Bireylerde olaylarla olumlu baş etme becerileri bir çok bireysel özelliğe ve çevresel koşullara bağlı olarak gelişmektedir. Yapılan araştırmalar, kariyer planlama sürecinde kişilerin aktif olarak baş etme kabiliyetlerinin daha önemli olduğunu göstermektedir (Lent, Brown, Talleyran, Macpartland, Davis ve Chopra 2002; Cook 1999; akt: Kalafat 2012). Eğitim sonrasında kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğine dair sayısal verilerdeki artışlar göstermektedir ki; bireylerin eğitim sonrasında baş etme becerileri bilgi düzeyinde artmıştır. Bu konu Hackett (2000)'ın yaptığı bir çalışmada elde ettiği sonuçlar ile de desteklenmektedir (akt: Kalafat 2012).

Pool (2007), Demirel (2013) ve Yılmaz (2012) yaptıkları araştırmaların da kariyer kararsızlığı ve meslek seçiminin de bazı faktörlerden etkilendiğinden

bahsetmişlerdir. Özellikle lise ve üniversite öğrencileri üzerinde yapılan araştırmalarda bireylerin yaşam amaçlarının kariyer planlama ve meslek seçimleri üzerinde etkili olduğu sonucuna varmışlardır. Bunun yanı sıra kişilerin demografik özellikleri ile kariyer tercihleri arasındaki ilişki incelenmiş ve Holland'ın Kariyer Seçme envanterinin ölçek olarak kullanıldığı bir anket çalışmasında, kişilik tipleri temelinde yapılan araştırmada, bireylere ait farklı alanlarda yapılan kariyer seçimlerinin, belirli demografik özellik verilerine göre farklılık oluşturduğu ve böylece öğrencilerin kendilerine uygun kariyer seçimlerine ilişkin bir profilin ortaya çıkarıldığını ifade etmiştir. Bu araştırma da, henüz herhangi bir meslek yaşamının içinde olmayan üniversite öğrencilerinin kariyer seçimlerini, hangi faktörlerin etkilemiş olacağının tespit edilebilmesi, ve bireyin içinde bulunduğu faktörlerinin kontrolünün sağlanması ve böylece kariyer seçimlerinde daha bilinçli ve programlı olarak desteğin verilmesinin önemi vurgulanmıştır.

Türkiye’de yapılan çalışmalar incelendiğinde bu çalışmaların lise düzeyindeki öğrencilerin mesleki kararsızlıkları üzerinde yoğunlaştığı görülmüştür. Yapılan bu çalışmalar lise öğrencilerinin isabetli meslek tercihleri yapmalarını sağlamak için grup çalışmaları ve psikoeğitim programları şeklindedir. (Bacanlı 2006; Demirel 2013; Yeşilyaprak 2012; Yılmaz ve ark., 2012). Üniversite öğrencileri üzerine yapılan çalışmaların eksikliği bu çalışma ile giderilmeye çalışılmıştır. Bu psikoeğitim çalışması ile üniversite öğrencilerinin okudukları bölümlerin sektördeki pozisyon karşılıkları bilgi düzeyinde verilerek, sektörde çalışan üniversite mezunları ile temasları sağlanmış ve tecrübe transferi yapılması hedeflenmiştir. Bunun yanı sıra katılımcılardan sektörde bulunan üniversite mezunları ile mülakat yapmaları istenmiş ve kendilerinin iş bulma süreçlerinde yaşadıklarını analiz ederek rehberlik etmeleri sağlanmıştır. Ve böylece katılımcıların kendi iş bulma serüvenlerinde benzer problemleri yaşamaları bilgi düzeyinde engellenmiştir. Bu durumda üniversite öğrencilerinin sektör ve pozisyon bazlı yaşayabilecekleri kariyer kararsızlıklarına yönelik önleyici bir çalışma planlanmış ve okudukları bölümlerin sektörel karşılıkları ve pozisyonlarını kavramları sağlanmıştır.

Üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlıklarının giderilmesine yönelik (Betz, 1992; Pool 2007; Prideaux ve diğ., 2002; Sullivan ve Mahalik, 2000) yurt dışında yapılan farklı çalışmalar incelendiğinde ise, Avustralya’da ergenlik çağındaki öğrenciler üzerinde yapılan bir çalışmada, mesleki karar verme sürecinde ev ve okulun karşılaştırmalı olarak etkisi incelenmiştir. Bu araştırmada, mesleki karar

verme sürecinde katılımcıları etkileyen üç faktörden bahsedilmiştir. Bu faktörler ailenin etkisi, okulun etkisi ve öğrencilerin bakış açılarının etkisi şeklinde sıralanmıştır. Bu araştırmadan yola çıkarak öğrencilerin meslekler hakkında çeşitli nitelikleri bilmeye gereksinimleri vardır ve yeterli rehberlik hizmeti istemektedirler diyebiliriz. Mesleki karar verme sürecinde, kız ve erkek öğrencilerin farklı değer ve özellikleri önemsedikleri görülmüştür. Erkek öğrencilerde güvenlik ve maaş gibi dış kaynaklı yönelimler söz konusuysa, kız öğrencilerde ise kişilik yönelimi öne çıktığı görülmüştür. Liselerde okuyan öğrencilerin meslek seçimlerinde aile etkisi, okulun etkisi ve bakış açısı etkisi araştırılmıştır. Bunların sonucunda yeterli derecede meslekler hakkında bilgiye sahip olunmasının öğrencilerin tercihleri üzerinde etkisinin olduğu görülmüştür. Bizim yaptığımız araştırmada ise öğrencilerin yeterli düzeyde sektörler ve pozisyonlar hakkında bilgiye sahip olmalarının üniversite sonrasında yaşayabilecekleri sektör ve pozisyon bazlı kariyer kararsızlıklarını gidermelerinde etkili olacağı öngörülmüş ve bu kapsamda bir psikoeğitim programı hazırlanmıştır. Yapılan ölçek değerlendirmeleri sonucunda da eğitim programımızın bireylerin yaşadıkları kariyer kararsızlıklarının giderilmesinde etkili olduğu görülmüştür.

Ting ve diğer çalışma arkadaşları (2012), Amerika'nın güneydoğusunda bir okulda, Super'in teorisi temelinde yaptıkları bir ön çalışmada ortaokul öğrencilerine yer bilimleri aracılığı ile bir kariyer eğitim programı uygulamıştır. Bu programda, öğrencilerin kendi ilgi, bilgi, yetenek ve farkındalıklarını keşfedebilmeleri hedeflenmiştir. Öğrencilere, koordinasyonlu bir şekilde ailelerin ve öğretmenlerin desteğiyle bilim ve yer bilimleri hakkında bilgi verilmiş ve bu kapsamda bilim kampları, müze ziyaretleri, bilimsel ajans ziyaretleri yaptırılmıştır. Program sonunda öğrencilere çeşitli alanlardan farkındalık kazandırıldığı ve bireylerde bilimsel beceri ve kariyerlerini geliştirme yönelimlerinin oluştuğu gözlenmiştir. Bu çalışmalar da bize göstermektedir ki; öğrenciler de hem mesleki rehberlik hemde kariyer planlamaları hakkında farkındalık düzeylerinin arttırılması tercihler üzerinde ve yaşanan kararsızlığın giderilmesinde etkili olmuştur.

Bu yaptığımız çalışmada program kapsamında üniversite öğrencileri ile sektörler yakınlaştırılmış ve kariyerleri ile ilgili koordinasyon sağlayabilecekleri bir zemin oluşturulmuştur. Sektörden olan bireyler ile sosyal network oluşturmaları

önerilmiş ve katılımcılara staj ve gönüllü staj konuları teşvik edilmiştir. Yapılan resmi yada gönüllü stajları bir iş teklifi alma fırsatı olabileceğine temas edilmiştir.

Prideaux ve diğer arkadaşları (2002), bir başka çalışmada kariyer gelişimini etkileyen unsurları analiz edebilmek ve öğrencilere farkındalık kazandırmak amacıyla 6 haftalık kariyer dersleri planlamışlar ve programı öğrenciler üzerinde uygulamışlardır. Birinci derste; kariyer gelişimini etkileyen olumlu ve olumsuz yönler verilerek kariyer hayallerinin kariyer farkındalığına dönüştürülmesi amaçlanmıştır. İkinci derste; bireylerin sahip oldukları öz yetkinlik ile yapabilecekleri ve yapmak istedikleri hedefleri doğrultusunda performansları arasındaki ilişkilerin üzerinde durulmuştur. Eski bir öğrencinin kariyer gelişiminde başarılı ve başarısız olduğu zamanları ifade ettiği bir videosunun öğrencilere izlettirilmesi bu amaçla yapılacak olan etkinliklere bir örnek olabilir. Üçüncü derste; öğrencilerin ilgi ve yetenekleri ile kariyer tercihleri arasındaki uyumun farkındalığı kazandırılması amaçlanmıştır. Dördüncü derste, etkin ve etkin olmayan çeşitli hedef davranışlar üzerine yoğunlaşarak öğrencilerden senaryolar okumaları ve bu okumalar doğrultusunda içlerindeki üretken ve üretken olmayan kısımlar hakkında değerlendirme yapmaları istenmiştir. Ayrıca, öğrencilere hayallerindeki işe ulaşamamış bazı kişilerin kariyer geçmişlerine ait bazı senaryolar verilerek öğrencilerden bu kişilere onlar için alternatif bir kariyer yolculuğu çizmeleri istenmiştir. Beşinci derste ise, öğrenciler farklı karar verme stillerinin farkındalığını kazanır, farklı karar verme stratejilerini tartışır ve basit karar verme ödevleri uygulayarak gözlemler yapar. Son olarak altıncı derste ise öğrencilerin kariyer gelişiminin doğal döngüsünün farkına varmış olmaları istenir. Bu dersle, kariyerleri boyunca karşılaşılabilecekleri engeller ve aksiliklere hazırlıklı olmaları amaçlanmaktadır. Ders içeriklerinde öğrencilerin kariyer farkındalıklarını arttırmak öncelikli hedef olarak belirlenmiş ve altı ders kapsamında öğrencilerin kararsızlık düzeyleri düşürüldüğü gibi bilgi ve farkındalık düzeyleri de arttırılmıştır. Çalışmamız kapsamında hazırladığımız ve uyguladığımız sekiz haftalık psikoeğitim programında üniversite öğrencilerinin mezuniyet sonrasında karşılaşılabilecekleri sorunlar tespit edilmiş ve bu sorunlarını gidermek için oturum içerikleri buna uygun olarak düzenlenmiştir. Sekiz oturum şeklinde planlanan ve gerçekleştirilen psikoeğitim programının ana amacı kariyer kararsızlıklarını giderecek sektör ve pozisyonlarla

alakalı bilgilerle donatmak ve bireylerde tespit edilen kararsızlık düzeylerini azaltmaktır.

Sullivan ve Mahalik (2000), belirli cinsiyet gruplarına uygulanan kariyer müdahalesi çalışmasında 31 kız üniversite öğrencisini ele almıştır. Seçilen öğrencilere, Betz, (1992)'in bir çalışması olan bilgilendirici ve tecrübe kaynaklı kariyer ilişkisi ile zamanla kazanılan ve değiştirilen öz yetkinliği öne çıkaran bir çalışma uygulanmıştır. Bu araştırmacıların yaptığı araştırmalarda başarılı performanslara odaklanma, temsili/gözlemci öğrenmeye katılım, duygusal uyarılmaya dikkat etme ve sözel ikna ile öğrencilerin yönlendirilmesi gibi bazı diğer özelliklerinde etkisinin varlığı bilgisine ulaşılmıştır. Bu çalışmalarda öğrencilerin kendilerini doğru tanımaları ve hedeflerini buna göre doğru konumlandırmaları hedeflenmiştir. Öğrencilerin geçmişteki başarıları ve sahip oldukları kariyer tecrübelerinin oluşturulması, ilgi duydukları meslekler hakkında araştırmalar yapmaları, çalışan kadınlarla kariyer yaşamları hakkında görüşmeler yapma ve kadınların kariyer gelişimleri ile ilgili yayınların okunması, öfke kontrolünü sağlama amaçlı eğitim verilmesi üzerinde durulmuştur. Sözlü ikna yolu ile öğrencilerin kariyer hedefleri doğrultusunda yüreklendirilmesi ve negatif iç konuşmalarının giderilmesi için grup içi arkadaşlarının birbirini desteklemesini sağlama etkinlikleri uygulanmıştır.

Yaptığımız çalışmada ise öğrencilerin sektör ve pozisyon bazlı bilgilerle bilgilendirmenin yanı sıra sektörler ve pozisyonlarla alakalı olarak tecrübe kaynaklarına ulaşmaları sağlanmıştır. Kariyer ilişkisi anlamında okudukların bölümlerle sektörler ilişkilendirilmeye çalışılmıştır. Bu durumda yapılan bu çalışmanın katılımcıların öz yetkinliklerini arttırdığı söylenebilir. Bunun yanı sıra üniversite öğrencilerinin kendilerini daha yakından tanımaları ve sektörlerle ilişkilendirmeleri için etkinlikler yapılmıştır. CV yazma ve mülakat etkinliklerinde de ilk iş deneyimlerini elde etmek için yapacakları görüşmelerde başarılı olmaları hedeflenmiştir. Öğrencilerin kariyer hedefleri doğrultusunda yüreklendirilmesi için on yıl sonraki kariyer hedeflerini görmeleri bir vizyon CV yazdırma etkinliği planlanarak sağlanmıştır.

Araştırma sürecinde yapılan bireysel gözlemler ve görüşmeler neticesinde üniversite mezunlarının mezuniyet sonrasında sıkça sektör ve pozisyon

değiştirmeleri veya istemedikleri pozisyonlardan mesleğe başlıyor olmaları kariyer kararsızlığının ve planlanmamış kariyer geleceğinin önemli bir göstergesi olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Kariyer geleceği ile ilgili kararların meslek hayatının başında alınarak kariyer yolculuğuna doğru planlama ile başlanması üniversite mezunlarının sektöre kazandırılması sürecini daha erkene çekecektir. Bu planlamanın gerçekleşmemesi durumunda mezunların sektörde ve farklı pozisyonlarda tam istedikleri yeri bulana kadar uzun zaman kaybedecekleri düşünölmektedir.

Sonuç olarak bu araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer geleceğindeki kararsızlıklarını gidermeye yönelik olarak 8 oturum şeklinde hazırlanan kariyer kararsızlığını giderme psikoeğitim programının etkililiği incelenmiştir. Uygulanan programın öğrencilerin kariyer kararsızlıklarını anlamlı derecede giderdiği gözlenmiştir.

Kariyer geleceği ile ilgili yapmış olduğumuz çalışmanın sonucunda üniversite öğrencilerinde kariyer kararsızlığını gidermesi yönündeki etkisi bireylere uygulanan sektör ve pozisyon bazlı kariyer danışmanlığının yapılmasının önemini ortaya çıkarmıştır. Psikoeğitim programı süresince öğrencilerin sektörler hakkında ayrıntılı bilgiye sahip olmadıkları ve pozisyonlar ile ilgili bilgilerinin yetersiz olduğu tespit edilmiştir. Kariyer geleceği ile ilgili yapılan çalışmaların azlığı üniversitelerde bu alanda yapılacak yayın çalışmalarının da değerini ortaya koymuştur.

Sektördeki ilgili pozisyonlarda çalışan bireylere ulaşıldığında ise çoğu bireyin herhangi bir araştırma yapmadan, bir plan ve program çerçevesinde olmadan oldukça rastgele bir şekilde sektörde ve pozisyonlarda görev aldıkları gözlenmiştir.

5.2. ÖNERİLER

Bu araştırma sonucunda elde edilen veriler ışığında bu çalışma ve gelecekte yapılacak çalışmalara yönelik araştırmacılara, uygulamacılara ve üniversite öğrencilerine yönelik çeşitli öneriler aşağıda sunulmuştur.

5.2.1.Araştırma bulgularına yönelik öneriler:

Bu araştırma uygulanan psikoeğitim programının üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlıklarının giderilmesi noktasında katkı sağladığını ortaya koymuştur. Öğrencilerin mezuniyet sonrasındaki süreçte yaşayabilecekleri psikolojik, toplumsal

ve ekonomik baskıları en aza indirmeleri için üniversite yıllarında önemli hazırlık yapmaları gerektiği bilgisi önemlidir. Üniversite öğrencilerinin üçüncü sınıf sonrasında kariyer gelecekleri ile alakalı olarak farkındalık düzeylerinin artırılmasına yönelik çalışmalar yapılabilir. Psikoeğitim programları, grup çalışmaları veya benzer çalışmalarla bu süreç desteklenebilir.

Kariyer danışmanlığının veya danışmanlarının bu süreci sağlıklı bir şekilde yürütebilmeleri için, danışmanlık yaptıkları bireyi tanımaları, istek ve beklentilerini tespit etmeleri çok önemlidir. Sektör ve pozisyonların beklediği yetkinlikler paralelinde bireylere uygun kariyer danışmanlığının yapılması, bireylerin sektörlerde uygun pozisyonlarda başlamalarına imkân sağlayacaktır.

Üniversitelerin bünyesinde iş dünyası ile işbirliği sağlanmalı, öğrenciler sektörler hakkında bilgilendirilmelidir. Sektörlerdeki ilgili pozisyonlar hakkındaki bilgiler paylaşılmalıdır. Gerekirse eğitim müfredatları bu açıdan yeniden gözden geçirilebilir. Sektör temsilcilerinin üniversitelere geliş gidişleri arttırılacak projeler hayata geçirilerek sektör ve üniversite iş birliği sağlanmalıdır.

Sektörlerin öğrencilerle buluşarak, öğrencileri ders ortamından iş ortamından taşımak için projeler üretilerek büyük markaların üniversite bünyesinde fakülte ve bölümlere özel ders açmaları, seçmeli ders olarak sağlanabilir. Rektörlük bünyesinde açılacak “Kariyer Yönetimi” gibi bir seçmeli ders ile öğrencilerin bilgilendirilmesine zemin hazırlanabilir.

Geriye gidilerek öğrencilerin gerçekten severek isteyerek, yeteneklerine ve kişilik özelliklerine uygun meslekleri seçmelerine yönelik projeler hazırlanarak, liselerin psikolojik danışmanlık ve rehberlik servisleri ile üniversitelerin kariyer merkezleri bu anlamda ortak projeler geliştirilerek ve iş dünyası da bu projelerin uygulanma sürecine dâhil edilebilir.

Sadece meslek liseleri özelinde değil de tüm liselerin bir atölye çalışması olabilir. Örneğin; Hukuk fakültesinde okumak isteyen bir lise öğrencisi, lisenin son iki sınıfında üniversiteleri ile okulların birlikte yapacağı bir ortak çalışma kapsamında fakültelerde birkaç kez misafir öğrenci olarak derse girebilir.

Öğrencilerin mesleklerini icra eden üniversite mezunları ile bir araya gelebilmeleri için fırsatlar oluşturulabilir. Bu birlikteliklerde mesleklerin güzel yanlarına temas edildiği gibi, hoşça gitmeyen yanlarına da değinilebilir. Üniversite öğrencileri üzerinde yapılacak kariyer kararsızlığı grup çalışmaları veya psikoeğitim programları aynı bölümde okuyan öğrencilere birlikte de uygulanabilir. Sektör ve

pozisyonlar ile ilgili alt gruplar oluşturularak araştırmalar yapılabilir. Örneğın; endüstri mühendislerinden oluşan bir gruba veya sosyologlardan oluşan bir öğrenci grubuna bu ve benzeri psikoeğitim programları uygulanabilir.

5.2.2.Gelecekteki araştırmalara yönelik öneriler

Üniversite öğrencilerinin kariyer geleceğı kararsızlıklarını gidermeye yönelik hazırlanan bir psikoeğitim programını içeren bu araştırma bilişsel ve davranışçı yöntemlerin ağırlıklı olduğı eklektik bir yaklaşımla uygulanmıştır.

Farklı kuramlardan hareket edilerek hazırlanacak eğitim programlarının etkilerinin test edilmesi yönünde de araştırmalara da yer verilebilir. Bu şekilde farklı yaklaşımlarla yapılan araştırmaların bir biri ile karşılaştırılması da söz konusu olabilir.

Bu araştırma Uluslararası Antalya Üniversitesi 3.sınıf öğrencileri ile birlikte yapılmıştır. Farklı sınıf seviyelerine uygulanabileceğı gibi devlet ve farklı vakıf üniversitelerinde de benzer çalışmaların yapılmasına gerek duyulmaktadır.

Bu araştırmada KARGEL ölçeğı kullanılarak ölçümleme yapılmıştır. Farklı ölçekler kullanılarak ölçümleme yapılabileceğı gibi, aynı grup üzerine farklı eğitim programları uygulanarak kazanılan davranış değışikliğı ve bilgi düzeyleri de incelenip değıerlendirilebilir.

KAYNAKLAR

- Akkoç, F. (2012). Lise Öğrencilerinin Mesleki Kararsızlıkları İle Kariyer İnançları Arasındaki İlişki. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(1), 49-70.
- Anafarta, N. (2001). Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 1-17.
- Atıcı, M., Özyürek, R. ve Çam, S. (2005). Okul Danışmanlığı Uygulamalarının Yetkinlik Beklentisi Algıları ve Mesleki Benlik Saygısı Üzerindeki Etkilerinin Boylamsal Olarak İncelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(24), 7-26.
- Bacanlı, F. (2006). Kariyer Araştırma Yetkinlik Beklentisi Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 301-330.
- Bacanlı, F. (2012). Kariyer Karar Verme Güçlükleri ve Meslek Seçimine İlişkin Akılcı Olmayan İnançların İlişkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(1), 37-86.
- Bacanlı, F. (2012). Kariyer Karar Verme Güçlükleri ve Meslek Seçimine İlişkin Akılcı Olmayan İnançların İlişkisi- Relationships between Career Decision Making Difficulties and Irrational Beliefs about Career Choice. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(37), 86-95.
- Bacanlı, F. (2016). Career Decision-Making Difficulties of Turkish Adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 16(2), 233-250.
- Bandura, A. (1993). Perceived Self-Efficacy in Cognitive Development and Functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117-148.
- Barthorpe, S. & Hall, M. A. (2000). Collaborative Approach to Placement Preparation and Career Planning for University Students: a case study . *Journal of Vocational Education and Training*, 52(2), 165-75.
- Bayram, C. (2010). *Etkin ve Objektif Bir Yükselme Kariyer Planlama ve Yönetimi*. İstanbul: Kumsaati Yayın Dağıtım.
- Betz, N. E. (1992). Counseling Uses of Career Self-Efficacy Theory. *The Career Development Quarterly*, 41(1), 22-26.
- Boehm, J. & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career succes?. *Jurnal of Career Assesemnet*, 16(1), 101-116.
- Brown, D. (2007). *Career Information, Career Counseling and Career Development*. Paris: Pearson Education.
- Casson, H. N. (2008). *Başarılı İş Adamı ve Moderne İş Metodları (Çev: Zafer Meşe)*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Chen, C. P. (2001). Career Counselling as Life Career Integration. *Journal of Vocational Education and Training*, 53(4), 523-542.
- Chen, C. P. (2006). Understanding Career Development: A convergence of perspectives. *Journal of Vocational Education and Training*, 50(3), 437-461.
- Corkin, D., Arbona, C., Coleman, N. & Ramirez, R. (2008). Dimensions of Career Indecision Among Puerto Rican College Students. *Journal of College Student Development*, 49(2), 1-15.
- Creed, P. A. & Yin, W. O. (2006). Reliability and validity of a Chinese version of the Career Decision-making Difficulties. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 6(1), 47-63.
- Porfeli, J. E. & Saviskas, M. L. (2011). Revision of the Career Maturity Inventory. *Jurnal of Career Assessment*, 19(4), 131-138.

- Çil, A. (2015). *Kariyer Yolculuğu*. İstanbul: Diyalog Akademi Yayınları.
- Çil, A. (2014). *Kuramdan Uygulamaya Meslek ve Kariyer Seçimi*. Erişim 03.04.2016, www.antalya.edu.tr: http://career.antalya.edu.tr/?kose-yazilari3
- Çıtak, G., Akansel, N. ve Özdemir, A. (2010). Hemşirelik ve Sağlık Memurluğu Öğrencilerinin Meslek Seçimlerini Etkileyen Faktörler. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*, 3(1), 24-31.
- Demirel, E. T. (2013). Yaşam Amaçlarının Girişimcilik Düşüncesini Biçimlendirmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(45), 123-143.
- Duffy, R. D. & Klingaman, E. A. (2009). Ethnic Identity and Career Development Among First Year College Students. *Journal of Career Assessment*, 17(3), 286-297.
- Erdoğan, N. (2001). Üniversitelerdeki Kariyer Merkezlerinin Faaliyetleri Hakkında Bir Araştırma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 131-142.
- Erol, A., Yergin, H. ve Mercan, M. (2012). Üniversite Öğrencilerinin Üniversite Tercihlerinin Belirleyicileri:Hakkari Örneği. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(2), 5-17.
- Eşici, H., Özünlü, M. B. ve Bacanlı, F. (2013). Kariyer Karar Verme Güçlüklerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(40), 35-50.
- Gainor, K. A. (2006). Twenty-Five Years Of Self-Efficacy in Career Assessment and Practice. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 161-178.
- Gati, I. G.P. (2011). Emotional and personality-related aspects of career decision making difficulties: facets of career indecisiveness. *Journal of Career Assessment*, 19(1), 3-20.
- Gati, I. ve Saka, N. (2001). High School Students Career Related Decision Making . *Journal of Counseling and Development*, 79(3), 331-340.
- Germeijs, V., Verschueren, K. & Soenens, B. (2006). Indecisiveness and High School Students' Career Decision-Making Process: Longitudinal Associations and the Mediatonal Role of Anxiety. *Journal of Counseling Psychology*, 53(4), 43-58.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S. & J.L.Herma. (1951). *Occupational choice: An approach to a general theory*. New York: Columbia University Press.
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28(6), 545-579.
- Gürbüz, S. ve Sığı, Ü. (2012). Kariyer Çabalarının, Temel Benlik Değerlendirmesi ve Kültürel Değerler İlişkisi: Türkiye ve ABD Karşılaştırması. 20. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*, 1, 1-5.
- Hamamcı, P. D. (2013). İçinde B. Yeşilyaprak, *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya*. Ankara: Pegem Akademi; 363-396.
- 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), 42-77.
- Holland, J. (1959). A theory of vocations choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6(1), 35-45.
- Howard, K. A., Ferrari, L., Nota, L., Solberg, V. S. & Soresi, S. (2009). The relation of cultural context and social relationships to career development in middle school. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 100-115.
- Hughes, E. C.(2010). İçinde Z. Cırhinoğlu, *Meslekler ve Sosyolojisi*. İstanbul : Gündoğan Yayınları; 25-43.

- International Association for Counselling Handbook on Career Counselling (2002). *Follow-up to the World Conference on Higher Education*. Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.
- Işık, E. (2010) *Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi Temelli Bir Grup Müdahalesinin Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Yetkinlik Ve Mesleki Sonuç Beklenti Düzeylerine Etkisi*. Erişim 03.05.2015, <http://library.cu.edu.tr/tezler/8093.pdf>.
- Kalafat, T. (2012). Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL), Career Futures Inventory (CFI). *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38), 169-179.
- Kanten, K. (2012). Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması . *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(6), 191-205.
- Karasar, N. *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar ilkeler teknikler*. İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım; 2014.
- Koca, A. İ. (2009). Üniversite öğrencilerinin değerleri ve bireysel özellikleri ile kariyer tercihleri arasındaki ilişki: Çukurova üniversitesinde bir araştırma . *Çukurova Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü/ İşletme anabilim dalı / Yüksek Lisans Tezi*.
- Kopelman, j. H. (2015). *Conflict Between Work and Nonwork Roles: Implications for the Career Planning*. Erişim 24.06.2015, http://www.researchgate.net/profile/Richard_Kopelman/publication/280316137_Conflict_Between_Work_and_Nonwork_Roles_Implications_for_the_Career_Planning_Process/links/55b22cf108ae092e96503421.pdf
- Kordon, E. (2015). *Yetkinliklere Dayalı Kariyer Planlama ve Endüstri Mühendisliği Öğrencileri İçin Bir Uygulama*, Erişim 06.06.2015, Pamukkale Üniversitesi Kütüphanesi: <http://kutuphane.pamukkale.edu.tr/katalog/0034571.pdf>
- Korkut, F. (2007). Psikolojik Danışmanların Mesleki Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık ile İlgili Düşünceleri ve Uygulamaları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(32), 187-197.
- Kracke, B. (1997). Parental Behaviors and Adolescent's Career Exploration. *Career Development Quarterly*, 45(4), 341-350.
- Kulaksızoğlu, A. (2000). *Ergenlik Psikolojisi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Kuzgun, Y. (2000). *Mesleki Rehberlik Danışmanlığına Giriş*. Ankara : Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y. (2001). *Meslek Seçiminde Bilinmesi Gerekenler*. Ankara: ÖSYM Yayınları.
- Kuzgun, Y. (2002). *Rehberlik ve Psikolojik Danışma*. Ankara: ÖSYM Yayınları.
- Liu, Y.C. (2003). Relationships Between Career Resilience and Career Beliefs of Employees in Taiwan. *Texas A&M University*
- Morgan, T. & Ness, D. (2003). Career Decision-Making Difficulties of First Year Student. *The Canadian Journal of Career Development*, 2(1), 33-37.
- Obi M.C., M. T. (2015). *Career Decision Making Process Among High School Students*, Erişim 21.08.2015, International Journal of Research in Education Methodology: http://cirworld.org/journals/index.php/ijrem/article/view/2129/pdf_14
- ÖSYM. (2015). *2015-ÖSYS'ye Başvuran Aday Sayıları*, Erişim 16.01.2015, Ösym: <http://www.osym.gov.tr/belge/1-14917/2015-osysye-basvuran-aday-sayilari-16012013.html>
- Özsoy, G., Özsoy, S., Özkara, Y. ve Memiş, A. D. (2010). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğini tercih etmelerinde etkili olan faktörler. *Elementary Education Online*, 9(3), 910-921.

- Öztemel, K. (2012). Kariyer Kararsızlığı ile Mesleki Karar Verme Öz Yetkinlik ve Kontrol Odağı Arasındaki İlişkiler. *GEFAD / GUJGEF*, 32(2), 459-477.
- Öztemel, K. (2013). Lise Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Güçlüklerinin Yordayıcıları Olarak Algılanan Sosyal Destek ve Cinsiyet. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 11(3), 241-257.
- Öztunç, H. ve Çil, A. (2013). Ailenin Sosyo-Ekonomik Durumu ile Üniverside Fakülte ve Bölüm Seçimi. *Civilacademy*, 11(3), 19-42.
- Özyürek, P. D. (2013). Sosyal-Bilişsel Yaklaşımlar. İçinde B.Yeşilyaprak, *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya*. Ankara: Pegem Akademi; 219-271.
- Özyürek, R. (2002). Kız ve Erkek On Birinci Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Yetkinlik Beklentisi, Kariyer Seçenekleri Zenginliği, Akademik Performans ve Yetenekleri Arasındaki İlişkiler. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(17), 20-32.
- Papert, S. (2013). *Mindstorms*. Erişim 20.10.2013, Sistempatent: <http://www.sistempatent.com/LinkClick.aspx?fileticket=j0XkCGGCRY8%3D&tabid=138&mid=881>
- Patton, W. & McMahon, M. (2006). The System Theory Framework of Career Development and Counseling: Connecting Theory and Practice. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 28(2), 153-166.
- Pişkin, D. D. (2013). Kariyer Gelişim Sürecini Etkileyen Faktörler. İçinde B.Yeşilyaprak, *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya*. Ankara: Pegem Akademi; 43-78.
- Poole, M. (2007). Job Choice and Advice. *The Vocational Aspect of Education*, 23-29.
- Prideaux, L. A., Patton, W. & Creed, P. (2002). Development Of A Theoretically Derived School Career Program: An Australian Endeavour. *Educational And Vocational Guidance*, 2(2), 115-130.
- Resmi Gazete (2001). *Millî Eğitim Bakanlığı Rehberlik Ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği*. Ankara: Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü- Mevzuat Bilgi Sistemi. Erişim 20.04.2015, <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.4806&sourceXmlSearch=&MevzuatIliski=0>
- Roll, T. (2002). Beliefs in Career Counseling. *NATCON Papers 2002 Les actes du CONAT*, 2(1), 1-9.
- Samer Khasawneh, L. K. (2007). University Students' Readiness for the National Workforce: A Study of Vocational Identity and Career Decision-Making. *Mediterranean Journal of Educational Studies*, 12(1), 27-42.
- Sampson, J. P. (1996). Career Thoughts Inventory: Professional manual. *Psychological Assessment Resources*,
- Sarı, E. (2007). Türk Üniversite Öğrencilerinin Aceleci, Araştırmacı ve Genel Kararsızlık Biçimlerinin Kendilik Kaygısı Düzeylerine Etkileri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 7(3), 897-926.
- Sarıkaya, T. ve Khorshid, L. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi: Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 393-423.
- Savickas, M. L. (2005). *The Theory And Practice Of Career Construction*. (Ed. S. D. Brown, & R. W. Lent). New York: Wiley, Putting theory and research to work.
- Schein, E. H. (1996). Career Anchors Revisited: Implications For Career Development in The 21st Century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 80-88.
- Seligman, M. (2006). *Learned Optimism*. New York: Vintage Books.

- Selvi, K. (2000). *Öğretim Amaçlarının Belirlenmesi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Sevim, D. D. (2013). Kariyer Danışmanlığı Süreci. İçinde B. Yeşilyaprak, *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya*. Ankara: Pegem Yayınları; 324-359
- Sharf, R. S. (2010). *Applying Career Development Theory to Counseling*. US: Brooks / Cole .
- Starica, E. C. (2012). Predictors for Career Indecision in Adolescence. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 33(1), 168-172.
- Sullivan, K. R., & Mahalik, J. R. (2000). Increasing Career Self-Efficacy For Women: Evaluating A Group Intervention. *Journal Of Counseling and Development*, 78(1), 54-62.
- Super, D. E. (1954). Career patterns as a basis for vocational counseling. *Jurnal of Counseling Psychology*, 1(1), 12-20.
- Şahin, M., Sarı, S. V., Duman, S., Kemioğlu, U. ve Kocaman, T. (2015). Mesleki Kararsızlığın Yordanmasında Kontrol Odağı ve Mantık Dışı İnançların Rolü / Role of Locus of Control and Irrational Beliefs in Predicying Career Indecision. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Servisi*, 5(43), 11-20.
- TDK. (2015). *T.C. Başbakanlık Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu*. Ankara: Türk Dil Kurumu: Erişim 16.04.2015, http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.56668b0665b0e0.30107221
- Ting, S., Leung, Y., Stewart, K., Smith, A., Roberts, G. & Dees, S. (2012). A Preliminary Study of Career Education in Middle School. *Journal of Career and Technical Education*, 27(2), 84-97.
- Ünsal, P. (2014). *Kariyer Gelişim Kuramları ve Kariyer Danışmanlığı*. İstanbul: Nobel Yayıncılık.
- Vaiane, A., Klehe, U., U.Koen & Dries, N. (2012). Career adaptability scale — Netherlands form: Psychometric properties and relationships to ability, personality, and regulatory focus. *Journal of Vocational Behavior*, article in pres, 80(3), 44-60.
- Whiston, S. C. & Blustein, D. L. (2013). The Impact Of Career Interventions: Preparing Our Citizens for 21st Century Jobs. *National Career Development Association*, 8(4), 94-109.
- Wong, C.S. (2011). An Exploratory Study on the Relationship between Parents' Career Interests and the Career Interests of Young Adults. *Journal of Educational and Vocational Guidance*, 11(1), 187-201.
- Yaylacı, G. Ö. (2007). İlköğretim Düzeyinde Kariyer Eğitimi ve Danışmanlığı. *Bilig Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(40), 119-140.
- Yeşilyaprak, B. (2012). Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığında Paradigma Değişimi ve Türkiye Açısından Sonuçlar: Geçmişten Geleceğe Yönelik Bir Değerlendirme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(4), 97-118.
- Yeşilyaprak, B. (2013). Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Alanındaki Kuramlara Giriş. İçinde B. Yeşilyaprak, *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya*. Ankara: Pegem Yayınları; 79-89.
- Yılmaz, İ. A., Dursun, B., Pektaş, K. ve Altay, A. (2012). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Seçimlerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi: Pınarbaşı MYO Örneği. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 2(2), 9-24.

ÖZGEÇMİŞ

Abdulrezzak ÇİL

1972 Yılında Trabzon’da doğdum. İlk-orta ve lise eğitimimi İstanbul’da tamamladı. 1991 yılında Bakırköy lisesinden mezun olunca üniversiteye başladı. Selçuk üniversitesinde sosyoloji bölümünde 1995 yılında lisans eğitimini tamamladı. 2013 yılında Marmara üniversitesinde yüksek lisans eğitimini aile ve evlilik üzerine tez yazarak tamamladı. 2011 yılında yönetici koçluğu, 2013 yılında aile danışmanlığı sertifikalarını aldı. 1995 yılında günümüze kadar eğitim ve kurumları ve danışmanlık merkezleri bünyesinde çalışmalarını devam ettirdi. 2010-2015 yılları arasında Bir vakıf üniversitesinde Kariyer Penceresi adlı proje kapsamında bir dergi ve bir portal yönetti.

1995-2015 yılları arasında eğitim kurumları ve üniversite bünyesinde eğitim ve kariyer çalışmalarını yürüttü. Eğitim kurumlarında eğitimcilik, danışmanlık ve idarecilik görevlerinde bulundu. Özellikle son sınıf öğrencilerinin meslek tercihlerine ve üniversite öğrencilerinin kariyer planlama tercihlerine yönelik çalışmalarının içinde bulundu. 2010-2015 yılları arasında bir sosyal sorumluluk projesi kapsamında beş yıl “Kariyer Penceresi” adlı bir dergi çıkardı.

2013-15 yılları arasında Bir Vakıf üniversitesinde kariyer yönetimi dersine öğretim görevlisi olarak girdi ve üniversitenin kariyer merkezini yönetti. Makalelerini dergiler ve gazetelerde yayınlandı. Kariyer yolculuğu adlı bir kitabı vardır. 2015 yılı Temmuz ayında Dia Akademi Eğitim Danışmanlık merkezini kurdu. Kitap ve danışmanlık çalışmaları devam etmektedir. DİA Akademi yayınlarından çıkan “Kariyer Yolculuğu” adlı bir kitabı mevcuttur. 2009-2012 yıllarına arasında eğitim ve kariyer danışmanlığı üzerinde 150 saat canlı yayında TV programı yapmıştır.

Abdulrezzak Çil orta seviyede İngilizce bilmekte olup evli ve iki çocuk babasıdır.

İletişim adresi: abdulrezzakcil@gmail.com