



**T.C
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI**

**KARİYER YAPILANDIRMA KURAMI TEMELLİ PSİKOEĞİTİM
PROGRAMININ LİSE ÖĞRENCİLERİNİN KARİYER
YAPILANDIRMALARINA KARİYER KARAR VERME GÜÇLÜKLERİNE VE
KARİYER KAYGILARINA ETKİSİ**

Şeyma MIZRAK

Malatya-2023

T.C
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI


KARİYER YAPILANDIRMA KURAMI TEMELLİ PSİKOEĞİTİM
PROGRAMININ LİSE ÖĞRENCİLERİNİN KARİYER
YAPILANDIRMALARINA KARİYER KARAR VERME GÜÇLÜKLERİNE VE
KARİYER KAYGILARINA ETKİSİ

DOKTORA TEZİ

Şeyma MIZRAK

Danışman: Prof. Dr. Mustafa KUTLU

Malatya-2023

	KABUL ONAY FORMU	Doküman No	İNÜ-KYS-FRM-142
		Yayın Tarihi	19.08.2019
Revizyon No			
Revizyon Tarihi			
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ			

İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

Kariyer Yapılandırma Kuramı Temelli Psikoeğitim Programının Lise Öğrencilerinin
Kariyer Yapılandırmalarına Kariyer Karar Verme Güçlüklerine ve Kariyer Kaygılarına
Etkisi

DOKTORA TEZİ

DANIŞMAN

Prof. Dr. MUSTAFA KUTLU

HAZIRLAYAN

ŞEYMA MIZRAK

Jürimiz tarafından 23/08/2023 tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda bu tez **oybirliği** ile başarılı bulunarak Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyelerinin Unvanı Adı Soyadı

İmza

1.Prof. Dr. Alim KAYA

.....

2.Prof. Dr. Mustafa KUTLU

.....

3.Prof. Dr. Niyazi ÖZER

.....

4.Doç. Dr. Abdullah ATLI

.....

5.Dr. Öğrt. Üyesi Mustafa SÜRÜCÜ

.....

O N A Y

Bu tez, İnönü Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri üyeleri tarafından kabul edilmiş ve Enstitü Yönetim Kurulu'nun .../.../20... tarih ve 20.../..... sayılı Kararıyla da uygun görülmüştür.

Doç. Dr. Eyüp İZCİ

Enstitü Müdürü

ONUR SÖZÜ

Prof. Dr. Mustafa KUTLU danışmanlığında Doktora tezi olarak hazırladığım **“Kariyer Yapılandırma Temelli Psiko eğitim Programının Lise Öğrencilerinin Kariyer Yapılandırmalarına Kariyer Karar Verme Güçlüklerine ve Kariyer Kaygılarına Etkisi”** başlıklı bu çalışmanın bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın tarafımdan yazıldığını ve yararlandığım bütün eserlerin hem metin içinde hem de kaynakçada, yöntemine uygun biçimde gösterildiğini belirtir, bunu onurumla doğrularım.

Şeyma MIZRAK

ÖNSÖZ

Lise öğrencilerinin kariyerlerini yapılandırmalarına, kariyer karar verme sürecinde yaşadıkları güçlükleri ve kariyere yönelik kaygılarını ise azaltmalarına destek olmayı amaç edinmiş olan bu deneysel çalışmanın alanyazına katkı sağlamasını temenni ederim.

Doktora sürecimde ve bu tezi bitirmeyi başarmamda yardımcı olan doktora eğitimim süresince akademik desteğini ve emeğini benden esirgemeyen, her zaman fikirlerimi destekleyen ve kolaylaştırıcı bir rol üstlenen tez danışmanım, saygıdeğer hocam Prof. Dr. Mustafa KUTLU'ya her zaman yanımda olduğu için teşekkür ederim. Tez izleme komitesinde yer alıp değerli fikirleriyle katkıda bulunan Prof. Dr. Alim KAYA'ya, Prof. Dr. Niyazi ÖZER'e ve Dr. Öğretim Üyesi Mustafa SÜRÜCÜ'ye teşekkür ederim.

Lisans döneminde tanıdığım, gerek lisans ve gerekse doktora ders döneminde; her zaman öğretici yanı ile desteğini hissettiğim, tüm yoğunluğuna rağmen, tez izleme komitesinde yer alarak tezimi büyük bir titizlikle inceleyen, tezin gelişiminde önemli katkılar sağlayan değerli hocam Doç. Dr. Abdullah ATLI'ya desteği için çok teşekkür ederim.

Bir diğer teşekkür ise saygıdeğer hocam Ramin ALIYEV'e. Yüksek lisans sürecinde tez danışmanım olan ve yüksek lisans tezimde bilgisi, desteği ve öğretici yanı ile doktora sürecinde de her zaman yanımda olan kıymetli katkılarını sunmaktan çekinmeyen sayın hocama minnettarım.

Gerek yüksek lisans gerekse de doktora döneminde yol göstericiliğini, ilgi, zaman ve çabasını hiçbir zaman benden esirgemeyen değerli hocam Dr. Öğretim Üyesi Gökay KELDAL'a ve bu süreçte yardımlarını gördüğüm Dr. Öğretim Üyesi Nuri ERDEMİR'e teşekkür ederim. Katkılarınız olmasaydı bu tez eksik kalırdı.

Anneme, babama ve kardeşime bugüne kadar beni anlayarak hep yanımda oldukları, benimle her zaman gurur duydukları, ilgi ve desteklerini sonuna kadar verdikleri için minnettarım.

Hayatımda olduğu günden beri hep destek kaynağım olan ve çalışmalarına devam etmem konusunda her zaman yanı başımda olan Eşim Aliseydi MIZRAK'a ne

kadar teŖekkür etsem azdır. O olmasaydı alıŖmalarına bu kadar özgüvenle devam edemeyebilirdim.

Oğlum Mert Ali'ye bu dönemde hayatımıza girdiği ve mutluluk kaynağımız olduğu için sonsuz teŖekkürler. Sayende durmayı, bakmayı, dinlemeyi daha derinden öğreniyorum. Seninde bilimin ışığında ilerleyeceğin, azim ve merakının bitmeyeceği, öğrenmeyi seveceğin yıllar diliyorum.

Üzerimde emeği geçen ve heyecanıma bunca zaman eşlik etmiŖ herkese gönülden teŖekkür ederim.

Ŗeyma MIZRAK



ÖZET

KARİYER YAPILANDIRMA KURAMI TEMELLİ PSİKOEĞİTİM PROGRAMININ LİSE ÖĞRENCİLERİNİN KARİYER YAPILANDIRMALARINA KARİYER KARAR VERME GÜÇLÜKLERİNE VE KARİYER KAYGILARINA ETKİSİ

MIZRAK, Şeyma

Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Mustafa KUTLU

Haziran-2023, XI+ 166 sayfa

Bu araştırma ile; kariyer yapılandırma kuramına temelli psikoeğitim programının lise öğrencilerinin kariyer yapılandırmalarına, kariyer karar verme güçlüklerine ve kariyer kaygılarına etkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Araştırmada tam deneysel desen kullanılmıştır. Araştırma, Gaziantep ilinde seçkisiz yol ile belirlenen bir lisede yürütülmüştür. Araştırmada; deney grubunda 10, kontrol grubunda 10 olmak üzere toplam 20 öğrenci yer almıştır. Araştırmanın deney grubunda yer alan üyelerle, program öncesinde iki ön görüşme gerçekleştirilmiş ve sekiz oturumdan oluşan psikoeğitim programı uygulanmıştır. Araştırmada, deney ve kontrol grubunda yer alan bireylerin kariyer seçimlerinde baş etme davranışlarını ölçmek amacıyla “Öğrenci Kariyer Yapılandırma Envanteri”, kariyer karar verme güçlük düzeylerini ölçmek amacıyla “Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği” ve kariyer kaygı düzeylerini ölçmek amacıyla ise “Kariyer Kaygısı Ölçeği” kullanılmıştır. Verilerin analizi için normallik, uç değerler ve varyansın homojenliği varsayımları incelenmiş ve karışık ölçümler için “İki Yönlü Varyans Analizi” kullanılmıştır. Araştırma sonucunda hazırlanan psikoeğitim programının öğrencilerin kariyer karar verme güçlük düzeylerini ve kariyere yönelik kaygılarını azalttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Kariyer yapılandırma kuramı, Kariyer karar verme güçlüğü, Kariyer kaygısı, Psikoeğitim, Deneysel.

ABSTRACT

THE EFFECT OF CAREER CONSTRUCTION THEORY-BASED PSYCOEDUCATION PROGRAM ON HIGH SCHOOL STUDENTS' CAREER CONSTRUCTIONS CAREER DECISION-MAKING DIFFICULTIES AND CAREER ANXIETIES

MIZRAK, Şeyma

Ph.D Thesis, İnönü University Educational Sciences Institute
Department of Psychological Counseling and Guidance

Advisor: Prof. Dr. Mustafa KUTLU

June-2023, XI+ 166 page

The study aimed to explore the effect of a career construction theory-based psychoeducation program on career constructions, career decision-making difficulties and career anxieties of high school students. The study employed the true experimental design. The study was carried out in a high school randomly selected among high schools in Gaziantep. A total of 20 students, 10 in the experimental group and 10 in the control group, participated in the study. Before the program, two pre-interviews were held with the members of the experimental group of the study and the psychoeducation program consisting of eight sessions was implemented. In the study, the "Student Career Construction Inventory" was used to measure the coping behaviors of the experimental and control groups in their career choices, the "Career Decision-Making Difficulties Scale" to measure the participants' career decision-making difficulty levels, and the "Career Anxiety Scale" to measure their career anxiety levels. Normality, extreme values, and homogeneity of variance assumptions were examined for data analysis, and two-way analysis of variance was used for mixed measurements. The study results showed that the psychoeducation program developed decreased students' career decision-making difficulty levels and career anxiety.

Keywords: Career construction theory, Career decision-making difficulties, Career anxiety, Psychoeducation, Experimental.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY SAYFASI.....	i
ONUR SÖZÜ.....	ii
ÖN SÖZ	iii
ÖZET	v
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar LİSTESİ	x
ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xii

BÖLÜM I GİRİŞ

1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Problem Cümlesi.....	4
1.3. Alt Problemler.....	5
1.4. Hipotezler.....	5
1.5. Araştırmanın Amacı.....	5
1.6. Araştırmanın Önemi	5
1.7. Sınırlılıklar	7
1.8. Sayıtlılar.....	7
1.9. Tanımlar.....	8

BÖLÜM II

KURAMSAL BİLGİLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Kariyer Yapılandırma Kuramı	9
2.1.1. Kariyer Yapılandırma Kuramı Danışmanlık Süreci	15
2.1.2. Kariyer Yapılandırma Kuramı ve Kariyer Yapılandırma Görüşmesi.....	18
2.2. Kariyer Yapılandırma Kuramı ve Kariyer Karar Verme Güçlüğü	18
2.3. İlgili Araştırmalar	20
2.3.1. Yurt İçinde Yapılan Deneysel Araştırmalar	20
2.3.2. Yurt Dışında Yapılan Deneysel Araştırmalar	22

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Deseni	27
3.2. Deneysel ve Kontrol Gruplarının Oluşturulması	28
3.3. Deneysel İşlem.....	28
3.4. Veri Toplama Araçları	29
3.4.1. Öğrenci Kariyer Yapılandırma Envanteri (ÖKYE)	29
3.4.2. Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği (KKVGÖ)	30
3.4.3. Lise Öğrencilerinin Kariyer Kaygılarını Belirleme Ölçeği (ÖKKBÖ)	31
3.5. Psikoeğitim Programına İlişkin İşlemler	31
3.5.1. Psikoeğitim Programının Geliştirilmesi.....	31
3.5.2. Programın Amacı Konusu ve Genel Özellikleri	32
3.6. Uzman Görüşlerinin Değerlendirilmesi	37
3.7. Pilot Uygulama Sonuçları	38
3.8. Pilot Uygulamanın Değerlendirilmesi	40
3.9. Programın Uygulanması ve Verilerin Toplanması	41
3.10. Görüşmelerin ve Oturumların Özetleri	42
3.11. Geçerlik Tehditleri ve Bunlara Yönelik Alınan Önlemler.....	46
3.11.1. İç Geçerlik Tehditleri ve Alınan Önlemler	46
3.11.2. Dış Geçerlik Tehditleri ve Alınan Önlemler.....	47
3.11.3. Alınan Diğer Önlemler	48
3.12. Verilerin Analizi	48

BÖLÜM IV

BULGULAR

4.1. Psikoeğitim Programının Sonuçları	50
4.1.1. Öğrenci Kariyer Yapılandırma Envanteri Puanlarının Psikoeğitim Programı Uygulamasına İlişkin Bulguları	50
4.1.2. Kariyer Karar Verme Güçlüğü Ölçek Puanlarının Psikoeğitim Programı Uygulamasına İlişkin Bulguları	53
4.1.3. Kariyer Kaygısı Ölçek Puanlarının Psikoeğitim Programı Uygulamasına İlişkin Bulguları	55

BÖLÜM V

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Kariyer Yapılandırma Psikoeğitim Programının Kariyer Yapılandırma Envanteri Puanlarına İlişkin Bulguların Tartışılması	59
5.2. Kariyer Yapılandırma Psikoeğitim Programının Kariyer Karar Verme Güçlük Düzeyine İlişkin Bulguların Tartışılması.....	60
5.3. Kariyer Yapılandırma Psikoeğitim Programının Kariyer Kaygısı Düzeyine İlişkin Bulguların Tartışılması	63
5.4. Kariyer Yapılandırma Kuramının Türk Kültürüne Uygunluğu	64
5.4. Sınırlılıklar ve Öneriler	66
KAYNAKLAR	70
EKLER	83
Ek 1. Oturumlar	83
Ek 2. Veri Toplama Araçları.....	110
Ek 3. Pilot Uygulamada Yer Alan Deney Grubu Danışanlarının Mesleki Değer, Kendini Değerlendirme ve Mesleki Kişilik Tipleri Envanterleri Değerlendirme Sonuçları	112
Ek 4. Deney Grubunda Yer Alan Danışanlarının Mesleki Değer, Kendini Değerlendirme ve Mesleki Kişilik Tipleri Envanterleri Değerlendirme Sonuçları ..	129
Ek 5. Veri Toplama Araçları İçin Alınan İzinler	163
Ek 6. Etik Kurul İzni	165
Ek 7. M.E.B. İzni	166
Ek-8. Veli İzin Belgesi.....	167

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. <i>Deney ve Kontrol Grublu Öntest, Sontest Ölçümlü Deneysel Modelin Gösterimi</i>	27
Tablo 2. <i>Öğrenci Kariyer Yapılandırma Envanteri Ölçüm Modeli Genel Uyum Katsayıları</i>	30
Tablo 3. <i>Kariyer Yapılandırma Envanteri Puanları Box's M Test Sonucu</i>	50
Tablo 4. <i>Deney ve Kontrol Grubunun Öğrenci Kariyer Yapılandırma Envanteri Puanları Öntest, Sontest Puanlarına İlişkin Betimsel İstatistik Sonuçları</i>	51
Tablo 5. <i>Öğrenci Kariyer Yapılandırma Envanteri Puanları İçin İki Faktörlü ANOVA Sonuçları</i>	51
Tablo 6. <i>Kariyer Karar Verme Güçlüğü Ölçeği Puanları Box'M Testi Sonucu</i>	53
Tablo 7. <i>Deney ve Kontrol Grubunun Kariyer Karar Verme Güçlüğü Ölçeği Puanları Öntest, Sontest Puanlarına İlişkin Betimsel İstatistik Sonuçları</i>	53
Tablo 8. <i>Kariyer Karar Verme Güçlüğü Ölçeği Puanları İçin İki Faktörlü ANOVA Sonuçları</i>	54
Tablo 9. <i>Kariyer Kaygısı Ölçeği Puanları Box's M Testi Sonucu</i>	56
Tablo 10. <i>Deney ve Kontrol Grubunun Kariyer Kaygısı Ölçeği Puanları Öntest, Sontest Puanlarına İlişkin Betimsel İstatistik Sonuçları</i>	56
Tablo 11. <i>Kariyer Kaygısı Ölçeği Puanları İçin İki Faktörlü ANOVA Sonuçları</i>	57

ŞEKİLLER LİSTESİ

- Şekil 1. Öğrenci KariyerYapılandırma Envanteri Puanları Grup Ölçüm Çizgi Grafiği 52
Şekil 2. Kariyer Karar Verme Güçlüğü Ölçeği Puanları Grup Ölçüm Çizgi Grafiği.... 55
Şekil 3. Kariyer Kaygısı Ölçeği Puanları Grup Ölçüm Çizgi Grafiği 58



KISALTMALAR LİSTESİ

DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
KDE	: Kendini Değerlendirme Envanteri
KKVGÖ	: Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği
KYG	: Kariyer Yapılandırma Görüşmesi
KYK	: Kariyer Yapılandırma Kuramı
MDE	: Mesleki Değer Envanteri
MKTE	: Mesleki Kişilik Tipleri Envanteri
ÖKKBÖ	: Lise Öğrencilerinin Kariyer Kaygılarını Belirleme Ölçeği
ÖKYE	: Öğrenci Kariyer Yapılandırma Envanteri
vd	: ve diğerleri

BÖLÜM I

GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde; problem durumu, problem cümlesi, alt problemler ve hipotezlere yer verilmiştir. Devamında araştırmanın amacı ve önemi ile sayıtlar, sınırlılıklar ve tanımlar açıklanmıştır.

1.1. Problem Durumu

Kariyer süreci, teknolojiadaki ilerlemeler ile birlikte birçok değişim geçirmektedir. Ortaya çıkan bu yenilikler kariyer geçişlerinde karşılaşılan sorunlarla başa çıkabilmeyi kolaylaştırabilmek adına bireylerin kendilerini daha iyi tanımaya ihtiyaç duyduklarını ortaya koymaktadır (Savickas, 2012). Aynı zamanda yaşanan farklılıklar kariyer geçişlerinin tahmin edilebilme durumunun daha zor olmasına sebebiyet verebilmektedir. Kariyer sürecinde yaşanan bu durumlar çalışanlarda aranan eğitim ve beceri düzeyi gibi nitelikleri de etkilemektedir. Bu süreçte geleneksel kariyer kuramları karmaşık hale gelen yenilikleri cevaplamakta yetersiz kalmakta ve yeni bir bakış açısına ihtiyaç artmaktadır (Savickas, 2006). Bireylerde aranan niteliklerin farklılaşması, birden fazla yeterliliğe sahip olmanın öneminin artması ve rekabetin yükselmesi gibi durumlar kariyer seçeneklerinin artmasına neden olmaktadır. Aynı zamanda üniversitelerde açılan programlarının çoğalması ve formal olmayan eğitimlerin kariyer gelişim sürecine etkisinin önemli bir noktaya ulaşması nedeniyle bireylerin meslek seçimi ya da iş yaşamına geçiş sürecinde birtakım güçlüklerle karşılaştıkları görülmektedir (Gati ve Levin, 2014). Kariyer karar verme döneminde olan lise öğrencileri yaşadıkları güçlükler karşısında; kendilerini tanımaya, ilgilerine, yeteneklerine, mesleki değerlerine ve kişilik özelliklerine uygun kariyer kararı vermeye daha fazla ihtiyaç duymaktadır. Bir taraftan ergenliğin getirdiği fiziksel, duygusal, sosyal problemlerle karşılaşırken; diğer taraftan gelecekleriyle ilgili önemli kararlar almaları beklenmekte, seçmek istedikleri mesleğe karar vermeleri ve kariyerlerine yön çizebilmeleri istenmektedir (Gülbahçe, 2009; Kaya ve Yıldırım, 2017; Savi-Çakar ve Uzun, 2021). Bu durum kariyer danışmanlarını, bireyin sahip olduğu özelliklerin nicel yollarla ölçülmesi yerine nitel yollarla elde edilmesine yöneltmektedir. Aynı zamanda kariyere yönelik düşüncenin de farklılaşmasına, daha esnek ve değişken bir kavram olarak kabul edilmesine yol açmaktadır.

Bireylerin sosyal kimliklerini ve benliklerini yitirmeden mesleklerde yaşanan farklılaşma ile nasıl baş edebilecekleri düşüncesi kariyer danışmanlarının cevap aradıkları temel soru olmaktadır. Bunun sebebi olarak; yeni neslin kariyerlerini oluşturma süreci içinde yüksek kazanca sahip olmak, bunu sağlamak için iyi pozisyonlara hızlı bir şekilde gelmek, işinde eğlenebilmek, övgüyle söz edilmek gibi faktörlerin olduğu belirtilmektedir (Wall, 2004). Aynı zamanda; bireylerin mesleklerinde daha iyi bir ücret istemelerinin yanında, çalıştıkları işte anlam bulmaya, aile ve iş hayatı arasında denge kurmaya bu sayede kariyer gelişimleri boyunca karşılaştıkları stresli durumlarla daha etkili başa çıkabilmeye ihtiyaç duydukları düşüncesi de gelmektedir (Savickas, 2012). Bireyin sahip olduğu özellikler (yetenek, ilgi, kişilik özellikleri) yerine kimlik gelişimini, kariyer uyumunu ve bireysel amaçlarını ön plana alan çalışmalar artmaktadır (Savickas, 2005). Mesleğin özellikleri ile kişinin özelliklerini karşılaştıran geleneksel kuramların yerine, bireyin anlam arayışına ve yaşam hikayelerine yön veren temel motivasyonun neler olduğuna dikkat eden yaklaşımlar öne çıkmaktadır (Savickas, 2013).

Kariyer danışma süreci Parsons ile başlamış (1900) ve birçok farklı kuram bu sürece dahil olmuştur. Toplumun ve bireylerin ihtiyaçlarının değişmesi ile farklı bakış açılarına sahip kuramlara yönelim daha fazla olmaya başlamıştır. Bunlar içerisinde, Kariyer Yapılandırma Kuramı (KYK) son yıllarda giderek önem kazanmıştır. Çünkü KYK, 21. yüzyılda bireyin değişen gereksinimlerine, kariyer seçimine, kariyer uyumuna ve mesleki benlik gelişimine ulaşmasını sağlayabilmek amacıyla geliştirilmiştir. KYK, (Savickas, 2005; 2012; 2013) yapılandırmacılık yoluyla bireylerin kariyerlerini nasıl oluşturduklarına açıklama getirir. İnsanlar mesleklerinde hızlı geçişler yaşamakta ve bu durum kariyer belirsizliğinin daha derinden yaşanmasına sebebiyet vermektedir. Bireylerin yaşam temalarının bilinmesi, seçimlerinin arkasında yatan ihtiyacı görmeye ve davranışa yön veren amacı anlamaya yardımcı olmaktadır. Kuram aynı zamanda kariyer uyum yeteneklerinin (ilgi-kontrol-merak ve güven) artmasını da ön plana almaktadır. Kariyer uyum yeteneği, bireylere uygun işlerde uyum sağlamaları için kullandıkları tutum, yeterlilik ve davranışlardır. Bireylerin mesleki gelişimindeki mevcut, öngörülen veya öngörülemeyen görevlerle mücadele etmeye hazır olduğunu gösteren psikososyal yapıdır (Savickas, 2005). Kariyer uyum yeteneğinin boyutları kişilerin mevcut iş ve talepleriyle ve gelişimsel görevleriyle başa çıkmasını temsil etmektedir (Sharf, 2017). Bu boyutlar kariyerinde anılan güçlükler karşısında uyum

sağlayan bireylerin geleceğine yönelik kararlı ve ciddi olarak düşünebilen (ilgi), kendisi ve geleceği ile ilgili olasılıklar karşısında meraklı olabilen (merak), beklentilere ulaşmak için güvenini artırabilen (güven) özellikler olarak ortaya çıkmaktadır. (Savickas ve Porfeli, 2012). Alanyazında da KYK ile ilgili yapılan nicel veya nitel çalışmalara (Büyükgöze-Kavas, 2012; Karacan- Özdemir, 2018; Karacan- Özdemir ve Ayaz, 2018; Karacan-Özdemir ve Yerin-Güneri, 2017; Siyez ve Belkıs, 2016) yer verilmiştir.

KYK'ye göre; ergenlik dönemi akademik başarı durumunun değerlendirildiği ve buna uygun meslek seçeneklerinin daraltıldığı, geleceğe yönelik değerlendirmelerin yapıldığı, bir işe girmenin şartlarının araştırıldığı kısacası kariyer ile ilgili düşüncelerin yoğunlaştığı bir süreçtir. Bu süreçte; gerçekleştirilecek psikoeğitim programlarında genellikle karar verme becerilerinin artırılması, geleceğe yönelik kaygıların azaltılması ve kişilik özelliklerinin farkına varılması gibi konulara odaklanılmaktadır (Swanson ve D'Achiardi, 2005). Gelişim dönemi içerisinde kendisinden beklenen mesleki olgunluk düzeyine ulaşamamış bireylerin gerçekçi kararlar alabilmelerinin güç olduğu belirtilmektedir (Super, 1980). Bu anlamda kariyer karar verme bilgi ve becerilerini kazanma ile bireylerin sağlıklı kariyer gelişimleri sağlanabilir (Kuzgun, 2006). Lise döneminde yer alan bireyler mesleki anlamda karar verme sürecinde kendilerine uygun olmayan veya daha az uygun olan bir mesleğe yönelebilmektedir (Bacanlı, Eşici ve Özünlü, 2013). Karar verme güçlüğüne yaşanmasında; aile beklentisi ve iş bulabilme imkanı gibi faktörler etkili olmaktadır. Bu durum bireyin gerçekte yapmak istediği kararın dışına çıkmasına neden olmaktadır (Bacanlı ve diğerleri, 2013; Bacanlı, 2012; Doğan ve Bacanlı, 2012; Fouad, Catter ve Kantamneni, 2009; Harman, 2017; Harman ve Kırdök, 2018; Kırdök ve Korkmaz, 2018; Lam ve Santos, 2017; Mau, 2001; Osipow ve Gati, 1996; Öztemel, 2013; Saka, Gati ve Kelly, 2008; Tien, 2005). İçinde buldukları dönem itibariyle; mesleklerinde hayallerini ve ideallerini oluşturma sürecindeyken verilecek karardan geri dönmenin karmaşık görünmesi bireyler üzerinde stres, korku, kaygı gibi olumsuz etkilere sebep olabilmektedir. Bu durum; bireylerin kariyer seçimlerinde belirsizlik ve kararsızlık durumlarını daha fazla yaşamasına dolayısıyla kariyer kaygı durumunun istenmeyen düzeyde gelişmesine sebep olabilmektedir (Vignoli, Croity-Belz, Chapeland, Fillipis ve Garcia, 2005). Kariyer gelişim sürecinde bireyin akademik ve mesleki gelişimine dair hissettiği başarısızlık duygusu kariyer kaygısı olarak ifade edilmektedir (Vignoli, 2015). Bu durum, mesleki

ve kariyer gelişim sürecinde yaşanan kariyer karar verme güçlüklerinden bilgi eksikliği sonucu oluşabilmektedir (Pisarik, Rowell ve Thompson, 2017; Vignoli, 2015). Bireyler liseden sonra meslek seçim kararını tesadüfi bir duruma bırakabilmektedirler (Kuzgun, 2011). Bunun yanında; mezuniyet durumu, iş bulma ve gelecek kaygılarını da ortaya çıkarmaktadır. Alınan kararlarda; aileyi hayal kırıklığına uğratma korkusu, sevilen arkadaşlardan, aileden uzaklaşma ile ilgili yaşanan korku ve bireyin mesleki süreci içerisinde yaşayacağı kaygılar olarak kariyer kaygısı üç farklı biçimde tanımlanmaktadır (Mallet, 2002). Lise öğrencilerinin kariyer kaygılarının azaltılabilmesi için kariyer kararında yaşadıkları güçlükler neden olan faktörlerin belirlenerek mesleki rehberlik sürecinin planlanması gerekmektedir (Çetin-Gündüz ve Nalbantoğlu- Yılmaz, 2016). Ayrıca, ergenlik döneminde kariyer karar verme güçlüğü ile kaygı arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar alanyazında mevcuttur (Bacanlı ve diğerleri, 2013; Corkin, Arbona, Coleman ve Ramirez, 2008; Campagna ve Curtis, 2007).

Bu nedenlerle bu araştırma; bireylerden kariyerlerine yönelik düşüncelerini nitel yollarla elde etmeyi, bu bilgilerle bireye tek bir meslek seçimi sunmak yerine KYK'yi temel alan bütünsel bir bakış açısı oluşturmayı amaçlamaktadır. Lise döneminde kariyer karar verme güçlüğü yoğun şekilde yaşanabilmekte ve buna bağlı olarak da kariyer kaygısı artabilmektedir. Ayrıca, lise dönemi kariyer karar verme davranışının önemli olduğu bir zaman dilimidir. Bu önemli süreçte; bireylere yapılacak kariyer danışmanlığı ile bireylerin kendilerine uygun kariyer seçimini yapabilmelerinin daha netleşeceği düşünülmektedir. Ayrıca; KYK'ye dayalı olarak hazırlanan deneysel çalışmalarda kariyer karar verme güçlüklerine ve kariyer kaygılarına etki ettiği sonuçlarına ulaşıyorsa o zaman mevcut çalışmada da uygulanan program ile bu değişkenlerin azalması beklenmektedir. Bu etkinin şu şekilde farklılıklar oluşturacağı varsayılmaktadır: KYK programına katılanların kariyer yapılandırma envanteri puanlarının yüksek, kariyer karar verme güçlüğü ve kariyer kaygı puanlarının düşük olması beklenmektedir. KYK programında yer almayanların ise kariyer yapılandırma puanlarının düşük, kariyer karar verme güçlüğü ve kariyer kaygısı puanlarının yüksek olacağı düşünülmektedir.

1.2. Problem Cümlesi

Kariyer yapılandırma kuramı temelli psikoeğitim programı; lise öğrencilerinin kariyer yapılandırmalarını arttırırken, kariyer karar verme güçlüğünü ve kariyer kaygılarını

azaltmakta mıdır?

1.3. Alt Problemler

Bu araştırmanın alt problemleri aşağıdaki gibidir:

1. Kariyer yapılandırma kuramı temelli psikoeğitim programının lise öğrencilerinin kariyer yapılandırmalarını arttırmada anlamlı bir etkisi var mıdır?
2. Kariyer yapılandırma kuramı temelli psikoeğitim programının lise öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerini azaltmada anlamlı bir etkisi var mıdır?
3. Kariyer yapılandırma kuramı temelli psikoeğitim programının lise öğrencilerinin kariyer kaygılarını azaltmada anlamlı bir etkisi var mıdır?

1.4. Hipotezler

Bu araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir:

1. Kariyer yapılandırma kuramı temelli psikoeğitim programı lise öğrencilerinin kariyer yapılandırmalarını artırır.
2. Kariyer yapılandırma kuramı temelli psikoeğitim programı lise öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerini düşürür.
3. Kariyer yapılandırma kuramı temelli psikoeğitim programı lise öğrencilerinin kariyer kaygılarını düşürür.

1.5. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; kariyer yapılandırma kuramı temelli psikoeğitim programının lise öğrencilerinin kariyer yapılandırma, kariyer karar verme güçlükleri ve kariyer kaygılarına etkisini araştırmaktır.

1.6. Araştırmanın Önemi

Bu araştırmada KYK'ye dayalı olarak hazırlanan psikoeğitim programı ile liseden üniversiteye geçişte bireylere kariyer gelişimleri konusunda destek olmak amaçlanmaktadır. Araştırmanın alana önemli katkılarının olacağı varsayılmaktadır.

KYK ile ilgili yapılan araştırmalar sınırlı sayıdadır. Alanyazında daha çok kuram ile ilgili teorik bilgiler yer almaktadır (Heppner ve Heppner, 2003; Whiston ve Oliver, 2005; Walsh ve Savickas, 2005). Yurtiçi alanyazında kariyer gelişimine yönelik yapılan çalışmalar sınırlı sayıdadır (Dönmezoğulları, 2020; Duru ve Gültekin, 2019; Karacan-Özdemir, 2018; Korkmaz, 2021; Sevinç ve Siyez, 2018; Ulaş-Kılıç, 2019). Alanyazında KYK'ye dayalı psikoeğitim programının lise öğrencilerinin kariyer karar verme güçlükleri ve kariyer kaygı düzeylerine etkisini inceleyen araştırmalara rastlanılmamıştır. Araştırmanın alanyazındaki bu boşluğu dolduracağı düşünülmektedir.

Lise döneminde öğrencilerin kariyer kararı vermede zorlandıkları ve buna bağlı olarak da kariyerlerine yönelik kaygı durumu yaşadıkları çalışmalarda görülmektedir (Bacanlı, 2016; Bacanlı ve Hamamcı, 2015; Bacanlı ve diğerkleri, 2013; Creed ve Yin, 2006; Gati ve Saka, 2001; Karacan-Özdemir, 2019). Bu dönemde bireyler eğitimlerine devam ederken aynı zamanda üniversitede seçmek istedikleri bölümü netleştirmeye, buna yönelik sınavlara hazırlanmaya çalışmaktadır. Bireyler yaşadığı belirsizlik durumları, ailenin isteklerinin farklılaşması, sınav stresi ve geleceğin belirsizliği gibi durumlar ile kariyerlerine yönelik kaygıyı daha fazla yaşayabilmektedir. Alanyazına bakıldığında, lise öğrencilerinin yaşadıkları kariyer kaygısıyla ilgili araştırmalar sınırlıdır (Nalbantoğlu-Yılmaz ve Çetin-Gündüz, 2018; Vignoli, 2015). Bu bakımdan, araştırmanın lise döneminde olan öğrencilerle yürütülmesinin gelişimsel müdahaleler açısından önemli olacağı tahmin edilmektedir.

Savickas'a (2005) göre, bireylerin kariyer kararları; ilgi, yetenek ve mesleki değer gibi kişilik özelliklerinin yanında aile, kültür ve yaşanan çevre tarafından da biçimlenmektedir. Bu dönemde bireyler, kendini keşfetme ve çeşitli kariyer rollerini incelemeyi içeren gelişimsel bir süreç içindedir. Bireylerden ergenliğin yarattığı fizyolojik, psikolojik birtakım gelişimsel görevleri yerine getirmeleri ve aynı zamanda bir üst eğitim kademe için gerekli olan sınavlara hazırlanmaları ve son sınıfta kariyerleriyle ilgili karar vermeleri gibi kariyer gelişim görevlerini üstlenmeleri beklenmektedir. Bireyin kendi yetenek, değer ve ilgisinin farkında olmaması bireyin karar verme davranışını güçleştirmektedir. Ayrıca, seçilen mesleğin birey için bir yaşam rolü olduğu ve bireyin yaşam stilinin bu kararlardan etkileneceği düşünüldüğünde kariyer kararı bireyin yaşamında önemli bir yere sahip olmaktadır (Super, 1980).

Araştırmanın psikoeğitim çalışması olarak yapılması alana diğerk önemli bir katkı olacaktır. Psikoeğitim çalışmaları bireye yardım araçlarından en güçlü olanıdır (Öncü,

1991). Bireylerin güçlü ve sınırlı yönlerini farketmelerine, kendilerini tanımlarına ve kişisel- sosyal açıdan gelişmelerine katkı sağlamaktadır (Demirtaş-Zorbaz, Kızıldağ ve Voltan-Acar, 2016). Grup temelli kariyer yaşam öyküsü oluşturma çalışmasında, grupta anlatıcı olarak yer alan üyenin diğer üyelerin bakış açısından yararlanıyor olması da önemlidir. Üyelerin her biri anlatıyı dinleyerek bireye uyarılar sunabilir ve bu durum anlatıcının benliğini inşasına katkı sağlayabilir. Bireyin kendini keşfetmesine, anlam bulmasına aracılık edebilir. Her bir üye bireysel deneyimlerini anlatır ve diğer üyelerden yansımalar alır ve iç görü kazanmış olur. Grup sürecinde yer alan tüm bu faktörlerin kariyerin inşası ve yaşam tasarımına önemli etkilerinin olacağı düşünülmektedir.

Araştırmada kullanılan görüşme soruları kuramın sorulmasını istediği ve bireyin bir bütün olarak değerlendirmesini sağlayan ve kişisel bir resmini ortaya koyan sorulardır. Liseden sonra bir üst öğrenime geçiş noktasında birey, kendine uygun olan alan-bölüm seçimi ve bir üst öğrenim kurumu ile ilgili yüzeysel bilgilere sahip olabilir. Bireyler kendi kişilik özelliklerinin farkına varamama, yeteneklerini kullanamama gibi birçok problem durumu yaşayabilmektedir (Yeşilyaprak, 1986). Sonuç olarak bireyler uygun olmayan hedeflere yönelebilmektedir. Karar vermenin önemli olduğu bu dönemde doğru adımlar ile ilerlemenin bireyin yaşamına olumlu anlamda etki sağlaması beklenmektedir. Araştırmanın bu açıdan da alana katkısının olacağı düşünülmektedir.

Okul psikolojik danışmanlarının özellikle kariyer danışmanlığı kapsamında uygulayacakları program içeriğinde KYK'ye yer vermeleri bireyin algı dünyasını gerçek kabul ederek kişiye özel kariyer kararı verebilmelerinin önemine dikkat çekecektir. Program oturumları; KYK'nin içeriğini oluşturan görüşme sorularından, kişilik özellikleri (ilgi, yetenek, mesleki değer, mesleki kişilik tipi) hakkında farkındalık kazanmalarına dönük çalışmalardan oluşmaktadır. Bu açıdan, öğrencilerin ihtiyaç duyacağı bilgi ve beceriler konusunda programdan yararlanacakları düşünülmektedir.

1.7. Sınırlılıklar

Bu araştırmanın sınırlılıkları aşağıda sıralandığı gibidir:

1. Araştırmaya katılacak olan deney ve kontrol gruplarını oluşturan bireyler bir Anadolu lisesinde 10. sınıfta öğrenim görmektedir.
2. Hazırlanan psikoeğitim programının uygulamaları haftada bir kez ortalama 70 ile 90 dakika arasında olacak şekilde toplamda sekiz oturum ile sınırlıdır.

1.8. Sayıtlar

Bu araştırmanın sayıtları şoyledir:

1. Araştırmaya katılan şğrencilerin veri toplama araçlarını içtenlikle ve uygun şekilde cevapladıkları varsayılmıştır.

1.9. Tanımlar

Kariyer: Yaşam boyunca sahip olunan rollerin tamamı olarak tanımlanmaktadır (Yeşilyaprak, 2015).

Kariyer Karar Verme Güçlüğü: Kariyer kararı verme öncesinde, sırasında veya sonrasında bireyin yaşadığı zorlukları ifade etmek için kullanılan bir ifadedir (Saka ve Gati, 2001).

Kariyer Kaygısı: Kariyer gelişim süreci içerisinde bireyin akademik- mesleki gelişimine dair hissettiğı başarısızlık korkusu olarak belirtilmektedir (Vignoli, 2015).

BÖLÜM II

KURAMSAL BİLGİLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde; kariyer yapılandırma kuramı, kariyer karar verme güçlüğü, kariyer kaygısı ile ilgili kuramsal bilgiler ve yurt içi- yurt dışında yapılan araştırmalar verilmiştir.

2.1. Kariyer Yapılandırma Kuramı

Bilginin kullanımı ve teknolojinin gelişimi ile birlikte yaşamın; eğitim, kariyer ve çalışma hayatı gibi birçok alanı etkilediği görülmektedir. Bu durum kariyer danışma süreci ve uygulamalarında bazı yeniliklerin oluşmasına etki etmektedir. Bu değişimler, kariyer danışmasında üçüncü dalga olarak ifade edilen yeni bir dönemi içermektedir (Hartung ve Santilli, 2018; Taylor ve Savickas, 2016; Severy, 2008). Kariyer danışma sürecinde “Özellik-Etmen Kuramı” olarak bilinen 1900’lerin başlarında ortaya çıkan Parsons ile başlayıp, Holland (1997) ile devam eden yaklaşım *ilk dalgayı* oluştururken; *ikinci dalgayı ise* Super’ın (1990) “Yaşam Boyu Yaşam Alanı” yaklaşımı oluşturmaktadır. Daha sonra; 21. yüzyılda ortaya çıkan Savickas’ın (2011) Kariyer Yapılandırma Kuramına (KYK) benzer örnekler ile yaşam temaları üzerine yapılan çalışmalar dikkat çekmeye başlamaktadır.

KYK; Savickas tarafından geliştirilen birey merkezli bakış açısına sahip, kariyer gelişim sürecinde bireylerin yaşayabilecekleri sıkıntıların üstesinden gelebilmelerine yardımcı olmayı amaçlayan bir kuramdır (Korkut-Owen ve Niles, 2011). Nesnel gerçeklik ve bilgiyi elde etmenin deneye ve gözleme dayalı olacağı düşüncesinin zıttı bir görüş ile nesnel gerçekliğin olmadığını ifade etmektedir (Patton ve McMahon, 2006). Kuramda; bireyin yaşadığı olayları, durumları kendi perspektifinden nasıl anlamlandırıldığının önemli olduğu görüşü hakimdir. Bu anlamda; kariyer danışmanlığında danışanların kişisel yapılarını nasıl tanımladığı ve bunların fark edilmesi önemlidir. KYK, (Savickas, 2005; 2012; 2013) yapılandırmacılık vasıtasıyla bireylerin kariyerlerini oluşturma süreçlerine açıklama getirir. Bireylerin kendi gerçeklerini nasıl yorumladıklarına dikkat ederken; bireyin gelişiminde tek başına etkili olanın bu olmadığına, gelişimin aynı zamanda çevre ile olan uyumun etkisiyle de oluştuğuna dikkat eden bağlamsal sürece yoğunlaşır. Gelişimsel özellikleri içerisinde barındırmasının yanı sıra psikodinamik ve çevresel durumlara da

dikkat eden bir meta-teoridir (Maree, 2014).

KYK'nin beş temel sayıltısı bulunmaktadır:

- *Özellik ve etmenlerden bağlamın bütünsel yapısına yönelme;* kariyer danışmanlarının nicel verilerle ölçtüğü soyut, durağan ve danışanlardan nitel yol ile alınan verilere göre nispeten daha basitleştirilmiş yollarla elde edilen bilgiler yerine, danışanların hikâyelerinden ortaya çıkan bilgileri değiştirmek üzerine bir bakış açısını içerir.
- *Tanımlamaktan ve çözüm üretmekten, sürece yönelme;* kariyer danışmanları danışanların meslek seçiminde onları tek bir seçeneğe yönleltmek yerine kariyer yapılandırma ve kimlik oluşturma gibi daha genel, bütünsel bir sorumluluğa yönelmektedir.
- *Doğrusal olan sebep-sonuç ilişkileri yerine doğrusal olmayan dinamiklere yönelme;* kariyer modelleri basit mesleki karar verme sürecine yardımcı olmaktan daha bütüncül yaşam düzenlemeye yönelik yeniden yapılandırmaya doğru değişmeye başlamaktadır.
- *Bilimsel gerçeklerden hikaye edilebilen, anlatılabilen gerçekliğe yönelme;* danışanın kendi bakış açısından hikayeleştirerek öznel gerçeklerini sunabilmesine, anlatılanların değerlendirilmesine imkan sağlar. Bireyin anlattığı gerçeği kendi sözcükleriyle hikâyeleştirmesine izin verir.
- *Açıklamaktan modellemeye yönelme;* bu modelleme süreci danışanın getirdiği belirsiz örüntüleri içerir ve giderek birey için daha etkili yordanabilir gerçeklikler gösterir (Savickas ve diğerleri, 2009).

Kuram, insanların “ne” yapmayı tercih ettiklerini içeren mesleki kişilik tiplerini, insanların mesleki geçişlerle “nasıl” başa çıktıklarını ortaya koyan gelişimsel bakış açısını, insanların yaşam temaları ile mesleki davranışlarına hangi anlamları yüklemeye çalıştıklarını “neden” seçtiklerini ele alan öyküsel psikoloji bakış açısını içermektedir (Savickas, 2006). KYK, bireyin uyum sağlama becerilerini ve yaşam boyu öğrenme bakış açısını ön plana alan bireysel farklılıklara dikkat eden bir model içermektedir (Savickas, 2005). Bireylerin kariyer sürecinin mutlak bir seçim yaparak süreci tamamlamalarından ibaret olmadığını aynı zamanda kendilerini de tanımlarına, çevreyle olan etkileşimleri ve öğrenmeleri yoluyla yaşamlarında oluşturdukları anlamın

ve amacın farkına varmalarına ve biçimlendirmelerine yardımcı olmayı ön plana almaktadır (Savickas, 2005). KYK'ye göre; bireyin yaşamının yapısı sosyal süreçlerle şekillenir ve bu oluşum temel ve çevresel rollerden oluşur. Bu roller içerisinde bazılarının anlaşılması zor olabilir. Bunların daha iyi anlaşılması ve yaşanan denge durumunu bozan durumların fark edilmesi için bireyin kendini tanımasına ve kariyer uyum yeteneğini ortaya çıkarmasına fırsat verilmelidir.

Kariyer uyum yeteneği, bireyin kariyer sürecindeki istikrarı, ulaştığı mesleki düzey ve işin sırası, sıklığı ve süresi, kişinin eğitimi, yetenekleri, kişilik özellikleri ve benlik kavramlarından oluşmaktadır. Kariyer uyum yeteneği, bireylerin benlik kavramlarını mesleki rollerinde etkin bir şekilde uygulamalarına olanak sağlamaktadır. Kariyer uyum yeteneği boyutları; ilgi, merak, güven ve kontroldür. Bu boyutlardan ilgi; bireyin geleceğe hazırlanma sürecine yönelmesi ve katılması anlamına gelmektedir (Savickas ve Porfeli, 2012). Gelecek yönelimi; geleceğe hazırlanmanın önemli olduğu duygusudur (Savickas, 2005). İlgisi yüksek olan bireyler; geleceğiyle ilgilenen ve geleceği hakkında her zaman yedek planları olan kişilerdir. Bu bireyler, gelecekte bazı şeylerin değişebileceğini düşünür ve bu nedenle farklı planlamalar yapabilirler. İlgisi düşük bireylerin ise gelecekleri hakkında düşünüp düşünmediği belirsizdir, gelecekleri hakkında bir planlamaları yoktur (Rees, 2017). Kontrol; başkalarına danışmalar bile bireylerin kendi kariyerlerini oluşturmaktan sorumlu olduklarını hissetmeleri ve inanmaları anlamına gelmektedir (Savickas, 2005). Araştırmalar, bireylerin yaşamlarını kariyerlerine uyarlama kontrolü hissetmeye ihtiyaçları olduğunu göstermektedir (Rees, 2017). Kendinde kontrol hissetmeyen bireyler şans, kader ya da diğerlerinin meslek seçimlerini yapmalarına izin verir (Savickas, 2002). Kontrolü düşük bireyler ne yapacağından emin olamamakta ve meslek/iş ile ilgili olumsuz haberlerden çabuk etkilenmektedir. Bu bireylerin; kendine nelerin destek olabileceğini bulmasına ve kendilerini mesleki yönde güdüleyen etmenlerin neler olduğu ile ilgili aile ya da arkadaşlarıyla iletişim kurmasına ihtiyacı olabilir. Kontrolü düşük bireylerin; genellikle risk alamayan ve harekete geçmekte zorlanan bireyler olduğu söylenebilir.

Merak ise; bireyin koşulları nasıl araştırdığı ve fırsatlar hakkında nasıl bilgi aradığı anlamına gelmektedir (Savickas ve Porfeli, 2012). Merak harekete geçtiğinde birey kendine uygun geleceği ile ilgili seçimler yapmak için bir bilgi kaynağı oluşturur (Savickas, 2005). Merakı yüksek bireyler; geleceğiyle ilgili planları hakkında bilgi toplamaya başlar. Ancak; yine de gelecekteki zorluklar, öngörülen değişiklikler, eğitim

ve maaş fırsatları, yurt dışı seyahat fırsatları gibi edindiği bilgiler hakkında tam emin olmaya ihtiyaçları vardır (Rees, 2017). Güven ise; benlik saygısı ve öz-yeterlik hakkındaki derin bilgi birikiminde saklıdır (Savickas, 2002; 2005). Bireylerin keşfetmeye ya da bir şeyler yapmaya istekleri olsa da kimi zaman güvenleri eksik olabilir. Bu durum, kendilerine karşı güvenlerinin az ve öz-yeterliklerinin düşük olmasından kaynaklanabilir (Sharf, 2017). Dolayısıyla, kariyer sürecinde yaşanan güven eksikliği amaçlara ulaşmayı önleyen kariyer engeli olarak görülebilir (Savickas, 2005). Güveni düşük bireyler; ne yapabileceği hakkında az fikre sahiptir. Yeteneklerini sürdürebilme ve genişletebilme hakkında düşünmeye ihtiyaçları vardır. Güveni yüksek bireyler ise; işleri tamamlamada güçlü düzeyde güvene sahiptir (Rees, 2017).

KYK'nin temel amaçları içerisinde; bireyin kimlik kazanması ve kariyer uyumuna sahip olması da yer almaktadır (Savickas, 2005; 2013). Kimlik ile ifade edilen mesleki yaşamları ile kimliklerini bütünleştirebilmeyi içermektedir. Kariyer uyumu ile vurgulanan ise; bireyin, kariyer uyumuna etki edecek, şimdi veya gelecekte yaşanabilecek mesleki rollerdeki görevler, geçişler ve başa çıkma kaynaklarının neler olduğudur (Savickas ve Porfeli, 2012). Benlik ve kimliğin birbirinden farklı kavramlar olduğunu belirten Savickas, kimliğin sosyal rollerle ilgili bireylerin kendilerine dair neler düşündüğünü içeren bir kavram olduğunu belirtmektedir (Savickas, 2012). Kendileriyle ilgili düşünceleri bireyin kariyer hikayesini ortaya koyabilir. Kariyer hikayesi bireyin geçmişte yaşadığı sorunları nasıl algıladığını, şimdi bu olayları nasıl yorumladığını ve ileride bu durumlarla ilgili neler yaşayabileceği belirtir. Anlatılarda ortak olan noktalara dikkat edilir. Bireyin kişilik tipini ve kariyer uyumunu anlamlı hale getiren bu ortak örüntüler yaşam temaları olarak ifade edilmektedir (Korkut-Owen ve Niles, 2011).

Yaşam temaları, bireyin yaşam tarzını ortaya koyan yapıdır. Yaşam tarzı her birey için farklılık gösteren, Adler'e göre 4-6 yaş arasında gelişen ve bu dönemdeki davranışların gelecek yaşamı etkilediği düşünülen ve kariyer uyum yeteneklerini bir araya getiren yapıdır (Sharf, 2017; Korkut-Owen ve Niles, 2018). KYK, anlamlı seçimler yapmak ve iş-meslek rollerine uyum sağlamak adına yaşam temalarını kullanmaktadır. Savickas, kariyer hikayelerinin bireylere onlar için neyin önemli olduğunu bulmalarında yardımcı olmayı sağladığını belirtmektedir. Bireyin benliğinin ortaya konduğu, yapılan seçimlere neden olan etmenlerin neler olduğu hikayelerde ifade edilir. Anlatılan hikayeler, kariyeri yapılandıran temel motivasyonun ve genel anlamın

ne olduğunun anlaşılmasında danışmanlara yardımcı olur. Hikayeler; baskıları, fırsatları görebilmeyi sağlamanın yanı sıra kişisel travmaları ve gelişimsel görevleri de anlamayı sağlar (Savickas, 2005). Kariyer hikayelerinin ortaya çıkmasına yardımcı olan Kariyer Yapılandırma Görüşmesi (KYG) soruları Savickas (2011) tarafından hazırlanmıştır. Bu sorular danışanın kariyer hikayesinin ortaya çıkmasına yardımcı olmaktadır. Geçmişteki yaşantıların ve gelecekteki beklentilerin bireyin yaşamına olan etkisini ortaya koymaya çalışmaktadır (Reid, 2016). Bu sorular ile kuram; danışanlara kendi problemlerini çözebilme gücüne sahip oldukları düşüncesi ile bakmakta ve bu fırsatı vermektedir (Savickas, 2011). KYG'nin yanı sıra, kuram; bir yaşam döngüsü içerisinde mesleki gelişim sürecinin ele alınmasını vurgulamaktadır. Bunu yaparken üç farklı bakış açısını ön plana almaktadır. İlki; mesleki kişilik tiplerini incelemeyi içermektedir. Farklılıklar psikolojisini temel almakta ve bireylerin ne yapmayı istediğine odaklanmaktadır. İkincisi; psikososyal uyum sürecini incelemekte ve gelişimsel bakış açısını ele almakta ve bireylerin nasıl baş ettiklerini anlamaya çalışmaktadır. Üçüncüsü ise; bireylerin yaşam temaları ile kariyer süreçlerine yükledikleri anlamları anlamaya çalışmakta ve seçmek istedikleri ya da seçtikleri meslekleri yaşamlarına uydurmaya çalıştıkları üzerinde durmaktadır. Kısacası; öyküsel bir bakış açısına sahiptir (Savickas, 2006). *Öyküselcilik*; bireyin yaşamındaki olayların, olguların, eylemlerin sırasıyla anlatımına dayanan bir kompozisyonu içermektedir. Bunu bireyin anlattığı mikro hikayeler oluşturmaktadır. Kariyer hikayesi; bireyin olaylara bakış açısını, olaylara verdiği anlamı, problemleri çözme şeklini ve karar verme davranışlarını içeren ayrıntılı bilgiler verebilmektedir.

Kurama göre; her meslek farklı kişilik özellikleri içerir. Bireylerin meslek seçimi mesleğin özelliği ve gerekliliğine göre hareket etmeyi gerektirir. Bireyler mesleğin özelliklerine uygun özelliklere sahip olduklarında o mesleğe girme yoluna eğilim gösterirler. İşten elde edilen doyumun derecesi, mesleki benliğini ne kadar ortaya koyabildiği ile doğru orantılıdır. KYK, mesleki benlik kavramını iş ve meslek hayatında geliştirmeyi ve uygulamayı ön plana alır. Mesleki gelişim süreci; büyüme, keşif, yerleşme, sürdürme ve çöküş süreçlerinden oluşur ve bu aşamalar belirli sürelerle ayrılmıştır. Büyüme, keşif, yerleşme, sürdürme ve çöküş dönemlerinin herhangi biri içinde, bireyin kariyerinde; yaşadığı gibi hastalık, yaralanma, işten çıkarılma veya iş yerinin kapanması, yeniden planlama gibi kişisel ya da sosyo-ekonomik olaylar

nedeniyle bu dönemlerde istikrarsızlıklar yaşanabilir. Bu istikrarsızlıklar, bireyin karşılaşılabileceği durumlara karşı başa çıkmaya ne kadar hazır olduğu ile doğru orantılıdır.

KYK, mesleki kişilik tipleri, gelişimsel görevler, yaşam temaları, bireyin kariyer uyumu gibi alanlara odaklanırken Holland, Super ve Adler'in kuramından yararlanır. (Sharf, 2017). Mesleki kişilik tipleri çocukluk döneminde şekillenmektedir. Bu dönemde ailenin aktörü "çocuk"tur ve çevresini anlamaya çalışmaktadır. Cinsiyet, doğum sırası, etnik köken gibi özelliklere göre ailesinde ve toplumda yer bulur (Savickas, 2011). Bu özellikler; kişilik gelişimine etki ettiği kadar mesleki kimliğin gelişmesine de etki etmektedir. Bu etmenler, kariyer danışmanları tarafından fark edilmeli ve ortaya çıkarılmalıdır (Busacca, 2007). KYK; birey ve çevre uyumu yaklaşımı ile bireyin kişiliğini şekillendiren sosyal çevrenin önemine dikkat çeken Holland'ın (1997) kuramından yararlanır. Holland altı mesleki kişilik tipi (Araştırmacı, Geleneksel, Gerçekçi, Girişimci, Sosyal ve Sanatçı) tanımlamaktadır. Kişilik tipleri; Holland'ın kuramında, nesnel bir gerçeklik şeklinde ifade edilmektedir. Fakat, KYK kişilik tipleri/ilgileri nesnel bir gerçeklik olarak görmemektedir. Kişilik tiplerini uyum stratejileri olarak algılamaktadır. KYK'de, kişilik tipleri ve yaşam temaları arasında fark vardır. Yaşam temaları; bireylerin eşsizliğine, biricikliğine dikkati yoğunlaştırırken, kişilik tipleri ise; benzerliklere, ortak özelliklere odaklanmaktadır. Bireylerin uygun kariyer seçimi yapmalarında yaşam temalarının bilinmesi önemli bir yer tutmaktadır. Holland'ın kişilik tipleri, KYK çerçevesinden yola çıkarak şu şekilde özetlenmiştir: *Gerçekçi tip*; bu tip kişilik özelliğine sahip danışanın anlattığı hikayesinde makine veya aletleri nasıl kullandığı, tesisat işleri gibi açık havada yapılan işleri çokça ifade ettiği görülebilir. Fiziksel beceri gerektiren ya da mekanik kullanımı gibi işler hikâyelerde yer alabilir. *Araştırmacı tip*; kişinin hikayelerinde araştırma ve bilim üzerine konuşma, bulmacalar, problem çözme gibi daha çok zihinsel süreçleri içeren öğeler yer alabilir. *Sanatçı tip*; bu tip kişilik özelliğinde yer alan bireyin anlatımlarında yaratıcı etkinlikler, sanat, müzik gibi yaratıcı ifadelerin yer aldığı konuşmalar sıklıkla yapılır. Bu tip konuşmalar bireye oldukça keyif verir. *Sosyal tip*; hikayelerinde diğer insanları gözetme, koruma, yardım etme, diğerlerine öğretme gibi anlatımlar bulunur. Başka insanların problemlerini çözmekten keyif alabilirler. *Girişimci tip*; hikayelerinde para kazanmanın önemli olduğu bu kişilik tipinde yer alan bireyler satmak, almak, ikna etmek ve başkalarını yönetmek gibi hikayeleri sıklıkla kullanırlar. *Geleneksel tip*; bu tarz bireyler hikayelerinde genellikle ofis işlerini yapma, düzen, planlama, organize

etme gibi ifadeleri kullanırlar (Sharf, 2017).

KYK; Super'ın kuramında belirttiği gelişim dönemlerinden de (büyüme, araştırma, yerleştirme, yönetim ve çözülme) yararlanmaktadır. Super'ın kariyer gelişiminin yaşam boyu devam ettiğini, yaşam alanının ise bireyin yaşamda gösterdiği sosyal roller ile şekillendiğini açıklamaktadır. Birey toplumla ve içinde bulunduğu çevre ile sosyal roller aracılığıyla etkileşim sağlamaktadır. Mesleki gelişim görevleri, bireyin hayatında belirli bir süreçte ortaya çıkan iş ile ilgili çalışmalara katılırken aynı yaş aralığında yer aldığı diğer bireyler gibi göstermesi beklenen bir dizi görevi gerçekleştirebilmesini ifade etmektedir (Kuzgun, 2006). *Büyüme dönemi*; 15 yaş öncesini içermekte ve bireylerin kariyer hikayelerinin içeriğini ilişki kıldıkları okul, aile ve arkadaş sistemleri oluşturmaktadır. Bu dönemde; kariyer hikayeleri değişkendir. *Araştırma dönemi ise*; 15-25 yaş aralığını kapsamaktadır. Bu dönem; bireylerin kariyer seçeneklerinin çeşitlendiği ve ne yapmak istediklerini büyük bir oranda belirledikleri süreci içerir. *Yerleştirme dönemi ise*; 25-45 yaş aralığıdır. Bu dönem; kariyerin ilerleme ve gelişme sürecidir. Bireylerin kariyer sürecine dair kararlılık duygusunu yaşadığı, ücret/ terfi gibi konuların ön plana çıktığı süreci kapsamaktadır. 45-65 yaş aralığı ise; *yönetim dönemi*'ni kapsamaktadır. Bu dönemde; kariyer hikayelerin de öne çıkan yeni teknolojilere uyum sağlama, kariyeri sürdürme şeklinde konular yer almaktadır. *Çözülme dönemi ise*; 65 yaş ve sonrasıdır. Burada; emekliliğe hazırlık, fiziksel olarak yaşanabilecek sorunlarla mücadele gibi hikayeler ortaya çıkmaktadır. KYK, kariyer hikayelerin de belirtilen yaş aralıklarının ortalama değerler olduğunu belirtmektedir (Sharf, 2017).

2.1.1. Kariyer Yapılandırma Kuramı Danışmanlık Süreci

Kariyer danışmanlığı sürecinde; Savickas'ın (2011) belirttiği üç tür müdahale bulunmaktadır. Bu müdahaleler; kariyer rehberliği, kariyer eğitimi ve kariyer danışmanlığıdır. Danışanın ihtiyacına göre; üçünden birine kariyer danışmanı karar verebilir ve yardım planı geliştirebilir. Danışan, mesleki olarak nispeten daha basit bir yönlendime arıyor ise aktör rolüne geçer ve geleneksel yöntem olarak bilinen kişisel özellikler ile meslekleri eşleştirmeyi yapabilir. Danışan; kariyer kararı verme, kariyer planı yapma gibi bir amaç içinde ise kariyer eğitimi ve psikososyal müdahaleleri kullanabilir. Ancak; danışan kimliğini oluşturma ve bir anlam bulma ihtiyacı hissediyorsa danışanın kariyer hikayesini dinlemeye yönelik danışmanlık hizmeti

sunulabilir. Kuramın kullandığı KYG; bireyin anlattığı kariyer hikayeleri, yaşam rolleri, uyum stratejileri, motivasyonları, kişilik tipleri gibi konularda bilgi alınmasını sağlamaktadır (Taber ve diğerleri, 2011). Kariyer hikayesinin ortaya çıkarılması ile danışanı danışmanlık almaya getiren sebepler ve mesleki durumu hakkında değerlendirme yapılmış olur (Busacca, 2007). Bu sayede; danışan, problemine dair farkındalık kazanmakta ve sürecin nasıl yapılandırılacağına ve sürece nasıl yön verileceğine dair bir görüşe sahip olabilmektedir. Geçmiş ile şimdiki durumu bütünleştirme ve anlamsal bir bakış oluşturarak gelecek ile ilgili biçimlendirici bir yapı bu sayede gerçekleşebilir (Hartung ve Taber, 2008). Danışmanlık sürecinde; danışman danışanını dikkatle dinler, yansıtılan temaların neler olduğunu, ilgilerini, kendilik algılarını ortaya çıkarır ve buna dair bir görüş ortaya koyar. Danışan, bu düşüncüyü kabul ederse işbirliği süreci oluşur (Barclay ve Wolff, 2012). KYG'nin sağladığı bilgilerle eylem aşamasına geçilir. Bu kısım yaklaşık üç oturum sürer (Savcikas, 2005). Danışanın aktif katılımı sayesinde aile, ilişki alanları, meslek süreci yaşamda değişen rollerine, geçmiş deneyimlerine, medya gibi kişiyi etkileyebilecek sistemlere ilişkin bilgi toplanır (Brott, 2005).

KYG; bir çok konu hakkında bilginin alındığı (ilk anılar, rol modeller, takip edilen dergiler, tv programları ya da internet siteleri, favori söylem, favori hikayesi) ve tüm bunların değerlendirildiği bir süreçtir (Savcikas, 2015). Danışanın yaşama olan bakış açısını anlama noktasında *ilk anılar* ipuçları sunabilir. Kurama göre; çocukluk dönemi yaşantıları yaşama yön vermektedir. Bu noktada; danışandan çocukluk dönemine ait hatırladığı üç veya dört anıyı yazması beklenir. Bu anılar; kendi deneyimleriyle, yaşadığı olaylarla ilgili olmalı, diğer insanlarla yaşadığı olayları içermemelidir (Sharf, 2013). İlk anılarda; tekrar eden kelimelere, anılara verilen başlıklara ve tekrar eden kelimelerin neler olduğuna dikkat edilir. Verilen yanıtlar; bireyin yaşam temalarını, yaşadığı çatışmaları, imgesel amaçlarını ortaya koyabilir (Karacan-Özdemir, 2018). Bir diğer bilgi, alınan konu *rol modeller*'dir. Rol modeller danışanın benlik saygısıyla ilgili bilginin elde edilmesine yardımcı olmaktadır. Burada kullanılan sıfatlar; rol model olan kişi ile danışanın benzer ya da ayrışan yönleri, danışanın ilgileri, değerleri, tutumları, kariyer seçimleri hakkında bilgiler verebilmektedir. Rol model ile benzeyen ya da ayrışan özellikler danışanın kendilik algısına dair ipuçlarını ortaya koyabilmektedir. Rol modeli tanımlarken kullanılan ilk sıfat, tekrar eden kelime örüntülerine dikkat edilir. Diğer bir soru ise danışanın *takip*

ettiği televizyon programı, dergi, internet sitelerinin neler olduğu ile ilgilidir. Bu sorular, danışanın ilgilerini ve içinde bulunmak istediği mesleki çevre ile ilgili ipuçları verebilmektedir. Danışana sorulan sorulardan bir diğeri, *favori söylem (motto)* sorusudur. Burada danışan, kendisine vermiş olduğu tavsiyeyi ortaya koyabilir. Bu söylemler; bireyi harekete geçiren, motive eden temalardır. İfade ettiği söylem, danışanın yaşama karşı bakışını ortaya koyabilir. Ayrıca; danışanın yaşadığı zorlukların üstesinden gelme yolu hakkında da bilgi sağlayabilir. *Favori kitap, filmde yer alan ve sevilen kahraman* sorusu ile danışanın yaşadığı sorun ve soruna dair çözüm yollarının neler olduğu ile ilgili bağlantı kurulmaya çalışılabilir (Savickas, 2002).

KYG’de danışana yöneltilen bu sorular ile benlik, kimlik ve hayatı yapılandırma yollarına dair birçok hikaye toplanmış olur (Savickas, 2013). KYG’de danışman bir uzman olarak elde ettiği bilgileri yorumlamaktansa danışanla eşit bir ilişki içinde işbirliğine önem verilen bir süreci tercih eder (Cardoso, Silva, Gonçalves ve Duarte, 2014). Yorumlama öznel ve bu açıdan danışman değer yargılarının farkında olmalı ve sürece etki etmesine izin vermemelidir. Danışan yorumlamalarını bir hipotez olarak ortaya koymalıdır. Danışanın bu düşüncelere nasıl karşılık verdiği ve nasıl hissettiğinin değerlendirilmesi de süreç için önemlidir (Savickas, 2011). Değerlendirme aşamasında danışanın mesleki rolleri ve kendisi için önemli kişilerin değerlendirilmesi ile süreç devam eder. Bireyin eğitsel ve mesleki seçimler yapabilmesi için kariyer uyumu göz önüne alınır. Anlatılan yaşam öyküsündeki ana temaların neler olduğuna dikkat edilir. Ardından Holland’ın kuramına göre danışanın sahip olduğu kişilik tipleri sıralanır ve mesleklerden uygun olanlar seçilir. Danışan kariyeriyle ilgili probleminin ne olduğunu anlattığı kariyer geçiş hikayesiyle değerlendirme sürecine devam eder. Bu mikro hikayeler bütünleştirilerek yaşam portresi ortaya çıkarılabilir. Bu şekilde danışanın mesleki davranışları, kariyer seçimleri anlamlandırılabilir. Anlatılan mikro hikayeler birleştirilerek ulaşılan yaşam portresi danışan ile paylaşılır. Yaşam portresi danışanın kariyer planlarını ve seçimlerini etkileyen yaşam temalarından oluşmaktadır. Kariyer danışmanı, danışanın yaşam temaları ile ilgili açıklamalarından sonra kendisine uygun olan kariyer seçimini yapabilmesi amacıyla destekte bulunur (Savickas, 2015). Ergenlerle çalışırken KYG kullanımında kimlik arayışına yönelik sorularında sorulmasının bireyi anlamada katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu sorular “Ben kimim?”, “Bu toplumdaki yerim ne?”, “Bu dünyadaki rolüm ne?” gibi sorgulama süreçlerini içerir. Kendileri üzerinde

düşünmekten hoşlanan ergenler bu sorgulayıcı bakış açısından keyif alabilirler. Danışan kendi hikayesinin uzmanıdır ve hikayesini içtenlikle anlatabilmesi için güven verici ortamın sağlanması gerekir (Savickas, 2006).

2.1.2. Kariyer Yapılandırma Kuramı ve Kariyer Yapılandırma Görüşmesi

KYK ve KYG'nin içeriğinde yer alan sorular ve kuramın temel felsefesinin bireylerin kariyerlerini yapılandırmalarında, kariyer kararı verebilmelerinde ve kariyer kaygıları üzerinde etkili olacağı düşünülmektedir. KYK ilgi ve yetenekleri, yaşam öykülerini çalışmaktadır. Yaşam öyküsü almak bireyleri kariyerleri üzerinde düşünmeye sevk etmekte, onların kendilerine ilişkin bu kararları üzerinde olumlu etki yaratmaktadır. KYG içerisinde yer alan sorular ile bireyler için neyin önemli olduğu ortaya konmaktadır. Kariyer hikayesinin oluşmasında sorulan sorular bireyin kariyerini yapılandırmasına etki eden etmenlerin neler olduğunun ortaya çıkmasına yardımcı olur. Bireyin güçlü ve zayıf yönlerini fark etmesini, gelişimsel görevlerinin neler olduğunu anlayabilmesini, kişisel tercihlerinin yaşam tarzına olan etkilerini fark etmesini sağlar (Savickas, 2005; 2011). Kurama göre ilk anılar, yaşama olan bakış açısını ortaya koyar. Çünkü çocuklukta yaşanan olaylar, hastalıklar, geçirilen önemli aşamalar kişiliğin gelişiminde önemli rol oynamaktadır. Daha sonraki yıllarda bireyin karar alma sürecinde etkili olmaktadır. Ayrıca bireyin rol modellerinin bilinmesi benlik algısına dair bilgi edinmeye yardımcı olmaktadır. KYK'nin sorduğu favori söylem sorusu ile yaşama karşı bakışının nasıl olduğu ortaya konulabilir. Favori söylemin oluşmasında yaşam deneyimleri etkili olmaktadır. Seçtiği söylem ile yaşam deneyimlerine dair ipuçları da ortaya çıkabilmektedir. Bireyin favori dergi, film ve takip edilen televizyon programı soruları bireyin ilgisini, içinde yer almak istediği beğendiği çevreyi ifade etmesine yardımcı olabilmektedir (Savickas, 2011; 2015). Bu bakımdan bireylerin kariyer süreci ile ilgili genel bir değerlendirme yapabilmeleri açısından kariyer hikayesi oluşturmanın önemli olduğu ifade edilebilir.

2.2. Kariyer Yapılandırma Kuramı ve Kariyer Karar Verme Güçlüğü

Değişen dünya, çevre ve olanaklar bireyin kariyer seçeneklerinin artmasına neden olmaktadır. Seçeneklerin artması ile bireyin kariyer kararı vermesi güçleşmektedir (Doğan, 2010). Kariyer gelişimi meslek seçim sürecinde karar verme aşamasında olan birey, birçok soru ile karşı karşıya kalmaktadır. Kendi ihtiyaçlarını

karşılama ve çevresiyle etkili başa çıkabilmek için birtakım davranışlar sergilemesi beklenmektedir (Nalbantoğlu-Yılmaz ve Çetin-Gündüz, 2018). Bu davranışlar yaşamının her noktasında onun karar verme sürecine etki etmektedir.

Ergenlik, bireyin ihtiyaçlarına uygun olan kararı vermenin önemli olduğu bir dönemdir. Gerek kariyer gelişimi gerekse de kişisel-sosyal gelişimin ön plana çıktığı bu dönemde kimlik kazanım süreci içinde olan birey karar vermede zorluklar yaşayabilmektedir. Kariyer karar verme süreci, ilgi, kişilik özellikleri, yetenek gibi bireyin sahip olduğu yapılardan etkilenmektedir (Cairns ve diğerleri, 1992). Savickas'a göre bireyler kariyerlerine yönelik karar verme sürecini geçmiş yaşantılarına, şimdiki deneyimlerine ve gelecek beklentilerine göre yapmaktadırlar (Korkut-Owen ve Niles, 2018). Bu yüzden karar verme sürecinde bireyin yapması gereken bazı görevler vardır. Bunlar; bireyin güçlük yaşamasına neden olan durumlarla ilgili bilgi toplaması, topladığı bilgiler ile seçeneklerin bir listesini oluşturması ve bu seçenekler üzerinde inceleme yaparak eleyebilmesi ve nihai karara varması şeklindedir (Korkut-Owen, 2008; Olamide ve Olawaiye, 2013). Kariyer karar verme döneminde, her bireyin geçirdiği süreç birbirinden farklıdır. Bazı bireyler, karar verme sürecinde; güçlüklerle karşılaştığında buna dair çözümleri daha kolay olabilirken, diğerleri ise bu süreçte güçlüğü daha zorlayıcı şekilde yaşayabilmektedir. Bu güçlükler; sorunlu alanları belirlemenin ve tanımlamanın gerekli olduğunu göstermektedir. Bu güçlükler neden olan durumlar; kariyer karar verme sorumluluğunun başka birinin üzerine aktarılması, kararın ertelenmesi ya da karar vermekten kaçınmak şeklinde yaşanabilmektedir. Birey bu durumda kendisine daha az uygun bir mesleki kararı verebilmektedir (Gati ve diğerleri, 2011).

Kariyer karar verme güçlüğü, bireyin karar verme sürecinde etkisi olan, engelleyen, kendisine daha az uygun olan mesleğe yönelmesine neden olan durumlar olarak tanımlanmaktadır (Gati ve diğerleri, 1996). Gati ve diğerleri (1996) kariyer karar verme güçlüğüne üç boyutta kategorileştirmiştir. *Hazırlık eksikliği*; kariyer kararı vermekle ilgili iki alt boyutu bulunmaktadır. Birinci alt boyut; kariyer karar verme sürecinde yaşanan motivasyon eksikliği ve karar alma sürecine dair genel kararsızlık süreçlerini içerirken, diğer alt boyut ise; akılcı olmayan inançlarla ilgili zorlukları içerir. *Bilgi eksikliği*; karar verme sürecinde yaşanan bilgi eksikliğini ifade etmektedir. Bireyin seçeceği meslek grupları ve kendine dair farkındalık süreçlerini içerir. *Tutarsız bilgi*; karar verme sürecinde bilgilerin tutarsızlığını içerir. Birey yukarıda ifade edilen karar

verme güçlüklerini yaşayabilmektedir. Bu güçlükler kararın ertelenmesi, karar vermekten uzaklaşma ya da kariyer karar verme sorumluluğunun başka bir bireye devredilmesi gibi problemlerle sonlanabilmektedir (Saka ve diğerleri, 2008).

KYK, bireyin kariyerini inşa ederken iş ve meslek seçimini dikkate almakta ve bireyin sosyal çevresine uyumunu sağlamayı amaçlamaktadır (Hartung ve Taber, 2008). Bireyin kariyer karar verme durumunu ele alırken bunu beş aşamada gerçekleştirmektedir: *İlk aşamada*; danışman, danışanın kariyer hikayesini dinleyerek yaşam temalarının ortaya çıkmasına yardım eder. *İkinci aşamada*; danışanın, anlattığı kariyer hikayesinde yer alan ortak noktalara dikkat çekerek bu durumları danışanın da fark etmesini sağlar. Yaşam temaları danışanın belirlediği hedeflerine ulaşmasına yardım eden eylem planlarıdır. Burada; danışmanın dikkat çekmesi gereken noktalar, danışmanın hikayesini anlatırken tekrar ettiği sıfatlar, eylemlerdir. *Üçüncü aşama*; danışanın, yaşam temaları bağlamında mevcut kariyer kararsızlık durumunun ne anlama geldiğinin tartışıldığı aşamadır. *Dördüncü aşama*; meslekler ve bireyin yaşam temalarının, kişilik özelliklerinin değerlendirildiği noktadır. *Beşinci aşama ise*; işbirliği içerisinde eylem planının hazırlanarak danışanın kariyer kararı alabilmesine yardımcı olmaktadır (Savickas, 2005).

2.3. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde: kariyer yapılandırma, kariyer karar verme güçlüğü ve kariyer kaygısına yönelik yurt içinde ve yurt dışında yapılan deneysel çalışmalara yer verilmiştir.

2.3.1. Yurt İçinde Yapılan Deneysel Araştırmalar

Turan (2017) KYK temelli kariyer uyumluluğuna yönelik hazırladığı psikoeğitim çalışmasında lise öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerinin kariyer kararsızlığı ve başa çıkma davranışı üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Deney grubuna 11 oturumdan oluşan program uygulanmıştır. Çalışma sonucuna göre psikoeğitim programının bireylerin kariyer uyum yetenekleri ve kariyer kararsızlığı ile başa çıkmalarında etkili olduğu sonucunu ortaya koymuştur.

Dönmezoğulları (2020) KYK'ye dayalı olarak geliştirdiği psikoeğitim programı ile üniversite öğrencilerinin kariyer kararı ve güçlü yönler öz yeterlilik düzeylerine etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Mevcut araştırmada Dönmezoğulları'ndan farklı

olarak kariyer karar verme güçlüğü ve kariyer kaygısı bağımlı değişkenlerdir. Dönmezoğulları'nın (2020) yaptığı çalışmada deney ve kontrol grubu toplam 32 öğrenciden oluşturulmuştur. Deney grubuna sekiz oturumdan oluşan psikoeğitim çalışması yapılmıştır. Mevcut araştırmada ise deney ve kontrol grubunu toplam 20 öğrenci oluşturmaktadır. Mevcut araştırmada sekiz oturum uygulanmıştır. Programın içeriğinde bireylerin güçlü yönler öz yeterliliğine, ilgilerine, değerlerine ve kişilik tiplerine yönelik üç oturum, KYK ile ilgili bir oturum, karar verme ile ilgili üç oturum yer almaktadır. Mevcut araştırmada ise KYK'nin belirttiği üzere bireylerin ilgi, yetenek, mesleki değer ve kişilik tiplerinin birey tarafından bilinmesinin önemli olduğu görüşünden dolayı öncelikle bu konuda etkinliklere yer verilmiştir. Bireylerin yetenekleri, mesleki değerleri ve mesleki kişilik tiplerini belirlemeye yönelik üç oturum yer almaktadır. KYK'nin sorulmasını istediği soruların çalışmaya dahil edildiği dört oturum yer almaktadır. Dönmezoğulları (2020) çalışma sonucunda KYK'ye dayalı olarak hazırlanan psikoeğitim programının deney grubu lehine bağımlı değişkenler üzerinde anlamlı bir fark oluşturduğu sonucuna ulaşmıştır.

Korkmaz (2021) KYK temelli geliştirdiği kariyer müdahale programının lise öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri ve kariyer uyum tepkilerine etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Mevcut araştırmada ise Korkmaz'dan (2021) farklı olarak kariyer karar verme güçlüğü ve kariyer kaygısı bağımlı değişkenler olarak ele alınmıştır. Korkmaz (2021) tarafından hazırlanan programın içeriği kariyer uyum yeteneğinin alt boyutlarından (güven, merak, ilgi, kontrol, işbirliği) oluşmaktadır. Mevcut araştırmada kullanılan Öğrenci Kariyer Yapılandırma Envanteri, Korkmaz (2021) tarafından da kullanılmıştır. Korkmaz (2021) çalışmasında deney grubu 27 lise öğrencisinden oluşmaktadır. Araştırmada deney grubu öğrencilerine yedi oturumdan oluşan kariyer müdahale programı uygulanmıştır. Geliştirilen programın öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri ve kariyer uyum tepkilerini arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çakır (2003) lise öğrencileriyle yürüttüğü grup rehberliği çalışmasında programın üyelerin kariyer karar verme düzeylerine olan etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Toplamda 40 öğrenci ile yapılan çalışmada öğrencilere 10 oturumdan oluşan program uygulanmıştır. Araştırma sonucunda deney ve kontrol gruplarının öntest ve sontest puanları arasında hazırlanan programın olumlu anlamda etki ettiği görülmüştür.

Doğan (2010) lise öğrencileriyle yürüttüğü kariyer karar verme grup rehberliği programının kariyer karar verme güçlük düzeylerine etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Deney grubunda yer alan 12 öğrenciye sekiz oturumdan oluşan program uygulanmıştır. Deney grubunda yer alan öğrencilerin kariyer karar verme güçlük düzeylerinin kontrol anlamlı düzeyde azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Kılıç (2016) lise öğrencileriyle yürüttüğü grup rehberliği çalışmasında hazırlanan programın üyelerin karar verme stratejilerine olan etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Toplam 20 öğrenci ile yapılan çalışmada sekiz oturumdan oluşan program uygulanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen veriler incelendiğinde deney grubuna uygulanan program sonucunda deney grubunda bulunan öğrencilerin son test puanlarında pozitif düzeyde anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur.

Doğan-Laçın ve Yeşilyaprak (2018) tarafından üniversite öğrencileriyle yürütülen kariyer yelkenlisi modeline dayalı psikoeğitim çalışmasında öğrencilerin kariyer seçimi ve kariyer kararları üzerine olan etkilerini incelenmek amaçlanmıştır. Deney grubu toplam 10 üyeden oluşturulmuştur. Deney grubunda yer alan üyelere beş oturumdan oluşan çalışma sonucunda üyelerin kariyer seçimi ve kariyer karar puanlarının yükseldiği sonucu elde edilmiştir.

Gök (2018) lise öğrencileriyle yürüttüğü kariyer karar verme grup rehberliği programının kariyer karar verme güçlüğü ve mesleki olgunluğa olan etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Toplam 12 öğrenciye sekiz oturumdan oluşan programın uygulanması ile programın mesleki olgunluk düzeylerini artırdığı, kariyer karar verme güçlüğüne ise azalttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Kayadibi ve Kırdök (2020) tarafından lise öğrencileriyle yürütülen ve kariyer kaygısı ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada öğrencilerin nevrozizm kişilik özelliğinin kariyer kaygısı üzerinde pozitif, uyumluluk kişilik özelliğinin ise kariyer kaygısı üzerinde negatif etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.3.2. Yurt Dışında Yapılan Deneysel Araştırmalar

Gu, Tang, Chen ve Montgomery (2019) lise öğrencileri ile yaptıkları çalışmada öğrencilerin kariyer kararı vermelerinde karşılaştıkları güçlükleri azaltıp azaltmayacağını belirlemek için kariyer müdahale programı hazırlamışlardır. Çalışma grubunu 9. sınıf

öğrencilerinin oluşturduğu araştırmaya göre kariyer müdahale programının öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerini azalttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Reh fuss, Del Corso, Galvin ve Wykes (2011) tarafından 20-55 yaş arası bireylerle yürütülen çalışmada KYG'nin kariyer ilgisi üzerindeki etkisini incelemek amaçlanmıştır. Çalışmada yer alan 18 katılımcı ile KYG uygulanmıştır. KYG verilerine bakıldığında bireylerin kendilerine destek sunulduğu ve yardım edildiğini, farkındalıklarının arttığını, yaşamlarına bir yol çizme ile ilgili neler yapabileceklerini fark ettiklerini belirtmişlerdir.

Di Fabio ve Maree (2012) tarafından tarım ve ticaret sektörlerinde çalışan bireylerle psikoeğitim çalışması gerçekleştirilmiştir. Araştırmacılar KYG'nin kariyer karar verme güçlüğüne ve kariyer karar verme öz yeterliliğine etkilerini ortaya çıkarmayı amaçlamışlardır. KYG'de yer alan sorulara yazılı olarak yanıt vermeyi içeren program ile 15 üye altı oturum çalışmıştır. Programın kariyer karar verme güçlüklerinden bilgi eksikliği ve tutarsız bilgi düzeylerinde azalma ve kariyer kararı verme öz-yeterlik algılarında yükselme gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Reh fuss ve Sickinger (2015) KYG'nin üç sorudan oluşan kısa formunu (rol modelleri, favori söylem/motto ve favori hikaye, televizyon programı, kitap, web sitesi ve aktivite) oluşturmuştur. Araştırmacılar bu formu kariyer ilgi ve merakı daha az olan lise öğrencilerinin kariyer karar vermelerine yardımcı olmak amacıyla kullanmışlardır. Çalışmanın değerlendirmesini ise "Kariyer Geleceği Otobiyografisi" yöntemini kullanarak gerçekleştirmişlerdir. Çalışmaya katılan 11 öğrencinin kariyer ilgisi ve merakının arttığı; kendilerine ilişkin farkındalıklarında ve mesleklere ilişkin araştırma yapma davranışlarında da yükselme sağladığı belirtilmiştir.

Hartung ve Vess (2016) KYG aracılığıyla gerçekleştirdikleri danışmada nelerin değişimi yansıttığını araştırmışlardır. Çalışmada, rol modellerin bireyin kimlik oluşumu ile ilgili yansıtmaları tetiklediği, erken çocukluk anılarının kariyer hikâyesindeki benzerlik ve tutarlılıkları içerdiği ve danışanın anılarını kabul etmesine yardımcı olduğu belirtilmiştir.

Teychenne, Parker, Teychenne, Sahlqvist, Macfarlane ve Costigan (2019) tarafından üniversite öğrencilerine yönelik KYK temelli hazırlanan online (çevrimiçi) kariyer planlama modülünün kariyer uyum yetenekleri üzerindeki etkisini araştırmayı amaçlamışlardır. Çalışmada yer alan 80 öğrenciye uygulanan modül sonucunda dört

kariyer uyum yetenekleri (ilgi, merak, kontrol, güven) boyutlarında da anlamlı yükselme olduğu görülmüştür.

Santilli, Nota ve Hartung (2019) tarafından lise öğrencilerine yönelik hazırlanan KYK temelli psikoeğitim çalışması ile öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri (ilgi, kontrol, merak, güven), umut, iyimserlik, gelecek yönelimi ve psikolojik sağlık üzerindeki etkisini incelemek amaçlanmıştır. Çalışma 10-14 yaş aralığında bulunan 54 öğrenciyle gerçekleştirilmiştir. Uygulanan grup müdahalesi üç oturumda tamamlanmıştır. Çalışmanın öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerini ve gelecek yönelimlerini artırdığı görülmüştür.

Cardoso, Savickas ve Gonçalves (2020) tarafından yaşam hikayelerinin anlatımında danışanda yaşanan anlatı değişimini kolaylaştıran kariyer yapılandırma danışmanlığı konulu deneysel çalışmada bir danışan ile yapılan kariyer yapılandırma danışmanlığı uygulaması sonucunda danışmanların kullanmaları için dört önemli nokta belirlenmiştir. Bunlar; “danışanda yaşanan yeniliklerin neler olduğunu ortaya çıkaran tanımlayıcı sorular, benliğine zıt düşen durumları ortaya çıkan sorular, yaşanan değişiklikler hakkında sorular ve değişim üzerine meta bir bakış açısını geliştirici sorular” şeklinde tanımlanmıştır.

Savickas (1990) lise öğrencilerine yönelik olarak hazırladığı psikoeğitim programının kariyer kararsızlığı ve kariyer karar verme güçlükleri ile başa çıkmada etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Program sekiz oturum olacak şekilde oluşturulmuştur. Programa katılan üyelerin program sonunda kariyer karar verme güçlüklerinin azaldığı, kariyer karar vermeye yönelik tutum ve davranışlarının arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Salami (2004) lise öğrencileriyle kariyer karar verme güçlük düzeylerini azaltmaya yönelik psikoeğitim çalışması gerçekleştirmiştir. Çalışma 12 öğrenci ile sekiz oturum çalışılacak şekilde oluşturulmuştur. Program ile öğrencilerin kaygıyla sağlıklı bir şekilde başa çıkabilmeleri ve problem çözebilme becerilerini kazandırmak amaçlanmıştır. Programın kariyer karar verme güçlüğü azalttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Roaten (2004) çalışmasında lise öğrencilerinin kariyer gelişim ve kariyer karar verme beceri düzeylerini arttırmayı amaçlayan kariyer karar verme müdahale programını geliştirmiştir. Program toplam 84 öğrenci ile sekiz oturumdan oluşturulmuştur. Program sonucunda öğrencilerin edindiği karar verme süreci ile ilgili

bilgi ve becerilerin kariyer karar vermelerine olumlu anlamda etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Osborn ve Reardon (2006) tarafından ilkökul öğrencileri ile gerçekleştirilen bilişsel bilgi işleme yaklaşımına dayalı psikoeğitim programının öğrencilerin kariyer davranışlarına etkisini incelemek amaçlanmıştır. Program 14 oturum gerçekleştirilecek şekilde planlanmıştır. Kariyer eğitim programının öğrencilerin kariyer araştırma davranışlarında ve kariyer karar vermelerinde etkili olduğu bulunmuştur.

Reese ve Miller (2006) tarafından üniversite öğrencileriyle bilişsel bilgi işleme modeline dayanarak hazırlanan kariyer karar verme programının kariyer karar verme güçlüğüne ve kariyer karar verme özyetkinliklerine etkisini incelemek amaçlanmıştır. Program sonucunda kariyer karar verme güçlük düzeylerinde azalma görülmüştür. Aynı zamanda kariyer karar verme özyetkinlik ve kariyer süreci hakkında bilgi toplama, hedef belirleme ve kariyer planı yapma düzeylerinde yükselme gerçekleşmiştir.

Loos (2008) ilkökul öğrencilerine yönelik olarak hazırladığı psikoeğitim programı ile kariyer karar verme becerilerine ve kariyer karar verme güçlük düzeylerine etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Program beş oturumdan oluşmaktadır. Program, kariyer eğitimi programına katılan öğrencilerin kariyer karar verme becerilerinin arttığını, kariyer kararsızlıklarının ise azaldığını göstermiştir.

Woodman (2008) üniversite öğrencilerine yönelik olarak liderli veya lidersiz kariyer planlama programının kariyer karar verme güçlük düzeylerine etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Toplam 16 oturumdan oluşan programın liderli ya da lidersiz hazırlanan kariyer programının üniversite öğrencilerin kariyer karar verme güçlüğüne anlamlı düzeyde azalttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Fouad, Cotter ve Neeta (2009) tarafından üniversite öğrencilerine yönelik olarak hazırlanan kariyer eğitimi programının kariyer karar verme güçlüklerine ve algılanan kariyer engellerine etkisini incelemeyi amaçlamışlardır. Program 15 oturumdan oluşacak şekilde hazırlanmıştır. Kariyer eğitim programının öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerini azalttığı ve kariyer karar verme yetkinlik algılarını yükselttiği, kariyer engelleri algı düzeylerinde bir değişme yapmadığı sonucuna ulaşılmışlardır.

Vignoli (2015) lise öğrencilerine yönelik olarak hazırladığı programda kariyer kararsızlık durumlarının sürekli kaygı ve kariyer kaygısı düzeylerine etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Program sonucunda kariyer kararsızlığının, sürekli kaygı ve kariyer

kaygısı ile pozitif yönde ilişkili olduğunu bulunmuştur.

İlgili araştırma sonuçlarına bakıldığında KYK'nin kariyer karar verme güçlüğü üzerinde etkili olduğu görülmektedir. KYK'ye dayalı olarak hazırlanan programların uygulanması ile kariyer karar verme güçlüğü azaldığı ortaya konulmuştur. Alanyazında KYK ile kariyer kaygısı üzerine yapılan araştırmalar sınırlı sayıdadır. Ancak kariyer kaygısı ve kariyer karar verme arasında ilişkinin olduğunu gösteren çalışmalarda birey için karar verme durumunun kesinlik kazanması ile kariyere yönelik kaygının azaldığı görülmüştür. Mevcut çalışmada ise KYK'nin kariyer yapılandırmayı arttırırken, kariyer karar verme güçlüğü ve kariyer kaygısını azaltmaya yardımcı olması beklenmektedir.



BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın deseni, deney ve kontrol grupları, deneysel işlem, veri toplama araçları, psikoeğitim programına ilişkin işlemler, uzman görüşlerinin değerlendirilmesi, pilot uygulama sonuçları ve değerlendirmesi, programın uygulanması ve verilerin toplanması, oturumların özetleri, geçerlik tehditleri ve bunlara yönelik alınan önlemler, verilerin elde edilmesi ve verilerin analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Deseni

Bu araştırma KYK temelli psikoeğitim programının lise öğrencilerinin kariyer yapılandırmalarına, kariyer karar verme güçlüklerine ve kariyer kaygılarına etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada öntest, sontest deney ve kontrol gruplu tam deneysel desen kullanılmıştır. Tam deneysel desende, araştırmacı müdahalede bulunacağı gruba özel bir işlem uygulayarak bunun etkililiğini belirlemeye çalışmaktadır. Grupların oluşturulmasında seçkisiz yol ile atama yapılmıştır. Bu desene göre birinci faktör bağımsız işlem gruplarını (deney-kontrol); ikinci faktör ise bağımlı değişkenle ilişkili farklı koşullarda tekrarlanan ölçümleri (öntest, sontest) içermektedir (Büyüköztürk ve diğerleri, 2013). Araştırmada “Öğrenci Kariyer Yapılandırma Envanteri”, “Kariyer Karar Verme Güçlüğü Ölçeği” ve “Kariyer Kaygısı Ölçeği” öntest ve sontest olarak kullanılmıştır. Araştırmanın deneysel deseni Tablo-1’de sunulmuştur.

Tablo 1.

Deney ve Kontrol Gruplu Öntest, Sontest Ölçümlü Deneysel Modelin Gösterimi

Grup	Öntest	İşlem	Sontest
D	Ö1	X	Ö3
K	Ö2		Ö4

D: Deney Grubu, K: Kontrol Grubu, Ö1: Deney grubunun ön ölçümü, Ö2: Kontrol grubunun ön ölçümü, X: Kariyer yapılandırma psikoeğitim programının uygulanması, Ö3: Deney grubunun son ölçümü, Ö4: Kontrol grubunun son ölçümü.

Araştırmada deney grubuna sekiz psikoeğitim oturumundan oluşan “Kariyer Yapılandırma Kuramı Temelli Psikoeğitim Programı” tam deneysel işlem olarak uygulanmıştır. Deneysel işlem sonlandırıldığında deney ve kontrol gruplarına son testler uygulanmıştır.

3.2. Deney ve Kontrol Gruplarının Oluşturulması

Araştırmanın deney ve kontrol grupları belirlenmeden önce İnönü Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma Etik Kurulu’ndan “Etik Kurul İzni” (Ek-6) ve Gaziantep Milli Eğitim Müdürlüğü’nden “Araştırma İzni” (Ek-7) alınmıştır. Araştırmanın deney ve kontrol grubunu 2022-2023 eğitim öğretim yılında Gaziantep ili Şahinbey ilçesinde yer alan bir Anadolu Lisesinde 10.sınıfa devam eden bireyler (10 deney grubu, 10 kontrol grubu) oluşturmaktadır. Üye sayısı belirlenirken oturumlarda gerçekleştirilen çalışmalara her üyenin katılabilmesinin, kendini ifade edebilmesinin önemi dikkate alınmıştır. Her üyenin kendini ifade edeceği süre göz önüne alınarak üye sayısı 10 olarak belirlenmiştir. Grupların oluşturulma aşamasında öncelikle öğrencilere çalışma ile ilgili bilgilendirme duyurusu yapılmıştır. Daha sonra çalışmaya katılmaya gönüllü olan öğrenciler arasından kura yolu ile gruplarda yer alacak üyelerin belirlenmesi gerçekleştirilmiştir.

3.3. Deneysel İşlem

Araştırmanın tam deneysel desene uygun yürütülebilmesi için uygulamanın yapılacağı okul ve öğrenciler seçkisiz yol ile belirlenmiştir. Belirlenen okulda öncelikle programın pilot uygulaması gerçekleştirilmiştir. Pilot uygulama için 10.sınıfta öğrenim gören beş öğrenciye ilk dört oturumun uygulaması yapılmıştır. Programın asıl uygulamasına geçmeden önce okulda program ile ilgili duyuru yapılmıştır. Araştırmaya katılmaya gönüllü olan 10. sınıf öğrencilerinin içinden seçkisiz yol ile (kura ile) deney ve kontrol gruplarına atama yapılmıştır. Deney ve kontrol gruplarının 10.sınıfta öğrenim gören öğrencilerden oluşturulmasının nedeni; Milli Eğitim Bakanlığı ortaöğretim ders seçim yönetmeliğinde bu aşamadaki bireylerin üst sınıfa geçerken kendi kişilik özelliklerine uygun bölümlere yönelik ders seçmek durumunda olduklarından dolayı önemli bir karar verme sürecinde yer almalarıdır (MEB, 2018). Bu öğrenciler 11.sınıfa geçmeden sayısal, sözel veya Türkçe-matematik ağırlıklı derslerden tercih yapmakta ve aynı zamanda istedikleri bölümlerin özelliklerine yönelik ders seçimi yapmaya karar

verdikleri bir dönemdedir. Bu açıdan öğrencilerin karar vermelerini kolaylaştırmak amacıyla lise öğrencileriyle çalışma gereği duyulmuştur. KYK'ye dayalı olarak hazırlanan psikoeğitim programında sürecin etkili olabilmesi ve katılanların yaşam hikayelerinin daha ayrıntılı alınabilmesi, yaşam temalarının değerlendirilebilmesi amacıyla katılımcı sayısı 10 kişiyle sınırlandırılmıştır. Psikoeğitim çalışmalarında gruplarda yer alan üye sayıları 8 ile 12 arasında olmaktadır (Güçray, Çekici ve Çolakkadioğlu, 2009). Programın uygulanmasına başlamadan önce psikoeğitim grubunda yer alacak öğrenciler ve öğrencilerin velileriyle görüşülmüş ve çalışmaya katılma ile ilgili veli onayları alınmıştır. Araştırma deney grubunda yer alan üyelerle iki ön görüşme ve sekiz psikoeğitim oturumundan oluşan program uygulanmıştır.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmaya katılan öğrencilere kariyer seçimlerinde baş etme davranışlarını ölçmek için “Öğrenci Kariyer Yapılandırma Envanteri” (Siyez ve Sevinç, 2018), kariyer karar verme güçlük düzeylerini ölçmek için “Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği” (Bacanlı, 2008) ve kariyer kaygı düzeylerini ölçmek için “Kariyer Kaygısı Ölçeği” (Çetin-Gündüz ve Nalbantoğlu-Yılmaz, 2016) kullanılacaktır.

3.4.1. Öğrenci Kariyer Yapılandırma Envanteri (ÖKYE)

Savickas ve diğerleri (2018) tarafından geliştirilen ve Siyez ve Sevinç (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan ÖKYE 1'den (*henüz hakkında düşünmedim*) 5'e (*bunu zaten yaptım*) kadar puanlanan 18 maddelik likert tipi bir ölçektir. ÖKYE, bireylerin kariyere yönelik baş etme davranışlarını ölçmek amacıyla geliştirilmiş ve belirginleştirme, keşfetme, hazır olma ve karar verme alt boyutlarından oluşmaktadır. Örnek madde: “Benzemek istediğim insanları belirlemek.” Yüksek puanlar yüksek düzeyde kariyer yapılandırmaya işaret etmektedir. Daha önceki araştırmalar ÖKYE'nin güvenilirliğine ilişkin yeterli düzeyde kanıt sağladığını göstermektedir ($\alpha = .87$; Siyez ve Sevinç, 2018). Ölçeğin alt boyutları için güvenilirlik sonuçlarına bakıldığında “Belirginleştirme” alt boyutu için $\alpha = .65$, “Keşfetme” alt boyutu için $\alpha = .72$ ve “Hazır Olma” ve “Karar verme” alt boyutu için $\alpha = .87$ olarak bulunmuştur (Siyez ve Sevinç, 2018).

ÖKYE'nin Türkçeye uyarlama çalışması 18-24 yaş aralığında yer alan üniversite öğrencileriyle yapılmıştır. Yapılan çalışmalarda ölçeğin daha çok üniversite öğrencileri

için kullanıldığı görülmüştür (Barbarovic ve Sverko, 2016; Dönmezoğulları, 2020; Duru ve Gültekin, 2019; Rocha ve Guimaraes, 2012; Savickas, 2018). Mevcut çalışmada deney ve kontrol gruplarında yer alan bireyler 10.sınıfta öğrenim görmektedir. ÖKYE'nin Türkçeye uyarlandığı yaş aralığının dışında kalmaktadırlar. Bu sebeple 10.sınıfta yer alan bireylere ölçeğin uygun olup olmadığı programın uygulama aşamasına geçilmeden test edilmiştir. Ölçeğin, katılımcı olarak yer alacak bireylerin yaşına uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla Gaziantep ilinde yer alan bir Anadolu lisesinde 10.sınıfta öğrenim gören 349 öğrenciye envanter uygulanmıştır. Yapılan analizler şöyledir:

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA): ÖKYE'nin lise örnekleminde geçerliği doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin sonuçlara yer verilirken model uyum katsayıları ve ölçüm modeli Tablo-2'de sunulmuştur.

Tablo 2.

<i>Öğrenci Kariyer Yapılandırma Envanteri Ölçüm Modeli Genel Uyum Katsayıları</i>							
χ^2	SD	χ^2/sd	<i>P</i>	CFI	AGFI	SRMR	RMSEA (% 90 GA)
239.398	131	1.83	.00	.92	.91	.048	.049 (.039-.058)

Model uyum indeksleri raporlaştırılırken χ^2 ile serbestlik derecesi ve anlamlılık düzeyi, CFI, AGFI, SRMR ve % 90 güven aralığıyla birlikte RMSEA indekslerine raporda yer verilmiştir. Bu bağlamda hazırlanan Tablo 2'deki genel uyum katsayıları incelendiğinde; Normlaştırılmış $\chi^2 = 1.83$, CFI= .92, AGFI= .91, SRMR= .048 ve RMSEA= .049 olduğu görülmektedir. Ayrıca yapılan analizde ölçeğin Cronbach's Alpha değeri .82 olarak bulunmuştur. Bu katsayılar değerlendirildiğinde ölçüm modelinin genel uyum katsayıları, modelin kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. Bir başka ifadeyle ÖKYE lise öğrencilerinin yer aldığı örnekleme geçerliğini korumaktadır.

3.4.2. Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği (KKVGÖ)

Gati ve Saka (2001) tarafından geliştirilen Bacanlı (2008) tarafından Türkçeye uyarlanan KKVGÖ 1'den (*hiçbir zaman*) 5'e kadar (*her zaman*) kadar puanlanan 34 maddelik likert tipi bir ölçektir. KKVGÖ, lise öğrencilerine yönelik kariyer karar verme

güçlüklerini değerlendirmek amacıyla geliştirilmiş ve hazırlık eksikliği, bilgi eksikliği, tutarsız bilgi olmak üzere üç ana kategoride toplam 10 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin tümü için toplam puan alınabilmektedir. Örnek madde: “Çoğunlukla başarısızlıktan korkarım.” Yüksek puanlar yüksek düzeyde kariyer karar verme güçlüğüne ifade etmektedir. Daha önceki araştırmalar KKVGO'nun güvenilirliğine ilişkin yeterli düzeyde kanıt sağladığını göstermektedir ($\alpha = .89$; Bacanlı, 2008). KKVGO alt boyutlarında ise güvenilirlik katsayısı hazırlık eksikliği alt boyutunda $\alpha = .45$, bilgi eksikliği alt boyutunda $\alpha = .90$, tutarsız bilgi alt boyutunda $\alpha = .82$ olarak bulunmuştur. Ölçeğin iç tutarlılık katsayıları; hazırlık eksikliği alt boyutu için $\alpha = .74$, bilgi eksikliği alt boyutu için $\alpha = .60$, tutarsız bilgi alt boyutu için $\alpha = .95$ olarak bulunmuştur (Bacanlı, 2008).

3.4.3. Lise Öğrencilerinin Kariyer Kaygılarını Belirleme Ölçeği (ÖKKBÖ)

Çetin Gündüz, Nalbantoğlu Yılmaz (2016) tarafından geliştirilen ÖKKBÖ, 1'den (*hiçbir zaman*) 5'e (*her zaman*) kadar puanlanan 14 maddelik likert tipi bir ölçektir. ÖKKBÖ, lise öğrencilerinin kariyer gelişim süreçlerinde yaşadıkları kariyer kaygılarını belirlemeye yönelik geliştirilmiş ve aile etkisine yönelik kaygılar ile meslek seçimine yönelik kaygılar alt boyutlarından oluşmaktadır. Örnek madde: “Meslek seçimi yapma düşüncesi çok fazla gerilmeme neden oluyor.” Yüksek puanlar, yüksek düzeyde kariyer kaygısına işaret etmektedir. Daha önceki araştırmalar ÖKKBÖ'nün güvenilirliğine ilişkin yeterli düzeyde kanıt sağladığını göstermektedir ($\alpha = .90$; Çetin Gündüz ve Nalbantoğlu Yılmaz, 2016). Ölçeğin alt boyutlarının Cronbach alfa iç tutarlılık kat sayılarına bakılmış meslek seçimine yönelik kaygılara ait güvenilirliği $\alpha = .79$, aile etkisine yönelik kaygılara ait güvenilirliği ise $\alpha = .74$ bulunmuştur (Çetin-Gündüz ve Nalbantoğlu-Yılmaz, 2016).

3.5. Psikoeğitim Programına İlişkin İşlemler

3.5.1. Psikoeğitim Programının Geliştirilmesi

Mevcut çalışma için psikoeğitim programı geliştirilirken ilk olarak alanda KYK ile ilgili deneysel çalışmalar (Cardoso, Savickas ve Gonçalves, 2020; Fabio ve Maree, 2012; Dönmezoğulları, 2020; Hartung ve Vess, 2016; Korkmaz, 2021; Santilli, Nota ve Hartung, 2019; Rehfuß, Del Corso, Galvin ve Wykes, 2011) gözden geçirilmiştir.

Psikoeğitim programının geliştirilmesinde Dönmezoğulları (2020) ve Korkmaz'ın (2021) programlarında KYK'yi nasıl sundukları ve üyelere bunu nasıl aktardıkları yönünde inceleme yapılmıştır. Öncelikle bireyin bireysel özelliklerine yönelik (ilgi-yetenek-kişilik özellikleri) çalışmalarla sürecin başlatıldığı daha sonra kurama dair çalışmaların yapıldığı görülmüştür. Mevcut araştırmada da üyelerin kendilerini tanımalarına yardımcı olacak çalışmalarla sürece başlanmış, KYK'nin sorulmasını istediği sorularla ilgili çalışmalara ise grubun gelişme evresinde yer verilmiştir. KYG'yi danışma süreci içerisine aktararak inceleme gerçekleştiren çalışmalarda (Cardoso vd., 2020; Hartung ve Vess 2016; Santilli vd., 2019; Rehfuß vd., 2011) KYK'nin sorulmasını istediği temel altı sorunun araştırmalarda kullanıldığı görülmüştür. Bu bakımdan tarafımca hazırlanan program içerisinde de kariyer yaşam hikayesinin ortaya çıkmasına yardımcı olan temel altı soru yer almaktadır. Di Fabio ve Maree'nin (2012) çalışmasında grup içerisinde KYK'yi nasıl işlediklerine dair inceleme yapılmıştır. Aynı süreçte Siyez ve Sevinç (2018) tarafından geliştirilen ÖKYE'nin boyutları incelenmiştir. Envanterin maddelerinin hangi cümlelerden oluştuğu, bunların kuram ile olan ilişkisi incelenmiştir. Ayrıca kariyer karar verme güçlük düzeyleri (Doğan, 2010; Doğan-Laçın ve Yeşilyaprak, 2018; Fouad, Cotter ve Neeto, 2009; Gök, 2018; Kılıç, 2016; Loos, 2008; Osborn ve Readon, 2006; Reese ve Miller, 2006; Salami, 2004; Woodman, 2008) ve kariyer kaygısı (Vignoli, 2015) ile ilgili yapılmış deneysel çalışmaların yer aldığı yayınlar gözden geçirilmiştir. KYK ile kariyer karar verme güçlüğü ve KYK ile kariyer kaygısı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların olup olmadığı literatürde taranmıştır. Buna yönelik yapılan deneysel çalışmalara rastlanılmamıştır. Çalışma 10. sınıf öğrencileriyle gerçekleştirildiğinden bu sınıf düzeyindeki öğrencilerin bilişsel gelişim seviyeleri dikkate alınarak düzenlenmiştir.

3.5.2. Programın Amacı Konusu ve Genel Özellikleri

Lise öğrencilerinin kariyer gelişimlerini desteklemek amacıyla hazırlanan KYK'ye dayalı psikoeğitim programı araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Program Nazlı'nın (2011) belirttiği iki aşamada hazırlanmıştır. İlk aşama uygulanacak kuramın temel alt yapısı, felsefesinin yansıtılması ve programın tasarlanmasıdır. Programın alt yapısı hazırlanırken kuramın felsefesi ve kuramsal temelleri dikkate alınmıştır. Programın tasarım süreci ise kazanımlar, içerik, süreç ve değerlendirme öğelerinden oluşmaktadır.

Psikoeğitim programı hazırlanırken katılımcıların kariyer yapılandırma puanlarının artmasına, kariyer karar verme güçlüğü ve kariyer kaygılarının ise azalmasına yardımcı olmayı amaçlayacak şekilde KYK'den yararlanılarak oluşturulmuştur. Kuram bireylerin sosyal ve kişisel yapılandırma aracılığıyla kariyer yaşamlarını nasıl şekillendirdikleri ve mesleki davranışlara yükledikleri anlamları açıklamaya çalışmaktadır (Korkut-Owen ve Niles, 2011). Bireylerin kariyere yönelik baş etme davranışlarını ölçmek amacıyla ÖKYE, kariyer karar verme güçlük düzeylerini ölçmek amacıyla KKGÖ ve kariyer kaygılarını ölçmek amacıyla KKÖ çalışmanın yapılacağı okulda 10. sınıfta öğrenim gören ve çalışmaya katılma konusunda gönüllü olan öğrenciler arasından seçkisiz yol ile seçilen bireylere uygulanmıştır. Program oturumlarına başlamadan önce psikoeğitim çalışmasında yer alacak üyelere Kendini Değerlendirme, Mesleki Değer ve Mesleki Kişilik Tipleri Envanterlerini doldurmaları istenmiştir. Envanterlerle ilgili sonuçlar lider tarafından oturumlara başlamadan önce bireysel olarak üyelere açıklanmıştır. Psikoeğitim çalışması içerisinde ise sonuçlarla ilgili üyelerin deneyimlerini ve düşüncelerini paylaşabileceği söylenmiştir.

Psikoeğitim programı hazırlanırken KYK içerisinde önemli bir kavram olan kariyer uyum yeteneği (Savickas, 2013) alt boyutları (merak, güven, ilgi ve kontrol) dikkate alınmıştır. KYK temelli hazırlanan sekiz oturumdan oluşan psikoeğitim programında öğrencilerin gelecek ile ilgili plan yapma (ilgi), karar verme (kontrol), araştırma yapma, düşünme (merak), problem çözme (güven) becerilerini geliştirmeyi hedefleyen, KYK'nin sorulmasını istediği birtakım sorular ve etkinlikler yer almaktadır. Bireyin kariyer hikayesinin ortaya çıkmasına yardımcı olan bu sorular ile bireyin kariyeriyle ilgili farkındalığına ve uyumuna yardımcı olmak istenmektedir. Kariyer uyum yeteneği, bireylere uygun işlerde uyum sağlamaları için kullandıkları tutum, yeterlik ve davranışlardır. Bireylerin mesleki gelişimindeki mevcut, öngörülen veya öngörülemeyen görevlerle başa çıkmaya hazır olduğunu ve kaynaklarını gösteren psikososyal bir yapıdır (Savickas, 2005). Kariyer sürecinde yaşadığı güçlükler karşısında uyum sağlayan bireylerin çalışan ya da çalışacak biri olarak geleceği hakkında ciddi olarak düşünen (ilgi), mesleki geleceği için kişisel olarak yapabileceklerini arttıran ve kontrol eden (kontrol), kendisi ve geleceği ile ilgili olasılıklar karşısında meraklı olan (merak), beklentilerine ulaşmak için güvenini artıran (güven) özellikler olarak ortaya çıkmaktadır (Korkut Owen ve Niles, 2018). İlgi, bireyin

geleceğe hazırlanma sürecine yönelmesi ve katılması olarak ifade edilebilir (Savickas ve Porfeli, 2012). Bireyin mesleki geçmişinin farkında olup, içinde bulunduğu mesleki durumu, koşulları ön plana alıp mesleki geleceğini ön görme durumudur. Aynı zamanda geleceğe hazırlanmanın önemli olduğu hissidir. İşini planlamayan ve planlarını yapamayan ergenlerin mesleki hayallerini gerçeğe dönüştürme olasılıkları daha azdır (Savickas, 2005). Bireyin ilgi duyduğu alanların neler olduğunun farkında olması kariyer gelişim süreci açısından önemlidir. İlgi, yetenek, mesleki değer gibi bireyin özelliklerinin bilinmesi KYK'nin temel varsayımlarındandır (Savickas, 2005). Bu açıdan psikoeğitim programının *birinci, ikinci ve üçüncü oturumunda*; bireylerin kendilerini daha iyi tanımalarına yardımcı olacak etkinliklere yer verilmiştir. *Birinci ve üçüncü oturumda* lider tarafından üyelere ilgi, yetenek, mesleki değer ve kişilik özellikleri kavramlarının yer aldığı bilgilendirici bir sunum gerçekleştirilmiştir. Ardından bu özelliklere yönelik bireylerin kendilerine yönelik düşüncelerine yardımcı olacak alt sorular sorulmuştur. *İkinci oturumda ise*; bireyin güçlü ve zayıf yönlerinin, fırsat ve engellerinin neler olduğunu içeren bir oturum planlanmıştır. Bireyin içinde bulunduğu koşulları, fırsatları engelleri ve yaşamında etkili olan faktörleri ve kendini daha iyi tanımasına yönelik yapılan çalışmalar kariyer uyum yeteneklerinden merak etme boyutu içinde yer almaktadır. Merak duygusu içerisinde kendini tanıma, bilgi arama davranışlarını barındırır. Bireyin merakı harekete geçtiğinde geleceğine yönelik uygun seçimler yapmak için bilgi kaynağı oluşmaya başlar. Merak, bireyi hem çevresi hem de benliğiyle ilgili daha fazla bilgi edinmesine yönlendirir. Kariyer merakı eksikliği bilgi eksikliğine, yanlış benlik imajlarına neden olabilir. Merakın yüksek olması bireyin geleceği ile ilgili bilgi toplamasını ve plan yapmasına olumlu anlamda yardımcı olur (Savickas, 2005).

Programın dördüncü, beşinci, altıncı ve yedinci oturumlarında; KYK'nin kariyer hikayesinin ortaya çıkmasına yardımcı olan sorular ve etkinlikler yer almaktadır. *Dördüncü oturumda*; danışanların rol modelleri ve, favori dergi /tv programı hakkında bilgi almaya dönük sorular bulunmaktadır. Danışanların rol modelleriyle ya da hayran oldukları kişilerle ilgili soru; onların benlik kavramlarını veya kendilerini ne tür insanlar olarak görmek istediklerini ve hayattaki ana hedeflerini, merkezi yaşam sorunlarına nasıl çözümler getirdiklerini ortaya koymaktadır. Öte yandan sorulan favori dergiler, televizyon programları ve takip edilen web sayfaları; tercih edilen eğitim ve mesleki (iş) ortamları hakkında hikayeler ortaya çıkarmaktadır. *Beşinci oturumda*; üyelere en

sevilen kitap /film ve favori söylem (moto) neler olduğu sorusu sorulmuştur. En sevilen kitap veya film sorusu kişinin hedeflerine ulaşmasının ve sorunlarını çözmesinin bir yolunu ortaya çıkaran bir yaşam senaryosunu oluşturmaktadır. Favori sözler veya sloganlar sorusu danışanların kendilerine tavsiyede bulunma fırsatını vermektedir. *Altıncı oturumda ise;* üyelere boş zamanlarını nasıl geçirdikleri, yaptıkları etkinliklerin/hobilerin neler olduğunu içeren sorular sorulmuştur. Tercih edilen oyun ve boş zaman etkinlikleriyle ilgili hikaye ve anlatılar danışanların hayatın sorunlarıyla başa çıkmak için oluşturdukları beceri ve stratejileri ortaya koymaktadır. İlk anılar danışanların merkezi yaşam problemlerini ortaya çıkarmaktadır. Bu sorular bireyin kariyer uyum yetenekleri alt boyutlarını (ilgi, kontrol, merak ve güven) kapsamaktadır. Burada güven alt boyutu ön plana çıkmaktadır. Kariyeri yapılandırmada güvenin temel rolü benlik saygısı ve öz-yeterlik hakkındaki derin bilgi birikiminde yansıtılmaktadır (Savickas, 2005). Güveni düşük bireyler ne yapabileceği hakkında fazla düşünceye sahip değildir. Bu bireylerin yeteneklerini sürdürebilme ve genişletebilme hakkında düşünmeye ihtiyacı vardır. Diğer yandan, güveni yüksek bireyler ise işleri tamamlamada güçlü düzeyde güvene sahiptir. Bireylerin kariyer hikayelerinin ortaya çıkmasına yardımcı olan bu sorular benliklerine ve yeterliliklerine yönelik düşünmelerini sağlamaktadır.

Yedinci oturumda; her bir grup üyesinin oturumlarda sorulara verdiği yanıtlar derlenip genel bir kariyer hikayesinin ortaya konması amaçlanmaktadır. Aynı zamanda; bireylerin kendileri ve yaşamları ile ilgili genel bir sorgulama yapabilmelerine yardımcı olacak iki soru olan “Ben kimim?” ve “Kim olmak istiyorum?”, “Hayatımın yapısını şimdi mi, gelecek mi oluşturuyor?” soruları sorulmuştur. Bu sorular, bireylerin karar verme sürecinde kendileriyle ilgili etkili olan durumları fark etmeleri yönündedir. Bu kariyer uyum yeteneklerinden kontrol etme boyutunu içermektedir. Kontrol eksikliği sıklıkla kariyer kararsızlığı olarak ifade edilmektedir (Savickas, 2005). Ne yapacağından emin olamayan bireylerin kontrolü daha düşüktür ve harekete geçmekte zorlanmaktadır. Kariyer gelişimleri için sorumluluk almaya ve kariyerleriyle ilgili kararlı olmaya yönelen bireylerin ise kontrol duygusu daha yüksektir (Bimrose ve diğerleri, 2011). Kariyerleri ile ilgili sorumluluk almak, ne yapmak istediği ile ilgili emin olmak bireyin kariyer sürecinde karşılaçağı sorunlarını çözebilmesine yardımcı olmaktadır. Programının *son oturumunda ise;* üyelere tüm psikoeğitim program sürecini değerlendirmeleri istenmiştir ve son testler uygulanarak vedalaşmıştır.

Programın tasarım süreci kazanım, içerik, süreç ve değerlendirme öğelerinden oluşmaktadır.

Kazanımlar: Psikoeğitim programının kazanımları belirlenirken psikoeğitim programlarında kullanılan Wellman ve Moore tarafından geliştirilen öğrenme taksonomisi kullanılacak olup bu taksonomi algılama, kavrama ve genelleme düzeylerinden oluşmaktadır.

1. *Oturum:* Kariyer psikoeğitim programının genel amaçlarını kavrar. İlgi, yetenek ve mesleki değerlerinin farkına varır ve bunları ilişkilendirir.
2. *Oturum:* Kariyer sürecinde güçlü ve zayıf yönlerinin, karşısına çıkabilecek fırsat ve engellerin farkına varır.
3. *Oturum:* Mesleki kişilik tiplerinin neler olduğunu bilir. Kendi mesleki kişilik tipini açıklar.
4. *Oturum:* Kendini ne tür bir insan olarak görmek istediğinin ve hayatındaki ana hedeflerinin farkına varır.
5. *Oturum:* Kendine tavsiyede bulunma fırsatını verir.
6. *Oturum:* Yaşam temalarının neler olduğunu ifade eder.
7. *Oturum:* Hedeflerine ulaşmanın ve sorunları çözenin bir yolunu ortaya çıkaran yaşam öyküsünü oluşturur.
8. *Oturum:* Psikoeğitim sürecini değerlendirir.

İçerik: Psikoeğitim programında üyelerin bireysel özelliklerini fark edebilmelerine ve kariyerlerini yapılandırma sürecinde kariyer hikayelerinin ortaya çıkarılmasına yardımcı olacak çalışmalar yer almaktadır. Bireylerin kariyer hikayelerini yapılandırabilmelerine yönelik kuramın felsefesini oluşturan sorulara, bireysel özelliklerine (ilgi-yetenek-mesleki değer-güçlü ve zayıf yanlar, mesleki kişilik tipleri) odaklanılmış bu çalışmada oturumlarda yer alacak konular aşağıda sunulmuştur.

1. *Oturum:* Bilgilendirme / Kariyer Sarmalı
2. *Oturum:* Güçlendiren Yönler
3. *Oturum:* Mesleki Kişilik Tipleri
4. *Oturum:* Kariyer Yaşam Hikayesi

5.Oturum: Kariyer Yaşam Hikayesi

6.Oturum: Kariyer Yaşam Hikayesi

7.Oturum: Kariyer Yaşam Hikayesi

8.Oturum: Sonlandırma

Süreç: Deney grubu haftada bir oturum çalışmak üzere bir araya gelmiştir. Oturumlar ortalama 60 ile 90 dakika arasında gerçekleştirilmiştir. Program iki ön görüşmeden ve sekiz psikoeğitim oturumundan oluşmaktadır. Oturumlarda kısa teorik bilgiler verilmiş ve araştırmacı tarafından düzenlenmiş olan formlar kullanılmıştır. Etkinlikler grup ortamında her bir üyenin katılımına fırsat tanınacak şekilde gerçekleştirilmiştir.

Değerlendirme: Katılımcılara ÖKYE, KKVGO ve KKÖ öntest, sontest olarak uygulanmıştır.

3.6. Uzman Görüşlerinin Değerlendirilmesi

Araştırmacı tarafından hazırlanan psikoeğitim programı 10 uzmana gönderilmiştir. Uzmanlar alanlarında doktora yapan, program uygulamasında ve değerlendirmesinde deneyimli kişilerden seçilmiştir. Uzmanlardan gelen geri bildirimlere dayanarak program düzenlenmiştir. Geribildirim veren uzmanlar programda düzenlenmesi gereken noktaları belirtmişlerdir. Programda kullanılan ölçekler, oturumlara başlamadan önce her bir grup üyesi ile lider tarafından bire bir görüşme ve bilgilendirme yapılarak doldurulmuştur. Ölçek sonuçları çıkarılıp bireysel olarak grup üyelerine açıklanmıştır. Açıklandıktan sonra bunlara ilişkin deneyimlerin oturumlarda paylaşılmasının uygun olacağı belirtilmiştir. Grup içerisinde sonuçların paylaşımının bireyler arasında bir sıralama ve yarışa neden olabileceğinden dolayı bireysel olarak gerçekleştirildiği belirtilmiştir. Ayrıca oturumların süresi ve gruptaki birey sayısı dikkate alınarak çalışmanın düzenlenmesi gerektiği ifade edilmiştir. Oturumlara ısınma oyunu ile başlamanın uygun olacağı not edilmiştir. Oturumlarda kullanılacak etkinlikler içerisinde bazı noktalar uzman değerlendirmelerinin ardından düzenlenmiştir. Bu etkinlikler çalışmaya katılacakların yaşlarına uygun olacak şekilde oluşturulmuştur. Oturum süreleri belirlenirken de grup üyelerinin yaşları dikkate alınmıştır. Bu noktalar düzenlenmiş olup program uygulamaya hazır hale getirilmiştir. Program genel olarak anlaşılır, amacına uygun bulunmuştur.

3.7. Pilot Uygulama Sonuçları

Yapılan pilot uygulama sonucunda deney ve kontrol gruplarında bulunan katılımcıların ÖKYE, KKVGO ve KKÖ'den aldıkları öntest ve sontest puanlarına ilişkin betimsel istatistikler ve ölçeklerin İki Faktörlü ANOVA sonuçları incelenmiştir. Ayrıca kovaryans matrislerinin homojenliği tespiti için Box's M testi yapılmıştır.

Sonuçlara göre; ÖKYE Box's M testi sonucunda p değeri .19 bulunmuştur. Geleneksel olarak anlamlılık için $p < .05$ temel alındığında burada p değerinin .05'den büyük olduğu görülmektedir. Bu durum kovaryans matrislerinin $F(3, 11520.00) = 1.59$, $p > .05$ homojenliğine işaret etmektedir. Ölçeğin öntest, sontest puanlarına ilişkin betimsel istatistik sonuçlarına bakıldığında öntest puanlarının ($\bar{x} = 57.40$; $S_s = 9.13$); sontest puanlarının ($\bar{x} = 78.40$; $S_s = 5.55$) olduğu görülmüştür. Kontrol grubunun kariyer yapılandırma öntest puanlarının ($\bar{x} = 63.60$; $S_s = 25.44$); sontest puanlarının ($\bar{x} = 59.60$; $S_s = 21.62$) olduğu bulunmuştur. İki Faktörlü ANOVA sonucuna bakıldığında ise grup etkisinin anlamlı olmadığı ($F(1-8) = .33$, $p > .05$) belirlenmiştir. Bu sonuca göre ölçüm etkisinden bağımsız olarak, kontrol ve deney gruplarının kariyer yapılandırma envanteri sonuçlarının benzer olduğu görülmüştür. Sonuç olarak her iki grubun öntest ve sontest puanlarının toplamları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Gruplar içi analiz değerlendirildiğinde ölçümün anlamlı bir etkisi olduğu ($F(1-8) = 24.08$, $p < .05$) görülmüştür. Bir başka ifadeyle, deney ve kontrol gruplarında bulunan kişilerden bağımsız olarak kariyer yapılandırmasında zaman içerisinde manidar bir değişim vardır. Bu sonuca ilişkin kısmi eta kare değerinin ($\eta_p^2 = .75$) yüksek etki büyüklüğüne sahip olduğu bulunmuştur. Bu bulgu; zaman içinde KYK'ye dayalı psikoeğitim programında hazırlanan çalışmaların gerçekleştirilmesinin bireylerin kariyer yapılandırma süreçlerine yüksek etki ettiğini göstermektedir. Sonuç olarak; pilot uygulama ile deney ve kontrol grubu ayrımı yapılmaksızın tüm katılımcıların art arda yapılan ölçümlerinin ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Grup*Ölçüm etkileşiminin ise anlamlı bir etkisinin olduğu ($F(1-8) = 52.08$, $p < .05$) tespit edilmiştir. Bir başka ifadeyle, kişilerin kariyer yapılandırmasına ilişkin tekrarlı ölçümlerindeki değişim, gruplar arasında fark göstermektedir. Art arda yapılan (tekrarlı) ölçümler (öntest ve sontest puanları) arasındaki değişim, (deney ve kontrol) işlem gruplarına göre anlamlı bir fark ifade etmektedir.

KKVGO Box's M testi pilot uygulama sonuçlarına bakıldığında p değeri .67 olarak bulunmuştur. Geleneksel olarak anlamlılık için $p < .05$ temel alındığında burada

p değerinin .05'den büyük olduğu görülmüştür. Bu durum kovaryans matrislerinin ($F(3, 11520.00) = .518, p > .05$) homojenliğini göstermektedir. Ölçeğin betimsel istatistik sonuçlarına bakıldığında; deney grubunun kariyer karar verme güçlüğü öntest puanlarının ($\bar{x} = 95.60; Ss = 19.92$); sontest puanlarının ($\bar{x} = 66.60; Ss = 15.18$) olduğu bulunmuştur. Kontrol grubunun kariyer karar verme güçlüğü öntest puanlarının ($\bar{x} = 100.60; Ss = 30.98$); sontest puanlarının ($\bar{x} = 106.40; Ss = 30.57$) olduğu görülmüştür. İki Faktörlü ANOVA sonucu incelendiğinde grup etkisinin anlamlı olmadığı ($F(1-8) = 2.06, p > .05$) belirlenmiştir. Bu sonuca göre kontrol ve deney gruplarının kariyer karar verme güçlüklerinin benzer olduğu görülmüştür. Sonuç olarak her iki grubun öntest ve sontest puanlarının toplamları arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır. Gruplar için analiz değerlendirildiğinde ölçümün anlamlı bir etkisi olduğu ($F(1-8) = 14.57, p < .05$) görülmüştür. Bir başka ifadeyle, deney ve kontrol gruplarında bulunan kişilerden bağımsız olarak kariyer karar verme güçlüğünde zaman içerisinde manidar bir değişim vardır. Sonuca ilişkin kısmi eta kare değerinin ($\eta_p^2 = .65$) yüksek etki büyüklüğüne sahip olduğu görülmüştür. Bu bulgu zaman içinde KYK'ye dayalı psikoeğitim programında hazırlanan çalışmaların gerçekleştirilmesinin bireylerin kariyer karar verme güçlüğüne azalmasında yüksek etki ettiğini göstermektedir. Pilot uygulama sonucunda deney ve kontrol grubu ayrımı yapılmaksızın tüm katılımcıların art arda yapılan ölçümlerinin ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Grup*Ölçüm etkileşiminin ise anlamlı bir etkisi olduğu ($F(1-8) = 32.78, p < .05$) belirlenmiştir. Bir başka ifadeyle; kişilerin kariyer karar verme güçlüğüne ilişkin tekrarlı ölçümlerindeki değişim, gruplar arasında fark göstermektedir. Art arda yapılan (tekrarlı) ölçümler (ön test ve son test puanları) arasındaki değişim, (deney ve kontrol) işlem gruplarına göre anlamlı bir fark göstermiştir.

KKÖ Box's M testi pilot uygulama sonuçlarına bakıldığında p değeri .40 bulunmuştur. Geleneksel olarak anlamlılık için $p < .05$ temel alındığında burada p değerinin .05'den büyük olduğu görülmüştür. Bu durum kovaryans matrislerinin ($F(3, 11520.00) = .984, p > .05$) homojenliğini ifade etmektedir. KKÖ betimsel istatistik sonuçlarına bakıldığında deney grubunun kariyer kaygısı ölçeği öntest puanlarının ($\bar{x} = 42.20; Ss = 12.87$); sontest puanlarının ($\bar{x} = 64.40; Ss = 4.04$) olduğu bulunmuştur. Kontrol grubunun kariyer kaygısı öntest puanlarının ($\bar{x} = 32.60; Ss = 8.14$); sontest puanlarının ($\bar{x} = 28.60; Ss = 6.50$) olduğu görülmüştür. Bu durumda KYK temelli psikoeğitim programının deney grubunda yer alan üyelerin kariyer kaygısı üzerinde

kontrol grubuna kıyasla anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna varılabilir. Kariyer kaygısı için İki Faktörlü ANOVA sonucu incelendiğinde grup etkisinin anlamlı olduğu (($F(1-8) = 22.65, p < .05$) belirlenmiştir. Bu sonuca göre; ölçüm etkisinden bağımsız olarak, deney grubunun kariyer kaygısı daha yüksektir. Sonuca ilişkin kısmi eta kare değerinin ($\eta_p^2 = .74$) yüksek etki büyüklüğüne sahip olduğu görülmüştür. Sonuç olarak; her iki grubun öntest ve sontest puanlarının toplamları arasında deney grubu lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Gruplar içi için analiz değerlendirildiğinde ölçümün anlamlı bir etkisi olduğu ($F(1-8) = 13.18, p < .05$) görülmüştür. Bir başka ifadeyle, deney ve kontrol gruplarında bulunan kişilerden bağımsız olarak kariyer kaygısında zaman içerisinde manidar bir değişim vardır. Bu sonuca ilişkin kısmi eta kare değerinin ($\eta_p^2 = .62$) yüksek etki büyüklüğüne sahip olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu; zaman içinde KYK'ye dayalı psikoeğitim programında hazırlanan çalışmaların gerçekleştirilmesinin bireylerin kariyer kaygılarının azalmasında yüksek etki ettiğini göstermektedir. Pilot uygulama sonucunda deney ve kontrol grubu ayrımı yapılmaksızın tüm katılımcıların art arda yapılan ölçümlerinin ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Grup*Ölçüm etkileşiminin ise anlamlı bir etkisinin olduğu (($F(1-8) = 27.30, p < .05$) tespit edilmiştir. Bir başka ifadeyle kişilerin kariyer kaygısına ilişkin tekrarlı ölçümlerindeki değişim, gruplar arasında fark göstermiştir. Sonuç olarak art arda yapılan (tekrarlı) ölçümler (öntest ve sontest puanları) arasındaki değişim, (deney ve kontrol) işlem gruplarına göre anlamlı bir fark olduğunu ifade etmiştir.

3.8. Pilot Uygulamanın Değerlendirilmesi

Pilot uygulama sonucunda, program içeriğinde bir takım değişiklikler yapılmıştır. Pilot uygulamada belirlenen oturum süreleri asıl uygulama için arttırılmıştır. Pilot uygulama öncesi çalışmanın deney grubu 16 üyeden oluşacak şekilde belirlenmiş ancak bu sayı etkinliklerin uygulanması ve üyelerin çalışmalara katılımı açısından daha verimli olacağı düşünülerek 10 üyeye düşürülmüştür. Ayrıca pilot uygulamada üyelere oturum öncesi MDE, MKTE ve KDE uygulanmıştır. Sonuçları ilk oturumda paylaşılmıştır. Ancak, asıl uygulamada birinci oturum öncesinde her bir üye ile bireysel görüşme yapılarak sonuçların açıklanmasının daha uygun olacağına karar verilmiştir. Bu açıklamaların grupta yer almasının üyeler arasında yarış ve sıralamaya neden olabileceği düşüncesiyle vazgeçilmiştir. Grup içerisinde her bir üyenin yetenek, mesleki değer ve kişilik tiplerinin detaylı olarak aktarılması yerine ön görüşme de bu

açıklamanın yapılması ve birinci, ikinci, üçüncü oturumlarda ise üyelere gönüllülük esasına dayalı paylaşımlarda bulunacakları şeklinde düzenleme yapılmıştır. Üyelere psikoeğitim süreci hakkında bilgi verilmiştir. Buna dair yapılamamış olup sürecin nasıl işleyeceği, hedefleri, süreçten kazanımlarının neler olacağı üzerine paylaşımlar gerçekleştirilmiştir. KYK'nin sorulmasını istediği, bireylerin kariyer hikayelerinin ortaya çıkmasına yardımcı olan sorular beşinci, altıncı ve yedinci oturumlara paylaştırılmıştır. Bu sorulara verilen yanıtlardan yola çıkarak grup lideri üyelerin kariyer hikayelerinin ortaya çıkarılmasına yönelik verilen yanıtlarda tekrarlanan kelimelere, verilen cevaplardaki genel izlenime, oturumlardaki paylaşımlara dikkat ederek birbirleri ile bağlantılı olacak şekilde her bir üyeye kariyer hikayesi ile ilgili ayrıntılı geribildirim hazırlamıştır. Bu geri bildirimlerin paylaşımı yedinci oturumda gerçekleştirilmiştir. Grup lideri pilot uygulamada oturumlara ısınma oyunu ile başlamanın grup üyelerinin katılımına olumlu anlamda etki ettiğini fark etmiştir. Tüm oturumlara ısınma oyunu eklenmiştir. Oturum sırasında grup dinamiğine etki edecek durumlar fark edilmiştir. Üyelerden çoğunlukla sessizliği tercih etmeyi isteyen iki üye ile oturum içinde ve sonrasında buna dair sebepler konuşulmuştur. Üyelerin gruba katılımının önemi üzerinde durulmuştur. Son oturumda, iyi dileklerle ayrılmaya, vedalaşmaya özen gösterilmiş ve tüm üyelerin son oturumda yer almasının önemine dikkat çekilmiştir.

3.9. Programın Uygulanması ve Verilerin Toplanması

Araştırmacı tarafından uygulamalara başlamadan önce İnönü Üniversitesi Etik Kurul Başkanlığından ve Gaziantep İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinler alınmıştır. İnönü Üniversitesi Etik Kurul İzni Ek-6'da sunulmuştur. Deneysel işlem öncesinde 2022-2023 eğitim öğretim yılı güz döneminin başlamasıyla uygulamanın yapılacağı okulda öğrenim gören 10.sınıf öğrencilerine çalışmanın duyurusu yapılmıştır. Çalışmaya katılmaya gönüllü olanlar içerisinde seçkisiz yol ile deney ve kontrol grupları oluşturulmuştur. Çalışmada yer alacak üyelerle programın uygulamasına geçilmeden önce üyelerle bireysel olarak iki ön görüşme yapılmıştır. Ön görüşmelerin ilkinde program süreci ile ilgili kısa bilgilendirme yapılmış ve programın içerisinde kullanılacak olan envanterlerin doldurulması istenmiştir. Ayrıca araştırmanın analizinde yer alan ölçeklerin öntestleri de uygulanmıştır. İkinci ön görüşmede ise üyelere bireysel olarak programın içerisinde yer alan envanter sonuçları ile ilgili geri bildirim

verilmiştir. Program her hafta bir oturum olacak şekilde 5 Ekim 2022 tarihinde uygulanmaya başlanmış, 30 Kasım 2022 tarihinde uygulama bitmiştir.

3.10. Görüşmelerin ve Oturumların Özetleri

Ön Görüşme-1

Lider, kariyer psikoeğitim programının amacı, oturumların süresi, içeriği hakkında üyelere bilgi vermiştir. Bilgilendirmenin ardından program içeriğinde yer alan yetenek, mesleki değer ve mesleki kişilik tiplerinin ortaya çıkmasına yardımcı olan MDE, MKTE, KDE (yetenek alt boyutunu içeren sorular) üyelere uygulanmıştır. Bu envanterlerle ilgili grafik sonuçlarının bir sonraki ön görüşmede her bir grup üyesi ile bireysel olarak paylaşılacağı belirtilmiştir. Ayrıca ön görüşmede üyelere ÖKYE, KKVGÖ, KKÖ dağıtılmış ve ön test olarak uygulanmıştır.

Ön Görüşme-2

Lider, bir önceki ön görüşmede üyelerin doldurduğu envanter sonuçlarıyla ilgili bilgilendirmede bulunmuştur. Bunu yaparken üyelerle görüşmeyi bireysel olarak gerçekleştirmiştir. Burada üyelerin envanter sonuçlarını grup içerisinde öğrenmesi yerine görüşmede bireysel olarak bilgilendirme almalarının daha uygun olacağı düşünülmüştür. Üyelere grup içerisinde envanter sonuçlarıyla ilgili düşüncelerini, deneyimlerini paylaşabilecekleri belirtilmiştir. Grup içerisinde sonuç paylaşımının üyeler arasında bir sıralama ve yarış düşüncesine neden olabileceği düşünülerek bu uygulama yapılmıştır.

1. Oturum- Bilgilendirme/ Kariyer Sarmalı

Lider, programın amacı, içeriği ve süresi hakkında bilgilendirici bir açıklama yaparak oturumu başlatmıştır. Oturum kurallarını üyelere sunmuştur. Kariyer, meslek, kariyer-meslek ilişkisi, yetenek ve mesleki değer kavramlarını içeren kapsayıcı bir sunum gerçekleştirmiştir. Üyelerin birbirlerini tanımalarına yardımcı olacak ısınma oyununun oynanmasını sağlamıştır. Lider ön görüşmede bireysel olarak geri bildirim verdiği KDE ve MDE sonuçlarıyla ilgili deneyimlerini, düşüncelerini paylaşmalarını istemiştir. Paylaşımların ardından oturumu özetleyerek sonlandırmıştır.

2. Oturum-Güçlendiren Yönler

Lider; oturuma bir önceki oturumun özetini yaparak başlamış, üyelere bu oturumun amacını açıklamış ve ardından ısınma oyunu oynanmıştır. Daha sonra, üyelere oturumda güçlü ve zayıf yönleri hayatta karşılaştıkları fırsat ve engelleri düşünmelerini istemiştir. Düşüncelerini somutlaştırabilmeleri amacıyla araştırmacının düzenlediği form üyelere dağıtmış ve yazmaları için süre vermiştir. Devamında lider her bir grup üyesinden düşüncelerini paylaşmalarını istemiştir. Paylaşım sırasında gönüllü olan iki üyeye “boş sandalye” isimli Gestalt kuramının tekniği uygulamıştır. Ortaya gelen üyeden bir tarafta güçlü yanlarını diğer tarafta zayıf yanlarını düşünmesi istenmiştir. Grup üyesinin güçlü ve zayıf yanlarıyla konuşarak düşüncelerini dışa vurmasına yardımcı olmuştur. Yapılan çalışmanın ardından üyelere oturuma dair farkındalıklarının neler olup olmadığını sormuştur. Oturumu bitirmeden önce genel bir değerlendirme yaparak sonlandırmıştır.

3. Oturum-Mesleki Kişilik Tipleri

Lider oturuma bir önceki oturumu özetleyerek ve üçüncü oturumun amacını açıklayarak başlamıştır. Oturumun amacının kariyer sürecinde önemli bir faktör olan mesleki kişilik tiplerinin neler olduğunu anlamak ve hangi mesleki kişilik tipinin size daha uygun olduğunu fark etmenizi sağlamak olduğunu belirtmiştir. Lider öncesinde mesleki kişilik tipleri ile ilgili bilgilendirici bir sunum yapmıştır. Ardından ön görüşmede bireysel olarak geri bildirim verdiği mesleki kişilik tipleri envanteri sonucuyla ilgili düşüncelerini paylaşmalarını istemiştir. Paylaşımların devamında KYK'nin sorulmasını istediği altı temel sorudan oluşan “Kariyer Yaşam Hikayesi Formu”nu üyelere dağıtmıştır. Üyelere form ile ilgili açıklamayı yapmıştır ve dördüncü, beşinci, altıncı ve yedinci oturumların içeriğini burada yer alan soruların oluşturacağını belirtmiştir. Formu doldurmaları için gerekli süreyi vermiştir. Ardından oturumu özetleyerek sonlandırmıştır.

4. Oturum- Kariyer Yapılandırma Hikayesi

Bu oturumda; lider, üyelerin bir önceki oturumu özetlemelerini ve neler öğrendiklerini paylaşmalarını istemiştir. Üyelerin paylaşımlarından sonra oturuma “Hayal Ediyorum” isimli ısınma oyunu ile devam etmiştir. Grup üyelerinden gözlerini kapamalarını ve kendilerini hangi mesleği yaparken hayal ettiklerini düşünmelerini istemiştir ve üyelere paylaşımları almıştır. Lider üyelere dördüncü oturumu daha önce dağıtılan

Kariyer Hikaye Formunda yer alan hayran olunan, rol model alınan kişi/kişiler ve takip edilen tv programı/dergi/ internet sayfası sorularının oluşturduğunu belirtmiştir. Bu iki soru ekseninde oturumda üyelerin düşüncelerini almak amacıyla sorularla uyumlu alt sorular sormuştur. Bunlar “Hayran olunan kişinin hangi özelliği dikkatinizi çekti?”, “Bu kişi sizin için neden önemli?”, “Bu kişilerin her biri ile benzer ve farklı yönleriniz neler?”, “Takip ettiğiniz tv programı dergi, internet sayfasında hoşlandığınız özellikler neler?” şeklinde hazırlanan sorulardan oluşturmaktadır. Burada amaç üyelerin rol model aldıkları kişi/kişileri tarif ederken kendilerini nasıl bir insan olarak görmek istediklerinin de farkına varabilmelerine yardımcı olmaktır. Takip edilen tv programı, internet sayfası ve dergi, youtuber sorusu ile hangi durumların, nelerin ilgilerini daha çok çektiği, zamanlarının bir kısmını alan sosyal medya ve ekranın hayatlarındaki ana hedefleri oluşturmalarında ne gibi etkilerinin olduğunu farkedilmesini sağlamaktır. Lider oturumunda her bir grup üyesinin bu sürece katılım göstermesine dikkat etmiş ve paylaşımları almıştır. Lider paylaşımlara geri bildirimde bulunmuştur ve oturumu sonlandırmıştır.

5. Oturum- Kariyer Yapılandırma Hikayesi

Lider; oturumun başında, üyelerin bir önceki oturumu özetlemelerini istemiştir. Üyelerin paylaşımlarından sonra oturuma “Kızılderili Ateşi” isimli ısınma oyunu ile devam etmişti. Bu ısınma oyununda; grup üyelerinden gözlerini kapamaları, gevşemeleri, rahatlamaları ve ileri de istediği mesleğe ulaşmalarına engel olacağını düşündüğü durumları düşünmelerini istemiştir. Hayal etmeleri bittikten sonra, gözlerini açmaları ve akıllarına gelenleri bir kağıda yazmalarını söylemiştir. Ortaya kamp ateşini andıran bir dekor yapmıştır. Sırayla herkesin bu ateş içine kendi yazdıklarını yırtarak atmalarını istemiştir ve neleri yırttıklarını, yırtarken neler hissettiklerini sormuştur. Daha sonra lider beşinci oturumun konusunu daha önce dağıtılan kariyer hikaye formunda yer alan sevilen film/kitap ve favori söz/slogan sorularının oluşturduğunu belirtmiştir. Bu iki soru ekseninde oturumda üyelerin düşüncelerini almak amacıyla sorularla uyumlu alt sorular sormuştur. Bunlar “Bu kitabı sevmenize sebep olan nelerdir?”, “Bu kitapta/filmde en sevdiğiniz karakter kim/kimlerdir?”, “Bu karakterin özellikleri ne?”, “Bu karakterde kendinizde gördüğünüz hangi özellikler var?”, “Favori sözünüz/sloganınız sizi nasıl yansıtıyor?” sorularından oluşmaktadır. Üyelerin düşüncelerini paylaşmalarını istemiştir. Burada en sevilen kitap veya film sorusu kişinin hedeflerine ulaşmasının ve sorunlarını çözmesinin bir yolunu ortaya çıkaran bir yaşam senaryosunu oluşturmasına yardımcı olmaktadır. Favori sözler veya sloganlar sorusu

danışanların kendilerine tavsiyede bulunma fırsatını vermektedir. Lider oturumda her bir grup üyesinin bu sürece katılım göstermesine dikkat etmiş ve paylaşımları almıştır. Lider paylaşımlara geri bildirimde bulunmuştur ve oturumu sonlandırmıştır.

6. Oturum- Kariyer Yapılandırma Hikayesi

Lider; oturumun başında, üyelerin bir önceki oturumu özetlemelerini istemiştir. Altıncı oturumun çerçevesini kariyer hikayelerinde temaların ortaya çıkmasına yardımcı olacak hobiler/okul ile ilgili yer alan sorular ve hatırladıkları en eski ilk anılarının neler olduğu soruları oluşturmuştur. Lider, bu iki soru ekseninde oturumda üyelerin düşünceleri almak amacıyla sorularla uyumlu alt sorular sormuştur. Bunlar: “En eski hatırladığınız anılarınız nelerdir?”, “Çocukluk yaşantınızı düşündüğünüzde aklınıza gelen paylaşmak istediniz anılarınız var mı?”, “Meslek seçiminize yönelik size etkileyen anılarınızı anlatır mısınız?”, “Bu anılara bir başlık verseniz, nasıl bir başlık koyardınız?” gibi sorulardan oluşmaktadır. Üyelerden paylaşımlar alındıktan sonra “Meslek Kartları” isimli çalışma gerçekleştirilmiştir. Lider oturumda her bir grup üyesinin bu sürece katılım göstermesine dikkat etmiş ve paylaşımları almıştır. Lider paylaşımlara geri bildirimde bulunmuştur ve oturumu sonlandırmıştır.

7. Oturum-Kariyer Yapılandırma Hikayesi

Lider, oturumun başında üyelerin bir önceki oturumu özetlemelerini istemiştir. Üyelerin paylaşımlarından sonra oturuma “Takvim Yapraklarını Geriye Doğru Çevirme” isimli ısınma oyunu ile devam etmiştir. Üyelerin gelecekte bir ana gitmesini ve kendilerini ne yapıyorken gördüklerini düşünmelerini istemiştir. Daha sonra kariyer hikayesini oluşturmada bireylerin cevaplamasını istediği “Kariyerim ve hayatımla ilgili iki ana soruya nasıl daha iyi nasıl yanıt verebilirim? (Ben kimim?, Kim olmak istiyorum?), “Hayatımın yapısını daha çok hangisi oluşturuyor? (şimdi mi?, gelecek mi?)” sorularını sormuştur. Bu soruları somutlaştırabilmelerine yardımcı olacak araştırmacı tarafından hazırlanan formları üyelere dağıtmıştır. Üyelerden gelen cevaplarını almıştır ve her bir grup üyesinin dördüncü, beşinci, altıncı ve yedinci oturumlarda yaptıkları paylaşımlarla ilgili bilgileri toparlayıp daha genel bir çerçeve çizerek kariyer süreçlerine yönelik değerlendirmede bulunmuştur. Bunu yaparken üyelerin daha önce verdiği cevaplarla bağlantı kurarak yapmış ve KYK'nin dikkate aldığı temaları ön plana almıştır. Lider; oturumda her bir grup üyesinin bu sürece katılım göstermesine dikkat etmiştir ve oturumu sonlandırmıştır.

8. Oturum- Sonlandırma

Lider; oturumun başında, üyelerin bir önceki oturumu özetlemelerini istemiştir. Üyelerin paylaşımlarından sonra oturuma “Sevgi Bombardımanı” isimli ısınma oyun ile devam etmiştir. Ortaya bir sandalye koymuş ve üyelerden birinin sandalyeye geçmesini istemiştir, diğer üyelerin ortadaki üyenin olumlu yanlarını, fakat, ama gibi sözcükler kullanmadan ifade etmelerini istemiştir ve ortadaki üyenin de bu süreçte konuşmaması gerektiğini belirtmiştir. Tüm grup üyeleri ortaya tek tek gelmiştir ve işlem devam etmiştir. Üyelerin ortaya gelmesinden sonra ortada oturmanın nasıl bir duygu olduğunu paylaşmalarını istemiştir. Daha sonra lider ilk oturumdan son oturuma kadar yapılan oturumları, çalışmalarını özetlemiştir. Üyelerden ilk oturumdan itibaren son oturuma kadar süreci düşünmelerini ve bu süreçle ilgili paylaşımlarda bulunmalarını istemiştir ve lider ilk oturumdan son oturuma kadar üyelerin grupta yaşadıkları gelişim süreçleri ile ilgili KYK çerçevesinde genel değerlendirmelerde bulunmuştur. Oturumu bitirmeden üyelere ÖKYE, “KKVGÖ ve KKÖ son test olarak uygulamıştır. Lider grup üyelerine iyi dileklerle veda etmiştir.

3.11. Geçerlik Tehditleri ve Bunlara Yönelik Alınan Önlemler

Deneysel çalışmalarda geçerliliği tehdit eden iç geçerlilik ve dış geçerlilik durumlarına yönelik olan tehditler ve bunlara yönelik alınan önlemler bulunmaktadır.

3.11.1. İç Geçerlik Tehditleri ve Alınan Önlemler

Johnson ve Christense'nin (2014) belirttiği iç geçerlilik tehditleri ve bu doğrultuda araştırmada yapılan düzenlemeler şunlardır:

Diferansiyel Seçim: Çalışma gruplarında farklı özellikleri olan üyelerin seçilmesini belirtmektedir (Johnson ve Christensen, 2014). Bu araştırmada belirli bir grup içerisinde seçim işlemi yapıldığı için çalışmada diferansiyel seçim hatasının oluşma olasılığı bulunmaktadır. Deney ve kontrol grubuna seçilen bireylerin ölçme araçlarıyla ölçülmemiş/ölçülemediği özellikleri (kaygı, öğrenme biçimi, zeka gibi) hakkında herhangi bir bilgi bilinmediğinden farkında olunmadan seçim yanlılığı yapılmış olabilir.

Olgulaşma-Seçim Etkisi: Farklı olgunluk seviyesine sahip bireylerden oluşan grupları ifade etmektedir. (Johnson ve Christensen, 2014). Bu çalışmada deney ve

kontrol grubundaki öğrenciler onuncu sınıftadır. Bir grup diğer gruptan daha tecrübeli ya da yaş olarak daha büyük değil, yaşları benzerdir.

Test-Seçim Etkisi: Bireylerin öntestte farklı tepkide bulunmasını içermektedir (Johnson ve Christensen, 2014). Uygulamaya başlamadan önce öğrencilere çalışma ile ilgili bilgi verilmiş ve bu bilginin ardından gönüllü olan öğrenciler arasından rastgele seçim ile belirlenen bireyler deney ve kontrol grubunu oluşturmuştur. Bu öğrenciler çalışmaya gönüllü olarak katıldıklarından ölçekleri doldurma konusunda gruplar arasında farklı bir tutumun söz konusu olmadığı düşünülmektedir.

Araç-Seçim Etkisi: Gruplarda yer alan katılımcıların ölçüm aracının değişikliğinde farklı tepki vermesini ifade etmektedir (Johnson ve Christensen, 2014). Öntest ve sontestlerde aynı ölçekler kullanılmıştır ve ölçekler gruplara aynı sıralama ile verilmiştir. Bu açıdan böyle bir risk bulunmamaktadır.

Regresyon-Seçimi Etkisi: Gruplardan birinin diğerine göre gizli işlem nedeniyle puanlarının daha fazla geriye gitmesidir (Johnson ve Christensen, 2014). Mevcut araştırmada program deney grubuna uygulanmıştır.

3.11.2. Dış Geçerlik Tehditleri ve Alınan Önlemler

Araştırma sonuçlarının kişiler, zaman, düzenlemeler, sonuçlar ve uygulama çeşitleri açısından genellenebilme ölçüsü dış geçerlilik olarak ifade edilmektedir (Johnson ve Christensen, 2014). Campbell ve Stanley (1963) tarafından ortaya konan dış geçerlilik kavramı Shadish, Cook ve Campbell (2002) tarafından genişletilerek yeniden ifade edilmiştir.

Evren Geçerliği: Çalışmaya dahil olmayan bireylere çalışma sonuçlarının genellenebilmesini ifade etmektedir (Johnson ve Christensen, 2014). Çalışma deney ve kontrol gruplarında toplam 20 öğrenci ile gerçekleştirilmiştir. Evrenden rastgele bir seçim yapılmamış ve çalışmanın yapıldığı okul ile sınırlı tutulmuştur.

Geçici Geçerlik: Çalışma sonuçlarının zamana genellenmesini ifade etmektedir (Johnson ve Christensen, 2014). Çalışma 2022-2023 eğitim-öğretim yılı içerisinde gerçekleştirilmiştir. Pandemi sonrası olası etkilerinden dolayı sonraki yıllarda da araştırmaların benzer sonuçları ortaya koyacağı düşünülmektedir.

Uygulama Çeşitliliği Geçerliği: Uygulamanın sonuçlarının çeşitliliğe genellenmesidir (Johnson ve Christensen, 2014). Bu çalışma Gaziantep ilinde bir lisede

öğrenim gören 10.sınıf öğrencileriyle gerçekleştirilmiştir. Farklı illerde ve farklı sınıf düzeylerinde çalışılması uygulama çeşitliliği açısından katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

3.11.3. Alınan Diğer Önlemler

Heinsman ve Shadish (1996) tam deneysel desenler ile iyi tasarlanan denkleştirilmemiş kontrol gruplu desenlerin birbirine benzer sonuçlar vereceğini savunmaktadır. Heinsman ve Shadish'in görüşlerinden farklı olarak tam deneysel desenler ile denkleştirilmemiş kontrol gruplu desenlerin farklı sonuçlar ortaya çıkardığını ifade eden çalışmalar da bulunmaktadır (Glazerman, Levy ve Myers, 2003; Rosenbaum, 2002). Johnson ve Christensen (2014) denkleştirilmemiş kontrol gruplu desenlerin yanlı sonuçlar verme ihtimalinin olduğunu bu durumu ortadan kaldırmak için iki öge olduğunu ifade etmektedir. Birincisi katılımcıların sınıflarını veya gruplarını isteklerine bağlı olarak değiştirmemeyi; ikincisi ise gruplar arasında öntest puanları açısından farklılık olmamasını eğer fark var ise istatistiksel ayarlamayı yapan analizlerden yararlanarak bu durumu ortadan kaldırmayı içermektedir. Bu çalışmada; araştırmanın yanlı sonuçlar vermesinin önüne geçmek için bu iki öge dikkate alınarak işlem yapılmıştır. Buna göre kendiliğinden oluşmuş gruplar bir bütün olarak işlem gruplarına atandığı için öğrencilerin istediği grupta yer alması gibi bir durum söz konusu olmamıştır. Öntest ölçümlerinde gruplar arasında anlamlı puan farkları belirlenmemiş bunun yerine analizler yapılırken puan farklarını dikkate alan yöntemler olan karışık ölçümlerde iki yönlü varyans analizi kullanılmıştır.

3.12. Verilerin Analizi

Verilerin analizi için normallik, uç değerler ve varyansın homojenliği varsayımları incelenmiştir. Araştırmanın verileri kurulan hipotezlere uygun olarak, bilgisayar ortamında SPSS (Statistical Package for Social Sciences) paket programı ile analiz edilmiştir. Yapılan çalışmanın etkisini ortaya koyabilmek amacıyla, farklı iki grupta aralıklı olarak yapılan (tekrarlı) iki ölçümün sonuçları arasındaki farklar gruplara göre birbirleriyle karşılaştırılmıştır. (Can, 2017; Sanı ve Todman, 2006). Hipotezler tekrarlı ölçümlere dayandığından verilerin analizinde karışık desenler için iki yönlü varyans analizi tekniğinden yararlanılmıştır. Faktörlerden birini gruplar (deney ve kontrol) oluştururken diğerini de ölçümler (öntest, sontest) oluşturmaktadır. Deneysel

çalışmalarda odaklanılan yalnızca bağımlı ve bağımsız değişkeni izole etme dūřüncesinin tersine, deneysel çalışmaya etkisi olabilecek diğer etmenlerin de dikkate alınması dūřüncesini benimsediği için karışık desenler için iki yönlü varyans analizi yöntemi araştırmada kullanılmıştır. Uygulanan tekrarlı ölçümlerin hem grupların kendi içlerinde hem de gruplar arasında değerlendirilmesini mümkün kılmaktadır (Field ve Hole, 2019). Kariyer yapılandırma, kariyer karar verme güçlüğü ve kariyer kaygısı ölçümlerinde uygun analiz yöntemlerini belirleyebilmek için parametrik varsayımların karşılanma durumları incelenmiştir ve veri sonuçlarına çizgi grafiği eklenmiştir. Üç bağımlı değişken içinde kovaryans matrislerinin homojenliği Box's M testi ile incelenmiş olup sonuçları tablo olarak sunulmuştur. Bu değerlerin .05'ten büyük olması kovaryans matrislerinin homojen olduğu kanıtını sunmaktadır. Küresellik varsayımı Mauchly testi ile kontrol edilmiş ve üç bağımlı değişken içinde varsayımın karşılanmadığı görülmüştür. Bu noktada; düzeltme olarak sonuçlarda, Greenhouse-Geisser değerlerine yer verilmiştir. Araştırmada hata payı .05 olarak kabul edilmiştir.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, çalışma kapsamında elde edilen verilerle yapılan istatistiksel analizler sonucunda ulaşılan nicel bilgiler yer almaktadır. Bulgular sunulurken; uygulamada deney ve kontrol gruplarına uygulanan ÖKYE, KKVGO ve KKÖ'den elde edilen puanlara ilişkin betimsel istatistikler ve verilerin analizi sonucunda ulaşılan bulgular verilerek açıklanmıştır.

4.1. Psikoeğitim Programının Sonuçları

Programın uygulanması sonucunda; deney ve kontrol gruplarında bulunan katılımcıların ÖKYE, KKVGO ve KKÖ'den aldıkları öntest ve sontest puanlarına yönelik betimsel istatistikler ve ölçeklerin İki Faktörlü ANOVA sonuçları ile çizgi grafikleri aşağıda sunulmuştur.

4.1.1. Öğrenci Kariyer Yapılandırma Envanteri Puanlarının Psikoeğitim Programı Uygulamasına İlişkin Bulguları

Psikoeğitim programını uygulama öncesinde ve sonrasında deney ve kontrol grubunda yer alan katılımcıların ÖKYE'den aldıkları öntest ve sontest puanlarına yönelik Box's M testi, betimsel istatistikler ve ölçeklerin İki Faktörlü ANOVA sonucu ile çizgi grafiği aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3.

Kariyer Yapılandırma Envanteri Puanları Box's M Test Sonucu

Box's M	.811
F	.238
df1	3
df2	58320.000
Sig.	.870

Tablo 3 incelendiğinde ÖKYE için kovaryans matrislerinin homojenliği Box's M testi ile kontrol edilmiştir. Tabloda görüldüğü üzere p değeri .81 bulunmuştur. Geleneksel olarak anlamlılık için $p < .05$ temel alındığında burada p değerinin .05'ten

büyük olduğu görülmektedir. Bu durum kovaryans matrisinin homojen ($F(3, 58320.00) = .24, p > .05$) olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.

Deney ve Kontrol Grubunun Öğrenci Kariyer Yapılandırma Envanteri Puanları Öntest, Sontest Puanlarına İlişkin Betimsel İstatistik Sonuçları

Gruplar	Ön-test			Son-test	
	<i>N</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>
Deney	10	37.20	4.44	48.20	5.67
Kontrol	10	45.30	5.56	43.10	5.51

Tablo 4 incelendiğinde; deney ve kontrol grubunun öntest ve sontest öğrenci ÖKYE'den aldıkları puanlar yer almaktadır. Deney grubunun ÖKYE öntest puanlarının ($\bar{x} = 37.20$; $Ss = 4.44$); sontest puanlarının ($\bar{x} = 48.20$; $Ss = 5.67$) olduğu görülmektedir. Kontrol grubunun ÖKYE öntest puanlarının ($\bar{x} = 45.30$; $Ss = 5.56$); sontest puanlarının ($\bar{x} = 43.10$; $Ss = 5.51$) olduğu görülmektedir. Bu durumda, KYK temelli psikoeğitim programının deney grubunda yer alan üyelerin ÖKYE puanları üzerinde kontrol grubuna kıyasla azalma sağladığı sonucuna varılabilir.

Tablo 5.

Öğrenci Kariyer Yapılandırma Envanteri Puanları İçin İki Faktörlü ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	η^2
Gruplararası						
Grup (Deney/Kontrol)	22.50	1	22.50	.45	.51	
Hata	895.40	18	49.74			
Gruplarıçi						
Ölçüm (Öntest-Sontest)	193.60	1	193.60	28.37	.00*	.61
Grup*Ölçüm	435.600	1	435.60	63.85	.00*	.78
Hata	122.800	18	6.82			

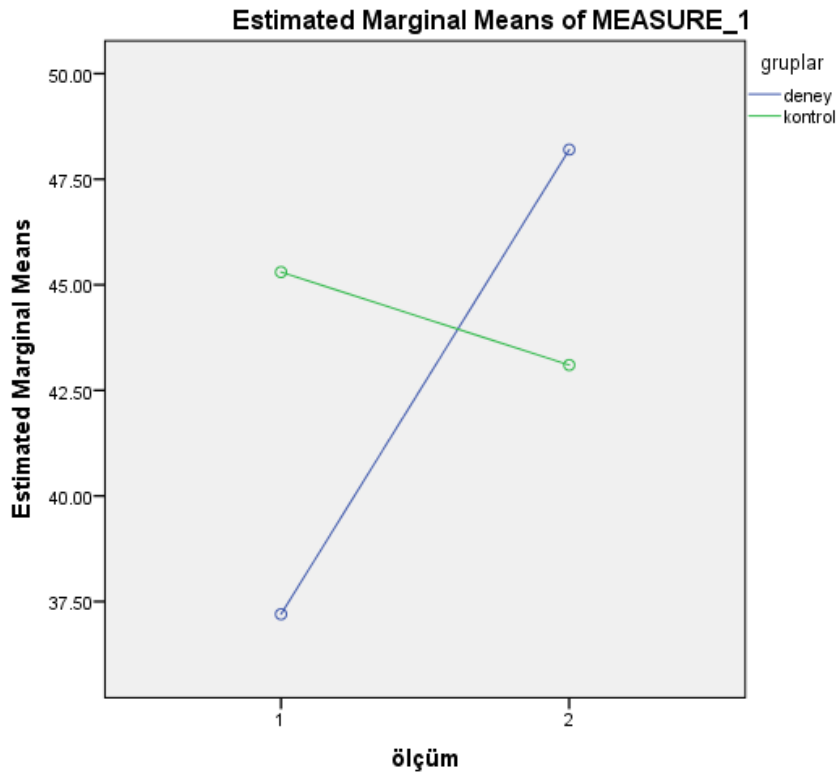
$p < .05^*$

ÖKYE için İki Faktörlü ANOVA sonucu incelendiğinde; grup etkisinin anlamlı olmadığı ($F(1-18) = .45, p > .05$) belirlenmiştir. Bu sonuca göre; ölçüm etkisinden bağımsız olarak, kontrol ve deney gruplarının kariyer yapılandırma davranışlarının

benzer olduğu görülmüştür. Sonuç olarak, her iki grubun öntest ve sontest puanlarının toplamları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Gruplar içi için analiz değerlendirildiğinde; ölçümün anlamlı bir etkisi olduğu ($F(1-18) = 28.37, p < .05$) görülmüştür. Bir başka ifadeyle deney ve kontrol gruplarında bulunan kişilerden bağımsız olarak kariyer yapılandırmasında zaman içerisinde anlamlı bir değişim vardır. Bu sonuca ilişkin kısmi eta kare değerinin ($\eta_p^2 = .61$) yüksek etki büyüklüğüne sahip olduğu görülmektedir. Bu bulgu, zaman içinde KYK'ye dayalı psikoeğitim programında hazırlanan çalışmaların gerçekleştirilmesinin bireylerin kariyer yapılandırma süreçlerine yüksek etki ettiğini göstermektedir. Sonuç olarak; deney ve kontrol grubu ayırımı yapılmaksızın tüm katılımcıların art arda yapılan ölçümlerinin ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır.

Grup*Ölçüm etkileşiminin ise anlamlı bir etkisinin olduğu ($F(1-18) = 63.85, p < .05$) tespit edilmiştir. Bu sonuca ilişkin kısmi eta kare değerinin ($\eta_p^2 = .78$) yüksek etki büyüklüğüne sahip olduğu görülmektedir. Sonuç olarak; art arda yapılan (tekrarlı) ölçümler (öntest ve sontest puanları) arasındaki değişim (deney ve kontrol) işlem gruplarına göre anlamlı bir fark göstermektedir. Bu etkileşime ilişkin değişim grafiği Şekil 1'de verilmiştir.



Şekil 1. Öğrenci KariyerYapılandırma Envanteri Puanları Grup Ölçüm Çizgi Grafiği

Şekil 1 incelendiğinde; deney grubunun öntest ve sontest ÖKYE puanlarındaki değişim kontrol grubuna kıyasla fazla olduğu görülmektedir. Grup ortalamaları birinci ölçümde ikinci ölçüme göre birbirine daha uzaktır. Ancak, ikinci ölçümde deney grubunun lehine olacak şekilde farklılaşmıştır. Bu durum KYK'ye yönelik uygulanan psikoeğitim programının psikoeğitim grubu üzerinde anlamlı etkisi olduğunu göstermektedir.

4.1.2. Kariyer Karar Verme Güçlüğü Ölçek Puanlarının Psikoeğitim Programı Uygulamasına İlişkin Bulguları

Psikoeğitim programını uygulama öncesinde ve sonrasında deney ve kontrol grubunda yer alan katılımcıların KKVGO öntest ve sontest puanlarına yönelik Box's M testi, betimsel istatistikler ve ölçeklerin İki Faktörlü ANOVA sonucu ile çizgi grafiği aşağıda sunulmuştur.

Tablo 6.
Kariyer Karar Verme Güçlüğü Ölçeği Puanları Box'M Testi Sonucu

Box's M	4.937
F	1.448
df1	3
df2	58320.000
Sig.	.227

Tablo 6 incelendiğinde; kariyer karar verme güçlüğü için kovaryans matrislerinin homojenliği Box's M testi ile kontrol edilmiştir. Tabloda görüldüğü üzere p değeri 4.94 bulunmuştur. Geleneksel olarak anlamlılık için $p < .05$ temel alındığında burada p değerinin .05'ten büyük olduğu görülmektedir. Bu durum, kovaryans matrisinin homojen ($F(3, 58320.00) = 1.45, p > .05$) olduğunu göstermektedir.

Tablo 7.
Deney ve Kontrol Grubunun Kariyer Karar Verme Güçlüğü Ölçeği Puanları Öntest, Sontest Puanlarına İlişkin Betimsel İstatistik Sonuçları

Gruplar	Ön-test			Son-test	
	N	\bar{x}	Ss	\bar{x}	Ss
Deney	10	111.40	9.78	95.30	6.22
Kontrol	10	105.70	11.06	112.00	9.39

Tablo 7 incelendiğinde; deney ve kontrol grubunun öntest ve sontest öğrenci KKVGO'den aldıkları puanlar yer almaktadır. Deney grubunun KKVGO öntest puanlarının ($\bar{x} = 111.40$; $Ss = 9.78$); sontest puanlarının ($\bar{x} = 95.30$; $Ss = 6.22$) olduğu görülmektedir. Kontrol grubunun KKVGO öntest puanlarının ($\bar{x} = 105.70$; $Ss = 11.06$); sontest puanlarının ($\bar{x} = 112.00$; $Ss = 9.39$) olduğu görülmektedir. Bu durumda; KYK temelli psikoeğitim programının deney grubunda yer alan üyelerin KKVGO puanları üzerinde kontrol grubuna kıyasla azalma sağladığı sonucuna varılabilir.

Tablo 8.

Kariyer Karar Verme Güçlüğü Ölçeği Puanları İçin İki Faktörlü ANOVA Sonuçları

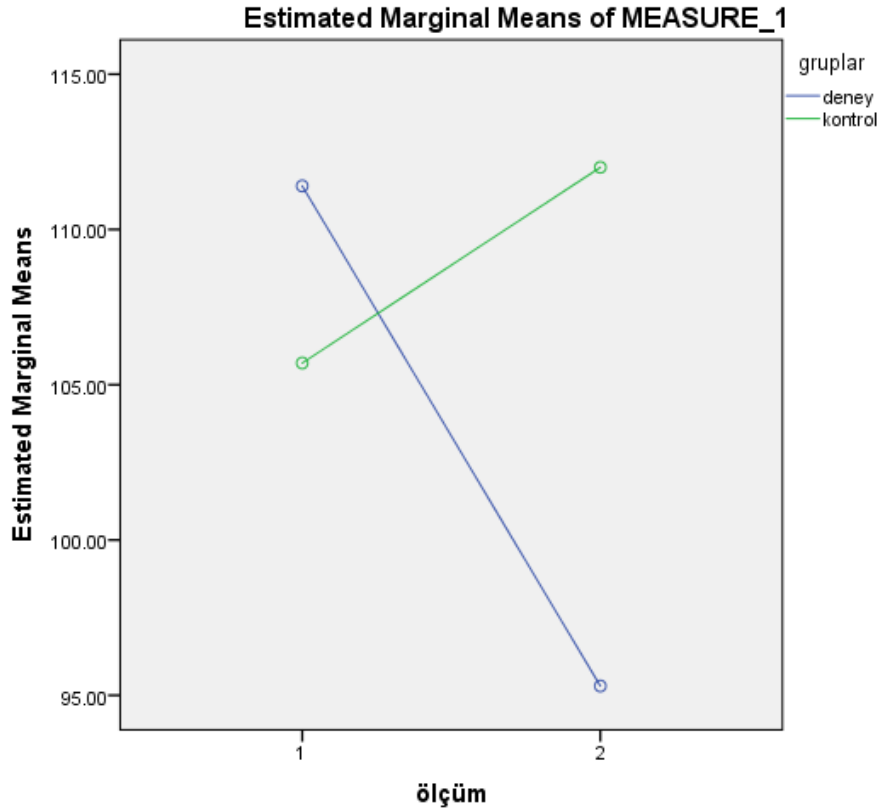
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	η^2
Gruplararası						
Grup (Deney/Kontrol)	302.50	1	302.50	1.94	.18	
Hata	2811.10	18	156.17			
Gruplarıçi						
Ölçüm (Öntest-Sontest)	240.10	1	240.10	14.82	.00*	.45
Grup*Ölçüm	1254.40	1	1254.40	77.45	.00*	.81
Hata	291.50	18	16.19			

$p < .05^*$

KKVGO değişkeni için İki Faktörlü ANOVA sonucu incelendiğinde; grup etkisinin anlamlı olmadığı ($F(1-18) = 1.94$, $p > .05$) belirlenmiştir. Bu sonuca göre kontrol ve deney gruplarının öntest ve sontest KKVGO puanlarının toplamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Gruplar içi için analiz değerlendirildiğinde; ölçümün anlamlı bir etkisi olduğu ($F(1-18) = 14.82$, $p < .05$) görülmüştür. Bir başka ifadeyle deney ve kontrol gruplarında bulunan kişilerden bağımsız olarak KKVGO zaman içerisinde manidar bir değişim vardır. Sonuca ilişkin kısmi eta kare değerinin ($\eta_p^2 = .45$) yüksek etki büyüklüğüne sahip olduğu görülmektedir. Bu bulgu; zaman içinde KYK'ye dayalı psikoeğitim programında hazırlanan çalışmaların gerçekleştirilmesinin bireylerin KKVGO azalmasında yüksek etki ettiğini göstermiştir. Sonuç olarak; deney ve kontrol grubu ayrımı yapılmaksızın tüm katılımcıların art arda yapılan ölçümlerinin ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Grup*Ölçüm etkileşiminin ise anlamlı bir etkisi olduğu ($F(1-18) = 77.45, p < .05$) belirlenmiştir. Sonuç olarak; art arda yapılan (tekrarlı) ölçümler (öntest ve sontest) arasındaki değişim (deney ve kontrol) işlem gruplarına göre anlamlı bir fark göstermiştir. Bu etkileşime ilişkin değişim grafiği Şekil 2’ de verilmiştir.



Şekil 2. Kariyer Karar Verme Güçlüğü Ölçeği Puanları Grup Ölçüm Çizgi Grafiği

Şekil 2 incelendiğinde; deney grubunun öntest ve sontest KKVGO puanlarındaki değişimin kontrol grubundakilere kıyasla fazla olduğu görülmektedir. Bu durum KYK’ye yönelik uygulanan psikoeğitim programının psikoeğitim grubu üzerinde anlamlı etkisi olduğunu göstermektedir.

4.1.3. Kariyer Kaygısı Ölçek Puanlarının Psikoeğitim Programı Uygulamasına İlişkin Bulguları

Psikoeğitim programını uygulama öncesinde ve sonrasında deney ve kontrol grubunda yer alan katılımcıların KKÖ öntest ve sontest puanlarına yönelik Box’s M testi, betimsel istatistikler ve ölçeklerin İki Faktörlü ANOVA sonucu ile çizgi grafiği aşağıda sunulmuştur.

Tablo 9.
Kariyer Kaygısı Ölçeği Puanları Box's M Testi Sonucu

Box's M	7.900
F	2.316
df1	3
df2	58320.000
Sig.	.074

Tablo 9 incelendiğinde; kariyer kaygısı için kovaryans matrislerinin homojenliği Box's M testi ile kontrol edilmiştir. Tablo 9'da görüldüğü üzere p değeri 7.90 bulunmuştur. Geleneksel olarak anlamlılık için $p < .05$ temel alındığında burada p değerinin .05'ten büyük olduğu görülmektedir. Bu durum kovaryans matrisinin homojen ($F(3, 58320.00) = 2.32, p > .05$) olduğunu göstermektedir.

Tablo 10.
Deney ve Kontrol Grubunun Kariyer Kaygısı Ölçeği Puanları Öntest, Sontest Puanlarına İlişkin Betimsel İstatistik Sonuçları

Gruplar	Ön-test			Son-test	
	N	\bar{x}	Ss	\bar{x}	Ss
Deney	10	50.16	4.56	44.30	4.08
Kontrol	10	47.60	4.84	50.40	4.33

Tablo 10 incelendiğinde; deney ve kontrol grubunun öntest ve sontest öğrenci KKÖ'den aldıkları puanlar yer almaktadır. Deney grubunun KKÖ öntest puanlarının ($\bar{x} = 50,16; Ss = 4.56$); sontest puanlarının ($\bar{x} = 44.30; Ss = 4.08$) olduğu görülmektedir. Kontrol grubunun KKÖ öntest puanlarının ($\bar{x} = 47.60; Ss = 4.84$); sontest puanlarının ($\bar{x} = 50.40; Ss = 4.33$) olduğu görülmektedir. Bu durumda; KYK temelli psikoeğitim programının deney grubunda yer alan üyelerin KKÖ puanlarını, kontrol grubuna kıyasla azalttığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 11.
Kariyer Kaygısı Ölçeği Puanları İçin İki Faktörlü ANOVA Sonuçları

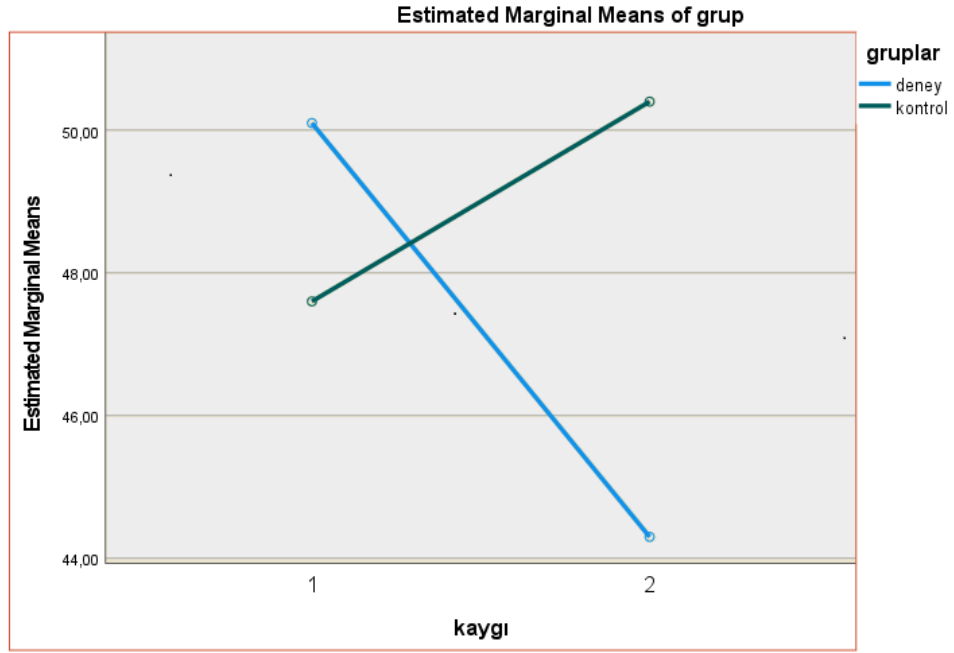
Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	η^2
Gruplararası						
Grup (Deney/Kontrol)	32.40	1	32.40	1.09	.31	
Hata	535.20	18	29.73			
Gruplarıçi						
Ölçüm (Öntest-Sontest)	22.50	1	22.50	2.24	.15	
Grup*Ölçüm	184.90	1	184.90	18.43	.00*	.51
Hata	180.60	18	10.03			

$p < .05^*$

KKÖ için İki Faktörlü ANOVA sonucu incelendiğinde; grup etkisinin anlamlı olmadığı ($F(1-18) = 1.09, p > .05$) belirlenmiştir. Bu sonuca göre; kontrol ve deney gruplarının öntest ve sontest KKÖ puanlarının toplamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Gruplar içi için analiz değerlendirildiğinde; ölçümün anlamlı bir etkisi olmadığı ($F(1-18) = 2.24, p > .05$) görülmüştür. Bir başka ifadeyle; deney ve kontrol gruplarında bulunan kişilerden bağımsız olarak kariyer kaygısında zaman içerisinde anlamlı bir değişim olmadığı görülmüştür. Sonuç olarak; deney ve kontrol grubu ayrımı yapılmaksızın tüm katılımcıların art arda yapılan ölçümlerinin ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Grup*Ölçüm etkileşiminin ise anlamlı bir etkisinin olduğu ($F(1-18) = 18.43, p < .05$) tespit edilmiştir. Sonuca ilişkin kısmi eta kare değerinin ($\eta_p^2 = .51$) yüksek etki büyüklüğüne sahip olduğu görülmektedir. Bu bulgu; zaman içinde KYK'ye dayalı psikoeğitim programında hazırlanan çalışmaların gerçekleştirilmesinin bireylerin kariyer kaygısının azalmasında yüksek etki ettiğini göstermektedir. Sonuç olarak; art arda yapılan (tekrarlı) ölçümler (öntest ve sontest) arasındaki değişim (deney ve kontrol) işlem gruplarına göre anlamlı bir fark göstermektedir. Bu etkileşime ilişkin değişim grafiği Şekil 3'de verilmiştir.



Şekil 3. *Kariyer Kaygısı Ölçeği Puanları Grup Ölçüm Çizgi Grafiği*

Şekil 3. İncelendiğinde; deney grubunun öntest ve sontest KKÖ puanlarındaki değişimin kontrol grubundakilere kıyasla fazla olduğu görülmektedir. Bu durum, KYK'ye yönelik uygulanan psikoeğitim programının psikoeğitim grubu üzerinde anlamlı etkisi olduğunu göstermektedir.

BÖLÜM V

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmanın amacı; KYK temelli geliştirilen kariyer psikoeğitim programının lise öğrencilerinin kariyer yapılandırmalarına, kariyer karar verme güçlüklerine ve kariyer kaygılarına etkisini incelemektir. Bu amacı gerçekleştirmek için, bir Anadolu Lisesinde deney ve kontrol grupları oluşturulmuştur. Deney grubuna araştırmacı tarafından KYK temelli geliştirilen sekiz oturumlu kariyer psikoeğitim programı uygulanmıştır. Çalışma başında öntest verileri, sonunda ise sontest verileri elde edilmiştir. Öntest-sontest puanları arasındaki fark incelendiğinde deney grubundaki öğrencilerin kariyer yapılandırma envanteri puanlarının arttığı, kariyer karar verme güçlük düzeylerinin ve kariyer kaygı düzeylerinin anlamlı düzeyde azaldığı bulunmuştur. Bu bulgular; KYK temelli geliştirilen kariyer psikoeğitim programının lise öğrencilerinin kariyer yapılandırmaları, kariyer karar verme güçlükleri ve kariyer kaygıları üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda araştırmaya ilişkin bulgular tartışılarak yorumlanmış ve öneriler sunulmuştur.

5.1. Kariyer Yapılandırma Psikoeğitim Programının Kariyer Yapılandırma Envanteri Puanlarına İlişkin Bulguların Tartışılması

Araştırmada; KYK temelli uygulanan psikoeğitim programı ile deney grubunun kariyer yapılandırma puanları düzeyinde kontrol grubuna kıyasla artış olduğu görülmüştür. Deney grubunun kariyer yapılandırma envanteri sontest puanlarında artış görülürken kontrol grubunun sontest puanlarında düşüş gözlenmiştir. Deney grubunun kariyer yapılandırma envanteri sontest puanlarındaki artışın uygulanan psikoeğitim programının etkisinden kaynaklandığı düşünülmektedir. KYK, özellik ve etmenlerden bağlamın bütünsel yapısına yönelme olarak belirttiği temel varsayımında; bireyin özelliklerinin bilinmesinin yanı sıra bütünsel olarak anlattığı hikayesine odaklanmayı ön plana aldığını ifade etmektedir. Mevcut çalışmada oturumlarda bireylerin kişilik özellikleri, yetenekleri ve mesleki değerleri nicel olarak envanterlerle ölçülmüştür. Mesleki planlamaları ve mesleki farkındalıklarının oluşması adına etkinlikler yapılmıştır. Yaşamda gerçekten ne istediklerine dair sorularla lider, KYK'nin istediği yaşam öyküsünün oluşmasında üyelere yardımcı olmuştur. Kuram ayrıca; bireyin

kariyer sürecinde yaşadığı zorluklara veya kolaylıklara çözüm üretme çabasına girmeden süreçte anlattığı yaşam öyküsüne önem vermektedir. Temel varsayımları içerisinde bu durumu ifade ederken tanımlamaktan ve çözüm üretmekten, sürece yönelme olarak belirtmektedir. Kariyer sürecinde yaşananların herhangi bir neden sonuç ilişkisi şeklinde açıklanamayacağını yani doğrusal olmayan dinamiklerin bireyin kariyer hikayesinde yer aldığını belirtmektedir. Bireyin anlattığı gerçekliğe dikkat etmektedir. Gelişimsel bir bakış açısı sunmaktadır. Bu süreçte yararlandığı kuramlar ve bireyi tanıma adına ön görüşmede uyguladığı envanterlerde bulunmaktadır. Ancak; kariyer danışma süreci daha çok bireyin anlattığı yaşam hikayeleriyle ilerlemekte bunun yanı sıra elde ettiği nicel bilgileri de kullanmaktadır. Yani bilimsel gerçeklerden hikaye edilebilen, anlatılabilen gerçekliğe bireyi yönlentmektedir. Mevcut araştırmada deney grubuna hazırlanan psikoeğitim programının oturumları kuramın varsayımları dikkate alınarak oluşturulmuştur. Oturumlar planlanırken üyelerin kendilerini ve mesleki hedeflerini ifade edebilmelerine yardımcı olacak çalışmalara yer verilmiştir. Ayrıca; KYK'nin sorulmasını istediği kuramın temel sorularının çalışmanın ana eksenini oluşturmasının da deney grubunun kariyer yapılandırma puanlarına olumlu anlamda etki ettiği düşünülebilir. Tüm bu çalışmaların deney grubuna olumlu anlamda etki ettiği söylenebilir.

5.2. Kariyer Yapılandırma Psikoeğitim Programının Kariyer Karar Verme Güçlük Düzeyine İlişkin Bulguların Tartışılması

Bu araştırmada; KYK temelli uygulanan psikoeğitim programı ile deney grubunun kariyer karar verme güçlük düzeyinde kontrol grubuna kıyasla azalma olduğu görülmüştür. Deney grubunun kariyer karar verme güçlük düzeyi sontest puanlarında düşüş görülürken kontrol grubunun sontest puanlarında artış gözlenmiştir. Deney grubunun kariyer karar verme güçlük düzeyi sontest puanlarındaki düşüşün uygulanan psikoeğitim programının etkisinden kaynaklandığı düşünülebilir. Deney grubunda yer alan grup üyelerinin kendilerini tanımalarına yönelik yapılan çalışmaların bireylerin kariyer kararı vermelerine olumlu katkılarının olduğu söylenebilir. Bu çalışmalar; içerisinde deney grubunda yer alan üyelerin yetenek, mesleki değer ve mesleki kişilik tiplerinin ne olduğunu ortaya çıkarmada yardımcı olan envanterler kullanılmıştır. Envanterlerin sonuçları her bir grup üyesine bireysel olarak açıklanmış ve bu üç faktörün (yetenek, mesleki değer ve mesleki kişilik tipi) birbiriyle ilişkisini

değerlendirerek üyelere genel bir geribildirim sunulmuştur. Ayrıca; grup çalışmasında üyelerin kendilerini ifade etmelerine yardımcı olmak amacıyla lider tarafından destekleyici bir tutum sergilenmiştir. Grup içerisinde kendini ifade etmekte, kararlarını açıklamakta zorlanan üyelere bu sayede destek sunulmuştur. KYK'nin sorulmasını istediği bireyin kariyer hikayesinin ortaya çıkarılmasına yardımcı olan sorular (ilk anılar, rol modeller, takip edilen dergiler/televizyon programları ya da internet siteleri, favori söylem) her bir grup üyesiyle grup içerisinde etkileşime dayalı olarak çalışılmıştır. Burada verilen yanıtlar ve üyelerin kariyer gelişimleri ilişkilendirilmiştir. Oturumlar, bireylerin kariyer karar verme düşüncesine yoğunlaşmasını ve benliği hakkında daha fazla düşünmesini desteklemiştir. Bu bakımdan, KYK'ye yönelik hazırlanan psikoeğitim programının 10.sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme güçlüğü azaltmada anlamlı düzeyde etkili olmasına katkı sağlamıştır.

Alanyazında yapılan araştırmalarda; KYK temelli hazırlanan programların kariyer karar verme güçlüğü üzerinde anlamlı düzeyde etkili olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Deney grubu lise döneminde yer alan bireylerden oluşan çalışmalara bakıldığında; örneğin, Savickas (1990) lise öğrencileriyle yaptığı KYK temelli bir çalışmada; deney grubunun program sonunda kariyer kararı verme ile ilgili planlı tutum ve davranışlarının arttığı ve kariyer karar verme güçlüklerinin azaldığını bulmuştur. Bir diğer araştırmada; Doğan (2010) lise öğrencilerine yönelik hazırladığı program ile karar verme güçlüğüne olan etkiyi incelemiştir. Program sonunda, deney grubundaki bireylerin kariyer karar verme güçlük düzeylerinin azaldığı sonucuna ulaşmıştır. Karar verme güçlüğü azaltmaya yönelik lise öğrencileriyle yapılan bir başka çalışma ise Salami (2004) tarafından gerçekleştirilmiştir. Deney grubunda yer alan öğrencilerin kariyer karar verme güçlüğü ölçeğinden aldığı puanların kontrol grubundakilere göre anlamlı düzeyde daha düşük olduğu sonucunu bulmuştur. Benzer şekilde lise öğrencileriyle yapılan bir başka psikoeğitim programının kariyer karar verme davranışına olumlu yönde etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır (Roaten, 2004). Gu, Tang, Chen ve Montgomery (2019) hazırladıkları kariyer müdahale programının kariyer karar verme güçlükleri üzerindeki etkisini incelemek amacıyla lise öğrencileriyle bir çalışma yürütmüşlerdir. Çalışmanın sonucunda; kariyer müdahale programının öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerini azalttığına ulaşılmıştır. Buna benzer bir başka araştırma ise; Julien (1999) tarafından lise öğrencilerine yönelik hazırlanmış ve çalışma sonucunda öğrencilerin karar verme becerilerinin geliştiği gözlenmiştir.

Kariyer kararını açıklayabilmek, bireyin karar verme davranışına ulaştığını, kariyer karar verme sürecinde yaşadığı güçlüğü azaldığını ifade edebilir. Bununla ilgili Orndorff ve Herr (1996) bir çalışma gerçekleştirmiştir. Kariyer kararını verebilmiş (üniversitede hangi bölüme gideceğini belirlemiş) ve verememiş öğrenciler arasında kariyer karar verme güçlüğüne ilişkin ilişkisini araştırmışlardır. Kariyer kararını veremeyen öğrencilerin kariyer seçimi ile ilgili daha fazla zorlanma yaşadıkları sonucuna ulaşmışlardır. Kendi ilgi, yetenek ve değerlerini bilen birey kariyeriyle ilgili düşünme noktasında yoğun bir çaba sarf etmektedir. Bu yönde oluşan düşünceler, bireyin yaşadığı güçlüklerin farkında olduğunu göstermektedir. Bu farkındalık, bireyin kendisiyle ve çevresiyle ilgili daha çok bilgi sahibi olmasını sağlamaktadır. Bu durum, bireyin yaşadığı güçlüklerin azalmasına ve karar verme yönünde ilerlemesine yardımcı olmaktadır. Mevcut araştırmada da bireyin kendini tanımasına yardımcı olacak oturumlar yer almaktadır. Her bir oturumda, bireyin kendi özellikleri ile ilgili düşünmesine, farkındalığının artmasına yardımcı olacak çalışmalar bulunmaktadır. Kariyer karar verme güçlüğüne azalmasında bu yönde yapılan çalışmaların etkisinin olduğu söylenebilir. Mevcut araştırmada grup lideri üyelerden sürece dair geri bildirimler almıştır. Gelen cevaplarda grup liderinin süreci yönetirken bütüne odaklanabildiği ve tüm oturumları gözden geçirerek genel değerlendirmeler ile grup üyelerine geri bildirim verebildiği yönünde olumlu yönde dönütler gelmiştir. Aynı zamanda bu açıdan da süreçte grup liderinin oturumu, grubun dinamiğini sağlamasının kariyer karar verme sürecine etki ettiği söylenebilir.

Bunun yanında bireylerin yaşam temalarının ortaya çıkmasına yardımcı olması amacıyla KYK içerisinde sıkça söz edilen görüşme formu olan KYG program içerisinde kullanılmıştır. Alanyazında, KYG'yi çalışmada kullanmış ve etkili olduğunu içeren araştırmalar mevcuttur. Örneğin; Maree (2014) yaptığı bir araştırmasında, KYG'yi bir danışanda nitel değerlendirme aracı olarak kullanmıştır. Bu çalışmada; farklı kültürlerde olan danışanlarla çalışılmıştır. Danışanların iş yaşamlarında karşılaştıkları sorunlara nasıl çözüm getirdikleri ve kariyer yaşam hikayelerini aktarmalarına yönelik yapılacak yardım sürecinde kullanılabilecek bir yöntem olduğunu belirtmiştir. Balclay ve Stoltz (2016) üniversite öğrencileriyle yaptıkları çalışmada; kariyerine yön vermek isteyen bireylerle KYK'yi temel alan bir kariyer görüşmesi gerçekleştirmişlerdir. Çalışma sonucunda araştırmaya katılanların kariyer karar verme güçlük düzeylerinin azaldığı, kariyer karar verme düzeylerinin arttığını bulmuşlardır. Rehfuß, Del Corso, Galvin ve

Wykes (2011) KYG'nin kariyer ilgisi üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Bireylerle yapılan görüşme sonrasında kendilerine yardım edildiğini ve desteklendiklerini hissettiklerini, yaşamlarına yön verme noktasında kazanımlar elde ettiklerini belirtmişlerdir. Benzer şekilde Rehfuß ve Sickinger (2015) KYG'nin kısa formunu düşük kariyer ilgisi ve merakına sahip lise öğrencilerinin kariyer karar verme sürecine etkisini incelemek amacıyla oluşturmuşlardır. Öğrencilerin kariyer ilgisinin ve merakının arttığı ve kendilerine ilişkin farkındalıklarında ve mesleklere ilişkin araştırma yapma davranışlarında artış olduğu görülmüştür. Stoltz, Wolff ve McClelland (2011) KYG'yi Afrika kökenli Amerikalı lise öğrencilerinin kariyer ve yaşam stillerini analiz etmek için kullanmışlardır. Çalışma sonucuna göre, öğrencilerin kariyer karar verme süreçleri üzerinde olumlu etkileri olduğunu belirtmişlerdir. Rehfuß, Cosio ve Del Corso (2011) KYG'nin kariyer görüşmelerinde işlevsel olup olmadığını araştırmaya yönelik danışanların görüşlerini almışlardır. Danışanlar, KYG'yi kariyer hikayelerine dair bir anlam oluşturmada etkili bir yol olduğunu açıklamışlardır. KYG'nin grup sürecinde de etkili olabileceğini belirtmişlerdir.

Kurama göre; KYG'nin gerçekleştirilmesinden sonra eylem planının oluşturulup danışanların harekete geçmeleri konusunda desteklenmeleri önemlidir (Savickas, 2015). Mevcut çalışma içerisinde bu sebeplerle kuramın sorulmasını istediği görüşme sorularına yer verilmiştir. Uygulanan psikoeğitim programının bu sorular ile bireye yapılandırıcı bir bakış sunması bireylerin yaşam temaları ve kariyer hikayelerine ulaşmalarına yardımcı olması kariyer karar vermede yaşanan güçlüğü etkisinin azalmasına katkı sağladığı söylenebilir.

5.3. Kariyer Yapılandırma Psikoeğitim Programının Kariyer Kaygısı Düzeyine İlişkin Bulguların Tartışılması

Araştırmanın deney grubunun kariyer kaygısı düzeyinde kontrol grubuna kıyasla azalma olduğu görülmüştür. Deney grubunun kariyer kaygısı sontest puanlarında düşüş görülürken kontrol grubunun kariyer kaygısı sontest puanlarında artış gözlenmiştir. Deney ve kontrol gruplarında oluşan bu farklılığın uygulanan psikoeğitim programından kaynaklandığı düşünülmektedir. Buna göre; KYK'ye dayalı olarak uygulanan psikoeğitim programının öğrencilerin kariyer kaygılarını azaltmada anlamlı düzeyde etkili olduğu söylenebilir. Kaygı bilinmeyen bir duruma karşı geliştiğinden kendi özellikleri ve seçeceği meslek ile ilgili bilgi sahibi olmayan birey bu durumdan kaygı

duyabilir. Mevcut çalışma içerisinde uygulanan kariyer kaygısı ölçeğinde üyelerin kaygılarının daha fazla çıktığı sorular meslek seçme düşüncesine yönelik kaygılar yönündeydi. Bu yüzden psikoeğitim oturumları planlanırken üyelerin bireysel özelliklerini ve kariyer planlarını ifade edebilmelerine yardımcı olacak çalışmalara yer verilmiştir. Bu çalışmalar ile oturumlarda üyelerin aile etkisinden kaynaklanan kaygılarının ve meslek seçme düşüncesine yönelik kaygılarının neler olduğunun ortaya çıkmasına yardımcı olmaya çalışılmıştır. Bireyin kaygıları ile ilgili farkındalığının oluşması ve kaygıyı azaltacak etkenlerin neler olduğu üzerine lider ve üyeler paylaşımlarda bulunmuştur.

Bireylerin grup sürecine alışabilmelerine ve kendilerini rahat hissedebilmelerine yönelik oturumların başında ısınma oyunları oynanmıştır. Isınma oyunları sayesinde oturumda yer alan çalışmalara, sorulara ve paylaşımlara kolay bir geçiş olduğu düşünülmektedir. Bu sayede kendilerine ve kariyerlerine yönelik düşüncelerini daha rahat ifade ettikleri gözlemlenmiştir. Üyelerin, belirledikleri amaçlara ulaşmalarında neleri yapabileceklerini, kişisel özelliklerini, güçlü ve zayıf yönlerini tanımlarına yönelik yapılan çalışmaların etkili olduğu düşünülmektedir. Aynı zamanda; grubu oluşturan üyelerin geleceklerine yönelik düşünmelerine yardımcı olan “ben kimim?”, “bu hayattan neler istiyorum?” hayatımın yapısını gelecekte/geçmişten hangisi oluşturuyor?” şeklinde sorular sorulmuştur. Üyelerin hayal kurarak geçmişe ve geleceğe yönelik düşünmelerini amaçlayan çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Tüm bunlar grup üyelerinin kariyerlerine yönelik hangi noktalara dikkat ettikleri, nelerin kendileri için öncelik olduğunu fark etmelerini sağlamış olabilir. Bunun yanı sıra kariyer kaygılarının azalmasında üyelerin kendilerini rahat bir şekilde ifade edebilecekleri grup ortamının oluşmasına lider tarafından özen gösterilmiştir.

Alan yazın incelendiğinde kariyer kaygısını azaltmaya yönelik çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Lise döneminde yer alan bireylerin kariyer kaygısına yönelik yapılan çalışmalara bakıldığında; Vignoli (2015) lise öğrencilerine yönelik olarak hazırladığı program ile kariyer kararsızlığının, sürekli kaygı ve kariyer kaygısı ile pozitif yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Mojgan, Kadir ve Soheil (2011) ise sürekli kaygının kariyer kararsızlığı üzerinde durumluk kaygıya göre daha güçlü bir etkiye sahip olduğunu ortaya çıkarmıştır. O’Hare ve Tamburri (1986) yaptıkları bir çalışmada sürekli kaygının kariyer karar verme sürecinin yordayıcılarından olduğunu bulmuşlardır. Sürekli kaygı yaşayan ve kişilik özelliği

olarak başa çıkma becerisini kullanamayan bireylerin sürekli kaygı durumu ile daha fazla karşılaştıkları sonucuna ulaşmışlardır. Peng (2005) ise uyguladığı psikoeğitim çalışmasında; lise öğrencilerinin durumluluk kaygı puanlarında anlamlı düzeyde azalma olduğunu ortaya çıkarmıştır. Benzer şekilde; Şeker (2021) lise öğrencileri ile yaptığı çalışmada; kariyer kararsızlığı ile kariyer kaygısı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu saptamıştır. Lise öğrencilerinin kariyer kaygıları arttıkça kariyer kararsızlıklarının da arttığı sonucuna ulaşmıştır.

Üniversite ve sonrası kariyere yönelik kariyer kaygısını araştıran çalışmalara bakıldığında; örneğin Pisarik ve diğerleri (2017) üniversite öğrencileriyle yaptıkları bir çalışmada kariyer kaygı olgusunu varoluşçu bir bakış açısıyla araştırmışlardır. Çalışmaya katılan öğrencilerin yaşadığı hayatta kalma kaygısının genellikle kariyer kararı vermeyle ilişkili stresle birlikte arttığı gözlemlenmiştir. Gelecekte neler olacağını bilememek ve aldıkları kararlardan pişmanlık duyma korkusu, kariyer kararı verirken kaygıyı artırmaktadır. Buna benzer bir başka sonuç da, mesleğe karar verip öğrenim gördükten sonra kariyer karar verme güçlüğüne devam ettiğini göstermektedir. Bu araştırma sonucunda öğretmen adaylarının kariyer kaygılarının artmasının ileride olası kariyer sorunlarıyla başa çıkabilme yeteneklerinin ve beklenmedik değişimlere uyum sağlama becerilerinin olumsuz şekilde etkileneceği sonucuna ulaşılmıştır (Gerçek, 2018).

Kariyer kaygısı ve kariyer karar verme güçlüğü arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin; Nalbantoğlu-Yılmaz ve Çetin-Gündüz (2018) lise öğrencilerinin kariyer kaygısı ile kariyer karar verme güçlüğü arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Kariyer kaygısının artması ile kariyer karar verme durumunda güçlüğü arttığı sonucuna ulaşmışlardır. Lise örneğinde yürütülen ve kariyer kaygısı ile kariyer karar verme durumu ile ilişkinin incelendiği diğer araştırmalarda da (Öztemel, 2013; Vignoli, 2015) elde edilen sonuçlar benzerlik göstermektedir. Germeijs, Verschueren ve Soenens (2006), ergenlerin kariyer karar verme sürecinde kariyer kaygısı ile kariyer karar verme güçlüğü arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Kaygının artması ile kariyer karar verme güçlüğüne de arttığını saptamışlardır. Campagna ve Curtis (2007) yaptıkları çalışmada; durumluk ve sürekli kaygının kariyer karar verme güçlüğüne güçlü bir yordayıcısı olduğunu ortaya koymuşlardır. Daniels, Stewart, Stupnisky, Perry ve LoVerso (2011) tarafından yapılan çalışmada ise; mesleki fakültelerde öğrenim gören öğrencilerin, sanat ile ilgili

bölümlerde bulunan öğrencilere göre daha az kariyer kaygısı ve kariyer kararsızlığına sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Jia, Haou, Zhang ve Xiao (2020) tarafından yapılan bir çalışmada ise; kariyer kaygısı ve kariyer karar verme güçlüğü arasındaki ilişkiyi incelemiş ve arasında negative yönde ilişki bulmuşlardır.

Sonuç olarak KYK'ye yönelik hazırlanan programın uygulanması neticesinde deney grubunun kariyer karar verme güçlüğü ve kariyer kaygısı üzerinde kontrol grubuna kıyasla anlamlı düzeyde etkisi olmuştur.

5.4. Kariyer Yapılandırma Kuramının Türk Kültürüne Uygunluğu

KYK'nin temel varsayımlarının Türk kültürüne uygun olup olmadığı gerçekleştirilen mevcut çalışma sonrasında değerlendirilmiştir. Gerek kuramın önem verdiği varsayımları, danışanlara sorulmasını istediği soruları ve yansıtmak istediği ana felsefesi ile yapılan deneysel çalışma karşılaştırılmıştır. Yaşanan zorluklar ve kolaylıklar üzerinde düşünülmüştür. Yurt dışında yapılan çalışmalar incelenmiştir. İncelenen yurt dışı çalışmalarında KYK'nin sorulmasını istediği sorular sorularak, üç veya dört oturumda danışmanın sonlandırıldığı görülmüştür (Di Fabio ve Maree, 2012; Rehuss ve Sickinger, 2015; Santilli, Nota ve Hartung, 2019). Ancak tarafımda uygulanan mevcut çalışmada öncelikle kariyere yönelik düşüncelerin alınmasının, bireylerin ilgi, yetenek, kişilik özellikleri, mesleki değerleri gibi kendini tanımasına yardımcı olacak ön çalışmaların yapılmasının daha uygun olacağı görülmüştür. Yaptığım çalışma sonrasında Türk kültürü açısından bu kuramın işlevsel olabileceği ancak kuramı doğrudan uygulamak yerine öncesinde birtakım kariyer farkındalığını geliştirmeye yönelik çalışmalar yaparak bireyleri hazırlamanın grup üyeleri ve grubun dinamiğine olumlu anlamda etki edebileceği düşünülmektedir. Aynı zamanda uygulanan yöreye, buldukları coğrafya itibari ile bireylerin kendilerini daha rahat ifade edip etmemelerine göre kuramın bazı sorularının anlaşılabilirliği ve yanıtlanması değişecektir. Örneğin KYK'nin lise öğrencileri ile çalışırken sorulmasını istediği “Ben kimim?”, “Bu hayattan ne istiyorum?” “Hayatımı yönlendiren ne? (geçmiş mi, şimdi mi, gelecek mi)” sorularının daha açıklayıcı olacak şekilde somutlaştırılarak üyelere aktarılmasının daha uygun olacağı psikoeğitim çalışması sonrasında fark edilmiştir.

5.5. Sınırlılıklar ve Öneriler

KYK temelli psikoeğitim programının lise öğrencilerinin kariyer yapılandırmalarına kariyer karar verme güçlüklerine ve kariyer kaygılarına etkisini

incelemek amacıyla yapılan bu çalışma sonucunda uygulayıcı tarafından birtakım sınırlılıkların olduğu görülmüştür.

Çalışmada deney ve kontrol grubu 10 üye ile sınırlandırılmıştır. Psikoeğitimde gönüllü olanların çalışmada bulunabileceği belirtilmektedir. Ancak gruba psikolojik danışmada sürece başlamadan önce eleme ve yönlendirmenin yapılabileceği ifade edilmektedir. Psikoeğitim çalışmaları 8 ile 12 üyeden oluşmaktadır (Güçray, Çekici ve Çolakkadioğlu, 2009). Bu yüzden daha fazla üye ile çalışmanın her bir üyenin kendini ifade edebileceği süreyi azaltacağı düşüncesiyle belirlenen sayı yeterli görülmüştür. Ayrıca uygulamanın pandemi süreci içerisinde gerçekleştirilmesi oturumlara devamlığın sağlanmasında sınırlılık olarak yer alabilir. Mevcut çalışmada üyelerin devamlılığına dikkat edilmiştir. Ancak sürece başlarken pandeminin uygulama açısından sınırlılık yaratabileceği göz önüne alınmış ve üyelerle oturumlara devam etme ile ilgili görüşmeler yapıldıktan sonra süreç başlamıştır.

İlk üç oturumda üyelerin genel olarak gruba katılmaya daha istekli oldukları grup lideri tarafından fark edilmiştir. Bu oturumlarda öğrencilerinin yetenek, mesleki değer ve mesleki kişilik tipi gibi kendilerini tanımlarına yardımcı olacak çalışmalara yer verilmiştir. Gelecekteki araştırmalarda 10.sınıf öğrencilerinin ilgi, mesleki değer, yetenek, kişilik özellikleri gibi kendilerini tanımlarına yardımcı olacak çalışmalara daha fazla yer verilmesi önerilebilir. Kalan oturumlar üyelerin kariyer hikayesi formuna verdikleri yanıtlar üzerine yapılandırılarak gerçekleştirilmiştir. Bunun yanı sıra KYK'nin sorulmasını istediği danışanın kariyer hikayesinin ortaya çıkmasını sağlayan temel soruların bazılarının cevaplanmasında grup üyelerinin zorlandığı fark edilmiştir. Özellikle “kariyerim ve hayatımla ilgili iki ana soruya nasıl daha iyi yanıt verebilirim? (ben kimim?/ kim olmak istiyorum?) ve “hayatımın yapısını daha çok hangisi oluşturuyor? (şimdi mi?/ gelecek mi?) sorularının üyeler tarafından anlaşılması için açıklamalarda bulunulmuştur. Genel olarak oturumlarda yer alan sorular üyelerin talebi üzerine lider tarafından somutlaştırılarak yeniden ifade edilmiştir. Bu sebeple bazı oturumlarda lider tarafından hazırlanan soruların daha açıklayıcı olabilmesine yardımcı olacak formlar kullanılmıştır. Üyelerin grup sürecine dahil olmasını kolaylaştırmak için ısınma oyunlarından faydalanılmıştır. Lider, üyelerin kendilerini ifade ederken diğer üyelerin ne düşüneceğine fazla önem verdiklerini ve dışarıdan yönlendirmeye daha açık olduklarını gözlemlemiştir. Bu yüzden grubun çalışmaya hazır olması için ısınma oyunlardan faydalanılmış ve sürece olumlu etki ettiği görülmüştür. Böylece grup

sürecine katılmaya daha istekli ve aktif oldukları fark edilmiştir. Alanyazın incelendiğinde kariyer ve meslek bilincinin küçük yaşlardan itibaren fark edilmesinin ve bireyin kendini tanımasının önemli olduğu birçok çalışmada ifade edilmektedir (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013; Yeşilyaprak, 2015). Ancak; KYK ile ilgili daha çok üniversite düzeyinde uygulanan deneysel çalışmaların olduğu görülmektedir. Bu sınırlılıklar çerçevesinde araştırma sonuçlarından şu öneriler sunulabilir:

1. Çalışmanın 10.sınıfta, bir Anadolu Lisesinde eğitim-öğretim gören öğrencilerle gerçekleştirilmesi sınırlılık olarak düşünüldüğünde farklı türde liselerde ve farklı okul kademelerinde, yaş grubu değişerek uygulanabilir. Örneğin lise kademesinde öğrencilerin kendilerini tanımaya istekli oldukları ve çalışmalara ilgi gösterdikleri görülmüştür. Bu yüzden kariyerlerinde karşılaştıkları ya da karşılaşılabilecekleri problemlerle başa çıkabilmelerine katkı sağlamak amacıyla öğrencilerin başarılı kariyer geçişine yardımcı olacak benzer programlar hazırlanabilir.
2. Programın farklı düzeylere uygulanması noktasında dikkat edilecek önemli kısımlara bakıldığında öncelikle okul psikolojik danışmanları bu programı uygularken KYK yaklaşımıyla ilgili ön okumalar yapabilir. Bu durum kuramın ana felsefesinin ve danışanlara olan yaklaşımının anlaşılmasına yardımcı olabilir. Uygulamanın yapılacağı yaş seviyesi azaldıkça soruların üyelerin düzeyine uygun olacak şekilde hazırlanması gerekebilir.
3. Programda yer alan üye sayısı 10 ile sınırlandırılmıştır. Bu sayı üyelerin belirlenen sürede kendilerini ifade edebilmeleri için yeterli görülmüştür. Ancak, gelecekte hazırlanacak deneysel çalışmalarda psikoeğitim programının içeriğinin genişletilmesi ya da daraltılmasına bağlı olarak üye sayısı değişebilir.
4. KYG içerisinde yer alan soruların yaş grubunun seviyesine uygun olarak düzenlenmesi önerilebilir. Bu soruların daha anlaşılır olması için üyelere ek açıklamalar, somutlaştırmalar yapılabilir.
5. Alanyazın incelendiğinde KYK ve kariyer kaygısı ile ilgili deneysel çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmüştür. Yapılan çalışmaların artması ile kuramın geçerliliğinin de artacağı beklenebilir.

6. Alanyazında kariyer kaygısı ile ilgili ölçek çalışmalarının da sınırlı olduğu görülmüştür. Gelecekte ki araştırmalarda kariyer kaygısına yönelik ölçek geliştirme çalışmaları yapılabilir.



KAYNAKLAR

- Atli, A. (2012). *Lise öğrencilerinin meslek değerlerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Atli, A. (2016). Lise öğrencilerinin meslek tercihlerinin yetenek, ilgi ve mesleki değerlerine göre incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 555-573.
- Atli, A., & Keldal, G. (2017). Mesleki kişilik tipleri envanterinin geliştirilmesi. *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 73-93.
- Bacanlı, F. (2012). Kariyer karar verme güçlükleri ve meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançların ilişkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(37), 86-95.
- Bacanlı, F., Eşici, H., & Özünlü, B. (2013). Kariyer karar verme güçlüklerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(40), 198-211.
- Bacanlı, F., & Hamamcı, Z. (2015). Lise öğrencileri için kariyer karar verme güçlükleri ölçeğinin faktör yapısının ve güvenilirliğinin yeniden incelenmesi. *Journal of Turkish Educational Sciences*, 13(2), 109-122.
- Bacanlı, F. (2016). Career decision-making difficulties of Turkish adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 16, 233-250.
- Barclay, S. R., & Wolff, L. A. (2012). Exploring the career construction interview for personality assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 370-377.
- Barclay, S. R., & Stoltz, K. B. (2016). The life-design group: A case study assessment. *The Career Development Quarterly*, 64(1), 83-96.
- Bucassa, L. A. (2007). Career construction theory: A practitioner's primer. *Journal of Career Planning and Adult Development*, 23(1), 57-67.
- Büyükgöze-Kavas, A. (2012). Kariyer karar ölçeğinin Türkçeye uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38), 159-168.
- Büyüköztürk, Ş. (2009). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (10. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınevi.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (14. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınevi.

- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö., & Köklü, N. (2016). *Sosyal bilimler için istatistik* (18. Baskı). Ankara Pegem Akademi Yayınevi.
- Brott, P. E. (2005). A constructivist look at life roles. *The Career Development Quarterly*, 54(2) 138-149.
- Cairns, K. V., Woodward, J. B., & Hashizume, L. G. (1992). Employment counsellors and youths' views of the transition to work: Preparing to develop a work skills simulation, *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 26(4), 222-239.
- Can, A. (2017). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi* (5. Baskı). Ankara: Pegem Yayınları.
- Campagna, C., & Curtis, G. J. (2007). So worried I don't know what to be: anxiety is associated with increased career indecision and reduced career certainty. *Australian Journal of Guidance and Counselling*, 17(1), 91-96.
- Cardoso, P., Saviskas, S., & Gonçaves, M. M. (2020). Facilitating narrative change in career construction counselling. *Journal of Career Development*, 48(6), 863-876.
- Cordoso, P., Silva, J. R., Gonçaves, M. M., & Duarte, M. E. (2014). Innovative moments and change in career construction counselling. *Journal of Vocational Behaviour*, 84(1), 11-20.
- Corkin, D., Arbona, C., Coleman, N., & Ramirez, R. (2008). Dimensions of career indecision among Puerto Rican college students. *Journal of College Students Development*, 49, 81-94.
- Creed, P. A., & Yin, W. O. (2006). Reliability and validity of a chinese version of the career decision-making difficulties questionnaire, *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 6(1), 47-63.
- Çakır, M. A. (2003). *Bir mesleki grup rehberliği programının lise öğrencilerinin mesleki kararsızlık düzeylerine etkisi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çetin-Güngöz, H., & Nalbantoğlu-Yılmaz, F. (2016). Lise öğrencilerinin kariyer kaygılarını belirlemeye yönelik ölçek geliştirme çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 1008-1022.

- Daniels, L. M., Stewart, T. L., Stupnisky, R. H., Perry, R. P., Loverso, T. (2011). Relieving career anxiety and indecision: The role of undergraduate students' perceived control and faculty affiliations. *Social Psychology Education, 14*, 409-426.
- Demirtaş-Zorbaz, S., Kızıldağ, S., & Voltan-Acar, N. (2016). Türkiye'deki üniversitelerde lisansüstü düzeyde yapılan grup çalışmalarının incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi, 24*(4), 1765-1784.
- Demirtaş-Zorbaz, S., Mutlu, T., Korkut-Owen, F., & Arıncı-Şahin, F. (2020). Kariyer uyumu ve iyimserliğini arttırmada kariyer yelkenlisi modeline dayalı psikoeğitim programının etkililiği. *Kastamonu Eğitim Dergisi, 28*(5), 2100-2111.
- Di Fabio, A., & Maree, J. G. (2012). Group-based life design conseling in an Italian context. *Journal of Vocational Behavior, 80*(1), 100-107.
- Doğan, H. (2010). *Kariyer karar verme grup rehberliği programının 9. sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme güçlük düzeylerine etkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Doğan, H., & Bacanlı, F. (2012). The effect of a career decision-making group guidance program on career decision-making difficulties. *Energy Education Science and Technology Part B: Social and Educational Studies, 9*12-916.
- Doğan-Laçın, B., & Yeşilyaprak, B. (2018). Kariyer yelkenlisi modeline dayalı grupla müdahale programı. *Muş Alparslan üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6*(2), 185-192.
- Dönmezoğulları, C. (2020). *Kariyer yapılandırma kuramına dayalı psikoeğitim programının üniversite öğrencilerinin kariyer kararı ve güçlü yönler öz yeterlilik düzeylerine etkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Duru, H. (2019). *Lise öğrencilerinin mesleki olgunlukları, kariyer karar verme güçlükleri ve kariyer kararı verme öz yetkinlikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Eraslan-Çapan, B., & Korkut-Owen, F. (2017). Ortaöğretim öğrencilerinin yönelmeyi düşündükleri eğitim alanları ve kariyer psikolojik danışmanlığı. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 61*(16), 551-568.
- Field, A., & Hole, G. (2019). *Araştırma nasıl tasarlanır ve raporlaştırılır?* (Çev. Arif Özer). Ankara: Anı Yayınları.

- Fouad, N., Cotter, E. W., & Kantamneni, N. (2009). The effectiveness of a career decision-making course. *Journal of Career Assessment*, 17, 338-347.
- Gati, I., Garty, Y., & Fassa, N. (1996). Using career-related aspects to assess person environment fit. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 196-206.
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510.
- Gati, I., & Saka, N. (2001). Internet-based versus paper-and-pencil assessment: Measuring career decision making difficulties. *Journal of Career Assessment*, 9, 397-416.
- Gati, I., & Tal, S. (2008). International handbook of career guidance: Decision making models and career guidance. James A. Athanasou R. & Van Esbroeck (Eds), s.157-185, Springer International Handbooks of Education.
- Gati, I., Gadassi, R., Saka, N., Hadadi, Y., Ansenberg, N., Friedmann, R., & Asulin-Peretz, L. (2011). Emotional and personality-related aspects of career decision making difficulties; facets of indecisiveness. *Journal of Career Assessment*, 19(1), 3-20.
- Gati, I., & Levin, N. (2014). Counseling for career decision-making difficulties: Measures and methods. *The Career Development Quarterly*, 62(2), 98-113.
- Gerçek, M. (2018). Mesleki kaygı ve kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkiler: Öğretmen adayları açısından bir inceleme. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 312.
- Glazerman, S., Levy, D., & Myers, D. (2003). *Nonexperimental replications of social experiments: A systematic review*. Princeton, NJ: Mathematica Policy Research.
- Gök, U. (2018). *Kariyer karar verme programının 8. sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme güçlükleri ve mesleki olgunluk düzeylerine etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Gu, X., Tang, M., Chen, S., & Montgomery, M. L. T. (2020). Effect of a career course on Chinese high school students career decision-making readiness. *The career development quarterly*, 68(3), 222-237.
- Guay, F., Senecal, C., Gauthier, L., & Fernet, C. (2003). Predicting career indecision: A self-determination theory perspective. *Journal of Counseling Psychology*, 30(2), 165-177.

- Guichard, J., & Di Fabio, A. (2010). Life-designing counselling: Specificities and integrations of career construction theory and self construction theory. *Counseling, Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 3, 277-289.
- Gushue, G. V., Scanlan, K. R. L., Pantzer, K. M., & Clarke, C. P. (2006). The relationship of career decision-making self-efficacy, vocational identity and career exploration behavior in African-American high school students. *Journal of Career Development*, 33(1), 19-28.
- Güçray, S. S., Çekici, F., & Çolakkadıoğlu, O. (2013). Psikoeğitim gruplarının yapılandırılması. *Mersin üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 134-153.
- Gülbahçe, A. (2009). Farklı liselerde öğrenim gören öğrencilerin mesleki olgunluk düzeylerinin incelenmesi. *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 131-144.
- Hackney, H., & Cormier, S. (2008). *Psikolojik danışma ilke ve teknikleri: psikolojik yardım süreci el kitabı*. (T. Ergene, S. Aydemir-Sevim Çev.) Ankara: Mentis Yayıncılık.
- Harman, E. (2017). *Lise öğrencilerinin denetim odaklarına göre mesleki olgunluklarının kariyer karar verme güçlüklerini yordama gücü* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Harman, E., & Kırdök, O. (2018). Lise öğrencilerinin denetim odaklarına göre mesleki olgunluklarının kariyer karar verme güçlüklerini yordama gücü. *Journal of Human Sciences*, 15(3), 1530-1540.
- Hartung, P. J., & Santilli, S. (2018). My career story: Description and initial validity evidence. *Journal of Career Assessment*, 26(2), 298.
- Hartung, P. J. (2007). Career construction: Principles and practice. K. Maree (Ed.), *Shaping the story. A guide to facilitating narrative counseling* (pp. 103-119). Pretoria, South Africa: Van Schaik Publishers.
- Hartung, P. J., & Taber, B. J. (2008). Career construction and subjective well-being. *Journal of Career Assesment*, 16(1), 75-85.
- Hartung, P. (2010). Identifying life-career themes with the career-story questionnaire. In K. Maree (Ed.), *Career counseling: techniques that work* (pp. 161-166). Cape Town, South Africa: Juta Academic.
- Hartung, P. J., & Vess, L. (2016). Critical moments in career construction counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 97, 31-39.

- Heinsman, D. T., & Shadish, W. R. (1996). Assignment methods in experimentation: When do nonrandomized experiments approximate answers from randomized experiments. *Psychological Methods, 1*(2), 154-169.
- Heppner, M., & Heppner, P. (2003). Identifying process variables in career counseling: A research agenda. *Journal of Vocational Behavior, 62*, 429-452.
- Heppner, P., Wampold, B., & Kivlighan, D. (2013). Psikolojik danışmada araştırma yöntemleri. (D. M. Siyez Çev.) Ankara: Mentis Yayıncılık.
- Herr, E., Cramer, S., & Niles, S. (2004). *Career guidance and counseling through the life-span* (6th Ed.). Pearson Education, Boston.
- Holland, J. L. (1997). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. *Psychological Assessment Resources*. Odessa, FL.
- Jia, Y., Hou, Z., Zhang, H., & Xiao, Y. (2020). Future time perspective, career adaptability, anxiety and career decision-making difficulty: Exploring mediations and moderations. *Journal of Career Development, 49*(2), 282-296.
- Johnson, B., & Christensen, L. (2014). *Eğitim araştırmaları: nitel, nicel ve karma yaklaşımlar* (Çev. S. B. Demir). Ankara: Eğiten Kitap.
- Karacan-Özdemir, N. (2019). Associations between career adaptability and career decision-making difficulties among Turkish high school students. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 6*(3), 140.
- Karacan-Özdemir, N. (2018). Kariyer yapılandırma görüşmesi: Nitel bir değerlendirme aracı ve kariyer danışma yöntemi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6*(6), 1071-1081.
- Karacan-Özdemir, N., & Ayaz, A. (2018). Okul psikolojik danışma ve rehberlik programları: Kariyer uyum yetenekleri açısından bir inceleme. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 3*(7), 1-17.
- Karacan-Özdemir, N., & Yerin-Güneri, O. (2017). The factors contribute to career adaptability of high school students. *Eurasian Journal of Educational Research, 67*, 183-198.
- Kaya, M., & Yıldırım, T. (2017). Liselerde çalışan psikolojik danışmanların okullarda yaşanan kriz durumlarına ilişkin algıları. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırma Dergisi, 6*(2), 835-857.

- Kayadibi, S., & Kırdök, O. (2020). Lise öğrencilerinin kariyer kaygıları ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(5), 372-388.
- Kılıç, A. (2016). *Özel Anadolu Lisesi öğrencilerinin karar verme stratejilerini geliştirme amaçlı hazırlanan bir grup rehberliği programının etkililiğinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kırdök, O., & Korkmaz, O. (2018). Dimensions of personality and emotional intelligence as predictors of high school students' career decision difficulties. *Educational Research and Reviews*, 13(12), 495-502.
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van-Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school to work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395-408.
- Korkmaz, O. (2021). *Kariyer yapılandırma kuramına göre geliştirilen kariyer müdahale programının etkililiğinin incelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Korkut-Owen, F., & Niles, S. G. (2011). Yeni yaklaşım ve modeller. B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: kuramdan uygulamaya*, (ss. 273-307). Ankara: Pegem Akademi.
- Kuzgun, Y. (2006). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kuzgun, Y. (2011). *Rehberlik ve psikolojik danışma*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Lam, M., & Santos, A. (2017). The impact of a college career intervention program on career decision-making self-efficacy, career indecision and decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment*, 8(13), 200-237.
- Long, J. (2015). Thought leader insights: A conversation with Mark Savickas. *NCDA Career Developments*, 31(4), 3-16.
- Loos, L. A. (2008). *Career Education: Addressing Career Indecision and Career Decision in Middle School Students* (Unpublished doctoral dissertation). Capella University.

- Mallet, P. (2002). Thoughts of future academic and Professional careers arouse anxiety during adolescence: The development of a major form of social anxiety. *Carrierologie*, 8(1), 559-618.
- Maree, J. G. (2014). Career construction with a gay client: A case study. *British Journal of Guidance and Counseling*, 42(4), 436-449.
- Mau, W. C. (2001). Assessing career decision-making difficulties: A cross cultural study. *Journal of Career Assessment*, 9(2), 353-364.
- McMahon, C. (2017). *Authority and democracy: A general theory of government and management*. Princeton: Princeton University Press.
- MEB. (2018). Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullarda Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği. 10 Şubat 2022 tarihinde <https://ogm.meb.gov.tr/www/ders-secimi/icerik/695> adresinden erişildi.
- Mojgan, F. H., Kadir, R. A., & Soheil, S. (2011). The relationship between state and trait anxiety and career indecision of undergraduate students. *International Education Studies*, 3(2), 31,135.
- Nalbantoğlu-Yılmaz, F., & Çetin-Gündüz, H. (2018). Career indecision and career anxiety in high school students: An investigation through structural equation modelling. *Eurasian Journal of Educational Research*, 78(5), 23-42.
- Nazlı, S. (2011). *Kapsamlı psikolojik danışma ve rehberlik programları*. (4.Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2013). *Career development interventions in the 21st century*. (4th Ed.).Boston: Pearson Press.
- O'Hare, M. M., & Tamburri, E. (1986). Coping as moderator of the relation between anxiety and career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 33, 255-264.
- Orndorff, R. M., & Herr, E. L. (1996). A comparative study of declared and undeclared college students on career uncertainty and involvement in career development activities. *Journal of Counseling and Development*, 74(6), 632-639.
- Osborn, D. S., & Readon, R. C. (2006). Using the self-directed search: Career explorer with high risk middle school students. *The Career Development Quarterly*, 54(3), 269-273.
- Osipow, S. H., & Fitzgerald, L. F. (1996). *Theories of career development*. (4th Ed.). Boston: Allyn and Bacon Press.

- Osipow, S. H., & Gati, I. (1998). Construct and concurrent validity of the career decision-making difficulties questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 6(2), 347-364.
- Öncü, H. (1991). *Grupla mesleki psikolojik danışmanın lise öğrencilerinin mesleki tercihlerine etkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Öztemel, K. (2013). Lise öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerinin yordayıcıları olarak algılanan sosyal destek ve cinsiyet. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 11(3), 241-257.
- Patton, W., & McMahon, M. (2006). Constructivism: what does it mean for career counseling?. M. McMahon and W. Patton (Eds.), *Career Counseling: Constructivist Approaches* (pp. 3-15). Oxon: Routledge.
- Peng, H. (2005). Reduction in state anxiety scores of freshmen through a course in career decision. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5(1), 293-302.
- Pisarik, C. T., Rowell, P. C., & Thompson, L. K. (2017). A Phenomenological Study of Career Anxiety Among College Students. *National Career Development Association*, 65, 339-362.
- Reese, R. J., & Miller, C. D. (2006). Effectiveness of a university career development course on career decision-making self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 14, 252-266.
- Rehfuss, M. C., & Sickinger, P. E. (2015). Assisting high school students with career indecision using a shortened form of the career construction interview. *Journal of School Counseling*, 13(6), 1-23.
- Rehfuss, M. C., Del Corso, J., Galvin, K., & Wykes, S. (2011). Impact of the career style interviews on individuals with career concerns. *Journal of Career Assessment*, 19(4), 405-419.
- Reid, H. (2016). *Introduction to career counseling and coaching*. London: Sage.
- Reid, H., Bimrose, J., & Brown, A. (2016). Prompting reflection and learning in career construction counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 97, 51-59.

- Roaten, G. A. K. (2004). *The effects of a career development intervention on the career decision-making skills of high school students* (Unpublished doctoral dissertation). Texas University.
- Rosenbaum, P. R. (2002). *Observational studies* (2th Ed). New York: Springer-Verlag.
- Saka, N., Gati, I., & Kelly, K. (2008). Emotional and personality related aspects of career decision making difficulties. *Journal of Career Assesment*, 16(4), 403-424.
- Salami, S. O. (2004). Effects of problem solving technique and anxiety management training on career indecision of school going adolescents in Nigeria. *Journal Psychology Afr*, 14(1), 139-145.
- Sani, F., & Todman, J. (2006). *Experimental design and statistics for psychology a first course*. USA: Blackwell Publishing.
- Santilli, S., Nota, L., & Hartung, P. J. (2019). Efficacy of a group career construction intervention with early adolescent youth. *Journal of Vocational Behavior*, 111-49-58.
- Savi-Çakar, F., & Uzun, K. (2021). Teacher abuse school burnout and school attachment as predictors of adolescents risky behaviors. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 11(1), 217-258.
- Saviskas, M. L. (1990). Career style assessment and counseling. In T. Sweeney (Ed.), *Adlerian counseling: A practitioner's approach* (4th Ed.). Philadelphia, Accelerated Development.
- Saviskas, M. L. (2002). Career sonstruction: A developmental theory of vocational behavior. D. Brown and R. W. Lent (Eds.), *Career choice and development*, (pp. 149-205). San Francisco: Jossey-Bass.
- Saviskas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. D. Brown and R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling*, (pp. 42-70). New Jersey: John Wiley.
- Saviskas, M. L. (2006). Career construction theory. J. H. Greenhaus and G. A. Callanan (Eds.), *Encyclopedia of career development*. (pp. 84-88). California: Sage Publications.

- Saviskas, M. L. (2007). Prologue: Reshaping the story of career counseling. K. Maree (Ed.), *Shaping the story. A guide to facilitating narrative counseling* (pp. 1-3). Pretoria, South Africa: Van Schaik Publishers.
- Saviskas, M. L. (2009). Career studies as self-making and life designing. *Career Research and Development, 24*, 15-77.
- Saviskas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Esboeck, R. V. (2009). Life designing: A paradigms for career construction in the 21th century. *Journal of Vocational Behavior, 75*, 239-250.
- Savickas, M. L. (2010). *Life Designing: Framework and introduction. Paper presented at the 27th International Congress of Applied Psychology*, Melbourne, Australia.
- Saviskas, M. L. (2011). Constructing careers: Actor, agent and author. *Journal of Employment Counseling, 48*(4), 179-181.
- Savickas, M. L. (2011). *Career counseling*. Washington, Psychological Association.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21th century. *Journal of Counseling and Development, 90*, 13-19.
- Saviskas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adaptabilities scale: Construction reliability and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 661-673.
- Saviskas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. S.D. Brown and R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 147-183). Hoboken: John Wiley and Sons.
- Saviskas, M. L. (2015). *Life design counseling manual*. Publisher: Author.
- Sevinç, A., & Siyez, D. M. (2018). Öğrenci kariyer yapılandırma envanterinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *The Journal of Human and Work, 5*(2), 45-68.
- Shadish, W. R., Cook, T. D., & Campbell, D. T. (2002). *Experimental and quasi-experimental designs for generalized causal inference*. Boston: Houghton Mifflin.
- Schlossberg, N. K. (2003). *Retire smart, retire happy: Finding your true path in life*. Washington: APA Books.
- Sharf, R. S. (2013). *Applying career development theory to counseling* (6th Ed.). Belmont: Brooks-Cole.
- Sharf, R. S. (2017). *Kariyer gelişim kuramlarının kariyer dayanışmasına uygulanması* (Çev. F. Bacanlı ve K. Öztemel). Ankara: Pegem Yayıncılık.

- Siyez, D. M., & Belkıs, Ö. (2016). Üniversite öğrencilerinde kariyer iyimserliği ve uyumluluğu ile toplumsal cinsiyet algısı arasındaki ilişki. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 279-285.
- Staf, J., Messersmith, E. E., & Schulenberg, J. E. (2009). Adolescent and the world of work. R. M. Lerner and L. Sternberg (Eds.), *Handbook of Adolescent Psychology* (pp. 270-314). New Jersey: John Wiley- Sons.
- Stoltz, K. B., Wolff, L. A., & McClelland, S. S. (2011). Exploring lifestyle as a predictor of career adaptability using a predominantluy African-American rural sample. *Journal of Individual Psychology*, 67, 147-161.
- Super, D. E. (1980). A life span life space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Super, D. E. (1990). Work in a cross-national industrialized perspective. *Psycritiques*, 35, 13-15.
- Swanson, J. L., & D'Achiardi, C. (2005). Beyond interests, needs, values and abilities: Assessing other important career constructs over the life span. D. Brown and R. W. Lent (Eds.). *Career Development and Counseling*. (pp. 353-381). New Jersey: John Wiley.
- Taber, B., Hartung, P., Briddick, H., Briddick, W., & Rehfuss, M. (2011). Career style interview: A contextualized approach to career counseling. *The Career Development Quarterly*, 59(3), 274-287.
- Taylor, J. M., & Saviskas, S. (2016). Narrative career counseling: My career story and pictorial narratives. *Journal of Vocational Behavior*, 97, 68-77.
- Teychenne, M., Parker, K., Teychenne, D., Sahlqvist, S., Macfarlane, S., & Costigan, S. (2019). A prepost evaluation of an online career planning module on university students career adaptability. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 10(1)9, 42-55.
- Tien, H. L. S. (2005). The validation of the career decision making difficulties scale in a Chinese culture. *Journal of Career Assessment*, 13, 114-127.
- Ulaş-Kılıç, Ö. (2019). Kariyer gelişiminde yeni yaklaşımlar: Örnek vaka incelemesi ile planlanmış şans kuramı ve kariyer yapılandırma kuramı. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 51, 356-385.

- Vignoli, E., Croity-Belz, S., Chapeland, V., Fillipis, A., & Garcia, M. (2005). Career exploration in adolescents: The role of anxiety attachment and parenting style. *Journal of Vocational Behavior, 67*, 153-168.
- Vignoli, E. (2015). Career indecision and career exploration among older French adolescents: The specific role of general trait anxiety and future school and career anxiety. *Journal of Vocational Behavior, 89*, 182-191.
- Yeşilyaprak, B. (1986). Gençlere meslek seçiminde yapılacak yardımlar. *Eğitim ve Bilim Dergisi, 10*(59), 27-32.
- Yeşilyaprak, B. (2015). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Yeşilyaprak, B. (2019). Türkiye’de mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetleri: Güncel durum ve öngörüler. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi, 2*(2), 73-102.
- Wall, C. L. (2004). *Generation Y? Because we need you: The relationships among work-related values and career decision self-efficacy* (Unpublished doctoral dissertation). USA: Fielding Graduate Institute.
- Whiston, S. C., & Oliver, L. W. (2005). Career counseling process and outcome. W. B. Walsh and M. L. Savickas (Eds.), *Handbook of vocational psychology*. (3th Ed.). Mahwah: Lawrence Erlbaum.
- Woodman, P. L. (2008). *The effects of a coaching program on students’ career decision-making difficulties* (Unpublished doctoral thesis). The University of Memphis.

EKLER

Ek 1. Oturumlar

1. Oturum

Etkinliğin Adı	Bilgilendirme-Amaçlar/ Kariyer Sarmalı
Etkinliğin Kazanımı	Kariyer psikoeğitim programının genel amaçlarını kavrar. İlgi, yetenek ve mesleki değerlerinin farkına varır ve bunları ilişkilendirir.
Yöntem ve Teknik	Isınma Oyunu Sunu Soru Cevap
Süre	90 dk
Materyaller	Dosya (Her bir üye için 1 adet), Kariyer Yapılandırma Kuramı Temelli Psikoeğitim Programı ve Programın Genel İçeriği Formu, Grup Kuralları Formu, Kariyer-Meslek İlişkisi ve Bireyin Özellikleri Bilgilendirici Form.
Etkinliğin Uygulanması	Grup lideri, oturuma program hakkında bilgi vererek başlar. Süreç boyunca grup içinde uyulması gereken kuralları sunar: “Bugünden itibaren bir psikoeğitim programına katılmış bulunuyorsunuz. Grubumuz haftada bir kez olmak üzere 8 oturum boyunca toplanacaktır. Grup oturumlarımızın süresi her bir oturumun içeriğine bağlı olarak değişebilir. Bu süre 60 ile 90 dakika arasında değişecektir. Kariyer yapılandırma kuramı temelli psikoeğitim programı ile siz üyelerin kariyer seçimi konusunda tutumlarınızı, yeterliliklerinizi, inançlarınızı ölçmek yerine baş etme becerilerinizi sizlere fark ettirmek ve kariyer karar verme güçlüğünüzü ve kariyer sürecinde yaşadığınız ya da yaşayacağınız kaygılarınızı azaltmak hedeflenmektedir” açıklamasını yapar. Grup lideri psikoeğitim program süreci ile ilgili grubu bilgilendirdikten sonra grup kurallarını tanıtmaya geçer. Grup içinde yapılan çalışmaların amacına ulaşabilmesi için üyelere grupta belirli kurallara uymalarının önemi konusunda bilgilendirir.

Gruba devam, gizlilik, gönüllülük, karşılıklı saygı, aktif katılım ile ilgili ayrıntılı bilgi verir ve grup üyelerine bu kurallar dışında eklemek istedikleri kural olup olmadığını sorar.

Her bir üyenin kişisel dosya oluşturması ve bu dosyaya her hafta yapılan uygulamaları ve yapılan çalışmalarını koymalarını ister (Rooij, Zinn, Schoenmakers ve Mheen, 2012). Bu amaçla hazırlanan dosyalar lider tarafından üyelere dağıtılır.

Lider üyelere ilgi, yetenek, mesleki değer, kariyer kavramı ve kariyer-meslek ilişkisini içeren bilgilendirici ortalama 25 dakikalık bir sunum yapar. Bu sunum ile üyelerin bu kavramlar hakkında ilgi sahibi olmalarına yardımcı olur. Üyelerin kendi mesleki gelişim sürecinde bu kavram hakkında nelere sahip olduklarının farkında olmalarına yardım eder. Sunum sonrasında aşağıdaki sorular hakkında üyelerin görüşleri alınır:

- a. İlgi, yetenek ve mesleki değerlerinizi düşününce neler söylemek istersiniz?
- b. Kariyer kavramı ve kariyer meslek ilişkisi yaşamınızı nasıl etkiliyor?

Paylaşımların ardından lider grup üyelerinin birbiriyle tanışmalarını sağlamak amacıyla ısınma oyununu oynatır. Üyelere “Şimdi ayağa kalkın serbetçe yürüyün ve en az tanıdığınız üyeyi seçin” der. Seçmekte kararsız kalan üyelerin seçiminde lider aracılık yapar. Üyelerin birbirlerini tanımalarına yönelik sorular sorabilmeleri için yeterli süreyi verir. Daha sonra her üye eşleştiği üyeyi gruba tanıtır.

Lider oturum öncesinde üyelerin yeteneklerini, ilgilerini ve değerlerini daha iyi anlayabilmek için üyelere Kendini Değerlendirme Envanteri (yetenek ile ilgili yer alan sorular), Mesleki Değer Envanterini uygulamıştır. Envanter sonuçlarını bireysel olarak üyelere vermiştir. Grupta ise bu sonuçlarla ilgili üyelerin düşüncelerini, deneyimlerini paylaşmalarına imkan tanımak amacıyla sorular sorar. Bu konuda üyeleri cesaretlendirir. Örneğin üyelere aşağıdaki gibi sorular yöneltilir. Burada amaç mesleki kariyer süreçleri konusunda farkındalık düzeylerinin artırılmasıdır.

	<p>a. Oturum öncesi sizinle paylaştığım envanterlerin sonuçları size neler düşündürdü?</p> <p>b. Kendinizle ilgili neleri fark ettiniz?</p> <p>c. Kariyer gelişim sürecinizi göz önüne aldığımızda bu envanterlerin sonuçlarının size nasıl katkısı oldu?</p> <p>Lider oturum sonunda yapılan paylaşımları özetler. Üyelerden bir sonraki oturuma grupta konuşulanlar üzerinde düşünmelerini, kendi ilgi, yetenek ve mesleki değerlerini göz önüne alarak kariyer sürecinde ulaşmayı düşündükleri hedeflerin neler olduğunu bir sonraki oturumda paylaşmalarını ister ve oturumu sonlandırır.</p>
Etkinlikle İlgili İpuçları	-
Etkinliğin Değerlendirilmesi	<p>1.Bu etkinlik size neler hissettirdi?</p> <p>2.Çalışmanın yaşamınıza ne gibi yansımaları olacağını düşünüyorsunuz?</p>

Form 1.1. Kariyer Yapılandırma Kuramı Temelli Psikoeğitim Programı ve Programın Genel İçeriği

Programın Amacı ve Oturumların Genel İçeriği
<ul style="list-style-type: none"> • Bu programın temel amacı kariyer sürecinizde kendinizle ilgili özelliklerinizi fark etmeniz ve kariyerinizi yapılandırırken kendi yaşam öykünüzün kariyer sürecinize olan etkilerini fark etmenizdir. • Bu program her biri yaklaşık 60 ile 90 dakika arasında sürecek şekilde planlanmıştır. • Oturumlar bilgilendirme, egzersizler ve uygulamalar içerecek şekilde yapılandırılmıştır. • Oturum içerikleri Kariyer Yapılandırma Kuramı temel alınarak oluşturulmuştur. • Kariyer yapılandırma kuramı temelli psikoeğitim programı ile siz üyelerin kariyer seçimi konusunda tutumlarınızı, yeterliliklerinizi, inançlarınızı ölçmek yerine baş etme becerilerinizi sizlere fark ettirmek ve kariyer karar verme güçlüğünüzü ve kariyer sürecinde yaşadığınız ya da yaşayacağınız kaygılarınızı azaltmak hedeflenmektedir

Form 1.2. Grup Kuralları

Grup kuralları grup üyelerinin daha verimli çalışabilmesi için gereklidir. Etkili grup kuralları üyelerin kendilerini değerli olma, kontrole sahip olma, ait olma ve kendini güvende hissetme ihtiyacını karşılar.

GRUP KURALLARI	
1	Grupta gizlilik esastır. Grup içerisinde konuşulanlar grup içerisinde kalmalı, gruba katılmayanlarla paylaşılmamalıdır.
2	Oturumlara düzenli olarak ve vaktinde katılmak önemlidir. Çok önemli bir durum söz konusu olmadığı müddetçe oturumlara katılım aksatılmamalı, geç kalınmamalıdır.
3	Grup üyeleri arasında saygı esastır. Üyeler, diğer üyelerin konuşmalarını dikkatle dinlemeli, duygu ve düşüncelerini başkalarını incitmeden ifade etmelidir.
4	Grup üyeleri birbirine saygı göstermelidir.
5	Grup üyeleri, diğer üyelerin kişisel değerlerine ve düşüncelerine saygı duymalıdır.
6	Grup üyeleri oturum başlamadan önce telefonlarını kapamalı veya sessize almalıdır.

Yukarıda belirtilen kurallara bağlı kalacağıma söz veriyorum.

Adı Soyadı:.....

İmza:.....

2. Oturum

Etkinliğin Adı	Güçlendiren Yönler
Etkinliğin Kazanımı	Kariyer karar verme sürecinde güçlü ve zayıf yönlerinin, karşısına çıkabilecek fırsat ve engellerinin farkına varır.
Yöntem ve Teknik	Isınma Oyunu Soru Cevap Anlatım
Süre	80 dk
Materyaller	Rulo Kağıt, Kalem, Yaşamımı Etkileyen Durumlar Formu, Güçlendiren Yönlerim Formu.
Etkinliğin Uygulanması	<p>Lider bir öncek oturumu özetler ve oturuma “Rulo Kağıdı” isimli ısınma oyunu ile devam eder. Grup lideri yerlerinde oturan üyelere bir rulo kâğıdı verip rulodan istedikleri sayıda parçayı koparıp almalarını ister. Herkes kâğıtlarını aldıktan sonra, grup lideri sırayla her üyeden koparttığı kâğıt parçalarının sayısı kadar kendi hakkında bir şeyler söylemesini ister. Her üyenin kendi hakkında en az bir şeyi diğer üyelerle paylaşmasıyla üyelerin birbirlerini daha iyi tanımaları ve daha yakın ilişkiler kurmaları sağlanır.</p> <p>Lider birinci oturum sonunda üyelerin düşüncelerini istediği kendi ilgi, yetenek ve mesleki değerlerini göz önüne alarak kariyer sürecinde ulaşmayı düşündükleri hedefler hakkında grupta paylaşımda bulunmalarını ister. Bu konuda üyeleri cesaretlendirir.</p> <p>Lider ikinci oturumda, kariyer karar verme sürecinde etkili olan güçlü ve zayıf yönlerin neler olduğunun ve bu süreçte karşımıza çıkabilecek fırsat ve engellerin nasıl değerlendirilmesi gerektiğinin amaçlandığını belirtir.</p> <p>Lider grupta yer alan tüm üyelere şu açıklamayı yapar: “Şimdi sizlerden eğitim hayatınıza başladığımız ilk günlerden, şu an bulunduğunuz zamana kadar geçen süredeki yaşantınızı düşündüğünüzde size kendinizi güçlü hissettiren, mutluluk, gurur ve başarılı olma duygusu uyandıran güçlü yanlarınızın veya kaygı ve yetersizlik duygusu yaşamanıza neden olan zayıf yanlarınızın neler olduğunu bu özelliklerinize etki eden dış faktörlerden olan fırsatları ve engelleri hatırlamaya çalışmanızı istiyorum” şeklinde</p>

açıklama yapar. Lider üyelere “Yaşamımı Etkileyen Durumlar” formu nu dağıtır ve yazmaları için süre verir. Daha sonra paylaşımlarda bulunmaları için cesaretlendirir. Paylaşımında bulunmadan önce lider üyelere “Güçlenmemize katkı sağlayan özelliklerimizin neler olabileceği ile ilgili “Güçlendiren Yönlerim” isimli formu incelemenizi istiyorum der. Aşağıdaki soruları sorarak üyelerin düşünmelerini ister:

1. Düşündüğünüzde sizde özellikle mutluluk ve akademik olarak güçlü olma duygusu uyandıran özelliğiniz/özellikleriniz neler?
2. Düşündüğünüzde size “geliştirilmesi gerekli” dedirten kariyer sürecinizle ilgili yönleriniz neler?
3. Kariyer sürecinizi düşündüğünüzde karşınıza çıkan ya da çıkabilecek fırsatlar ve engeller neler?

Lider üyelere gerekli düşünme süresini verdikten sonra aşağıdaki açıklamayı yapar:

“Hepimizin eğitim süreci içinde kariyerimizle ilgili kararlar alırken yaşadığımız fırsatlar ve engeller vardır. Kariyer sürecinde fırsat veya engellerle karşılaşırken düşüncelerimizi ve duygularımızı etkileyen güçlü ve zayıf yönlerimiz de bulunmaktadır. Şimdi kariyer sürecinde karşılaşılabileceğimiz engeller ve bu engelleri aşmamızı sağlayan güçlü yanlarımız üzerine bir çalışma gerçekleştireceğiz.” der. Bunun için sırayla gönüllü iki üyeye ihtiyaç duyduğunu belirtir. Gönüllü olan üyeleri sırasıyla ortada yer alan boş sandalyeye davet eder. Üye engeller ve güçlü yanlarının ortasına oturur. Bir yanına engellerini diğer yanına güçlü yanlarını koyar. (birden fazla sandalye olabilir, her engel için sandalye) Yaşayarak hangi yanını daha fazla hissettiğine, her bir yanın kendisini nasıl etkilediğine bakar. Engelleri nasıl kaldırabileceğini düşünür, isterse o sandalye ile konuşur.

Yapılan etkinlik sonucunda üyelerle şu sorularla etkileşim kurar:

1. Daha önce fark etmediğiniz ancak bu çalışmanın ardından güçlü olmanıza etki ettiğini düşündüğünüz özelliğiniz neler?

	<p>2. Daha önce fark etmediğiniz ancak geliştirilmesi gerektiğini fark ettiğiniz özellikleriniz neler?</p> <p>3. Güçlü ve zayıf olduğunuz yönlerin kariyer sürecinize ne gibi etkileri olur?</p> <p>Paylaşımların ardından lider oturumu özetleyerek sonlandırmayı yapar.</p>
Etkinlikle İlgili İpuçları	-
Etkinliğin Değerlendirilmesi	<p>1. Bu etkinlik size neler hissettirdi?</p> <p>2. Çalışmanın yaşamınıza ne gibi yansımaları olacağını düşünüyorsunuz?</p>



Form 2.1. Yaşamımı Etkileyen Durumlar...

Yaşantınızı düşündüğünüzde size kendinizi güçlü hissettiren, mutluluk, gurur ve başarılı olma duygusu uyandıran güçlü yanlarınız...	Kaygı ve yetersizlik duygusu yaşamanıza neden olan zayıf yanlarınız...

Yaşantınızı düşündüğünüzde sahip olduğunuzu veya olabileceğini düşündüğünüz fırsatlarınız	Yaşantınızı düşündüğünüzde size geriye düşüren engelleriniz...

Form 2.2. Güçlendiren Yönlerim

Azim
Cesaret
Değişime Açıklık
Girişkelik
Öz Disiplin Sahibi Olma
Analitik Düşünme
Yaratıcılık
Hayal Gücü
Araştırmacı Olma
Öğrenme Aşkı
Eleştirel Düşünme
Planlama Becerisi
Açık Fikirli Olma
Dikkat
Sorumluluk Alabilme
Dikkat
Yaratıcılık

3.Oturum

Etkinliğin Adı	Mesleki Kişilik Tipleri
Etkinliğin Kazanımı	Mesleki kişilik tipleri tanır. Kendi mesleki kişilik tipini ifade eder.
Yöntem ve Teknik	Isınma Oyunu Sunu Soru Cevap
Süre	80 dk
Materyaller	Rulo Kağıt
Etkinliğin Uygulanması	<p>Lider öncelikle üyelerin bir önceki oturumu özetlemelerini ve neler öğrendiklerini paylaşmalarını ister. Üyelere “Tarihte en çok kim olmak isterdiniz, neden?” sorusunu sorar.</p> <p>Üyelerin paylaşımları üzerine konuşulur ve bu oturumun amacının kişilik ve kişilik özelliklerinin neler olduğunu bilmek ve kariyer sürecimizde önemli bir faktör olan mesleki kişilik tiplerinin neler olduğunu anlamak ve hangi mesleki kişilik tipine daha uygun olduğumuzu fark etmek olduğunu belirtir ve üyelere “Kişilik nedir?”, “Kişilik özellikleri denilince aklınıza ne gelir?” sorularını sorarak etkileşimi başlatır.</p> <p>Paylaşımların ardından lider şu açıklamayı yapar:</p> <p>“İnsanlar fiziksel görünüşleri, bilişsel yetenekleri, değer yargıları gibi pek çok başlıkta birbirlerine benzemedikleri gibi, gösterdikleri davranışlar açısından da birbirlerine benzememektedir. Bireyler kendilerini sıcakkanlı, açık sözlü, heyecanlı, çekingen, girişken, anlayışlı, hoşgörüsüz, güvenilir, gibi farklı biçimlerde tanımlarlar. Bireylerin kendilerini tanımlamak için kullandığı farklı kavramlar kişiliğin oldukça geniş bir kavram olduğunu göstermektedir. Kişilik, bizi diğer insanlardan ayıran duygu, düşünce ve davranışlarımızın toplamıdır. Kişilik, “bireyleri, diğer bireylerden ayırt eden,</p>

bireyin kendisine özgü olan, oldukça kararlılık gösteren ve bireyin uyum tarzını içeren duygu, düşünce ve davranış örüntüleri” olarak tanımlanabilir. İnsanları farklılaştıran özelliklerin toplamını ve farklı ortam ve zamanlarda sergilenen davranışlardaki kararlılığı ifade eden kişilik, yaşam boyunca kendine özgü bir gelişim gösterir. Bu nedenle sahip olduğumuz kişilik özelliklerini bilmek ve bu özelliklerimizin davranışlarımıza nasıl yansıdığını fark etmek önemlidir.”

Lider “Mesleki Kişilik Tipleri Bilgilendirici Formu” üyelere dağıtır ve incelemelerini ister. Bilgilendirme formunda yazılı olan Holland’ın Tipoloji kuramındaki mesleki kişilik tipleriyle ilgili ortalama 15 dakikalık sunum yapar.

Sunumun sonar ise lider oturum öncesinde üyelerin mesleki kişilik tiplerini anlayabilmek için uyguladığı ve sonuçlarını bireysel olarak paylaştığı Mesleki Kişilik Tipleri Envanteri ile ilgili üyelerin kendi deneyimlerini paylaşmalarına imkan tanır. Bu konuda üyeleri cesaretlendirir. Örneğin üyelere aşağıdaki gibi sorular sorarak mesleki kişilik tipleri konusunda farkındalık düzeylerinin artırılması amaçlanır.

- a) Mesleki kişilik tipleri ile ilgili daha önce size vermiş olduğum dönütler sizi nasıl etkiledi, ne gibi sonuçlar çıkardınız?
- b) Mesleki kişilik tipleri meslek seçim süreçlerini nasıl etkiliyor?

Lider oturum sonunda yapılan paylaşımları özetler. Üyelerden bir sonraki oturuma grupta konuşulanlar üzerinde düşünmelerini belirtir.

Lider dördüncü oturumun ön hazırlığını yapmak amacıyla kariyer yapılandırma kuramının sorulmasını istediği altı temel soru formunu üyelere dağıtır. Dağıtılan soru formunun üyeler

	tarafından içtenlikle doldurulmasını ister ve oturumu sonlandırır.
Etkinlikle İlgili İpuçları	-
Etkinliğin Değerlendirilmesi	1.Bu etkinlik size neler hissettirdi? 2.Çalışmanın yaşamınıza ne gibi yansımaları olacağını düşünüyorsunuz?



Form 3.1. Kariyer Yaşam Hikayesi

<p>1.Büyürken rol modeliniz, kahramanınız ya da hayran olduğunuz kişiler kimlerdir?</p> <p>a. Bu kişilerin hangi özelliklerine hayran oldunuz? Her biri için neler söyleyebilirsiniz? Neden bu kişi sizin için önemli? Kendinizle onun arasında nasıl bir bağ var?</p> <p>b. Bu kişilerin her biri ile benzer ne tarz yönleriniz var?</p> <p>c. Bu kişilerin her birinden farklı nasıl yönleriniz var?</p>
<p>2.Düzenli olarak okuduğunuz dergiler, izlediğiniz televizyon programları, youtuberlar ya da takip ettiğiniz internet sayfaları neler?</p> <p>a. Okuduğunuz dergilerin hangi bölümlerinden daha çok hoşlanıyorsunuz?</p> <p>b. İzlediğiniz televizyon programlarında ya da takip ettiğiniz internet sayfalarında size çeken özellikleri nasıl tanımlarsınız?</p> <p>c. Bu dergilerde, televizyon programlarında ya da internet sayfalarında hoşlandığınız özellikler neler?</p>
<p>3.Son zamanlarda sevdiğiniz bir kitabı ya da filmi, senaryoyu veya masalı anlatır mısınız?</p> <p>a. Bu film/kitabı sevmenize sebep olan nelerdir?</p> <p>b. Bu kitapta/filmde en sevdiğiniz karakter kim/kimler? Neden bu karakterler?</p> <p>c. Bu karakterin özellikleri ne?</p>
<p>4.Favori bir söz, motto veya sloganınız var mı? Varsa bu sözün sizin için anlamı nedir?</p>
<p>5.En eski hatırladığınız anılarınız nelerdir? Bana çocukluk yaşlarınızı düşündüğünüzde aklınıza gelen paylaşmak istediğiniz anılarınız var mı?</p> <p>a) Bu anılara bir başlık verseniz, nasıl bir başlık koyardınız</p> <p>b) Meslek seçiminize yönelik sizi etkileyen anılarınızı anlatır mısınız?</p>
<p>6.Boş zamanlarınızda neler yapmaktan hoşlanırsınız? Hobileriniz nelerdir? Bu hobilerinizde en çok hoşlandığınız şeyler neler?</p> <p>a) Ortaokul ve lisede en sevdiğiniz dersler hangileriydi, neden?</p> <p>b) Hangi dersleri anlamakta zorlanıyorsunuz, neden?</p>

7.Kariyerim ve hayatımla ilgili iki ana soruya nasıl daha iyi yanıt verebilirim? (Ben kimim?, Kim olmak istiyorum? Kim olmalıyım?)

8.Yapılandırđım hayatımın yapısını hangisi oluşturuyor? (a. Şimdi mi?, b. gelecek mi?)



4.Oturum

Etkinliğin Adı	Kariyer Yapılandırma Hikayesi
Etkinliğin Kazanımı	Kendini nasıl bir insan olarak görmek istediğinin ve hayatındaki ana hedeflerinin farkına varır.
Yöntem ve Teknik	Isınma Oyunu Sunu Soru Cevap
Süre	75 dk
Materyaller	Kağıt, kalem
Etkinliğin Uygulanması	<p>Lider üyelerin bir önceki oturumu özetlemelerini ve kendileriyle ilgili neler fark ettiklerini paylaşmalarını ister. Ardından oturuma “Kızılderili Ateşi” isimli ısınma oyunu ile devam eder. Bu ısınma oyununda grup üyelerinden gözlerini kapamaları, gevşemeleri, rahatlamaları ve ileri de istediği mesleğe ulaşmalarına engel olacağını düşündüğü durumları düşünmelerini ister. Hayal etmeleri bittikten sonra gözlerini açmaları ve akıllarına gelenleri bir kağıda yazmaları söylenir. Bu arada ortaya kamp ateşini andıran bir dekor yapar. Sırayla herkesin bu ateş içine kendi yazdıklarını yırtarak atmalarını ister. Lider üyelerden neleri yırttıkları ve yırtarken neler hissettiklerine dair üyelerden paylaşımları alır.</p> <p>Ardından grup lideri şu açıklamayı yapar:</p> <p>“Şu ana kadar yaptığımız oturumlarda bireysel özelliklerinizle (ilgi, yetenek, mesleki değerler, kişilik özellikleri, güçlü ve zayıf yanlar) benliğinize yönelik farkındalığınızın artmasına yönelik çalışmalar yaptık. Bu ve bundan sonraki üç oturumda ise sizlere daha önce dağıtılan ve kariyer hikayelerinizde hangi temaların yer aldığına dair ipuçları içeren sorularla çalışacağız. Bu oturumda formda yer alan ilk iki soru üzerine (Rol modeller, takip edilen dergi/tv programı/internet sayfası) konuşacağız.”</p>

Üyelere daha önce dağıtılan ve cevaplarının alındığı formun ilk iki sorusuna verdikleri yanıtların neler olduğu ile ilgili paylaşımlarda bulunmaları istenir. Lider her bir üyenin verdiği yanıtları daha önce analiz eder ve oturumda üyelerle bu analizleri paylaşır. Oturumda üzerinde konuşulan sorular şu şekildedir:

1. Büyürken rol modeliniz, kahramanınız ya da hayran olduğunuz kişiler kimlerdi?
 - a) Bu kişilerin hangi özelliklerine hayran oldunuz? Her biri için neler söyleyebilirsiniz? Neden bu kişi sizin için önemli? Kendinizle onun arasında nasıl bir bağ var?
 - b) Bu kişilerin her biri ile benzer ne tarz yönleriniz var?
 - c) Bu kişilerin her birinden farklı nasıl yönleriniz var?
2. Düzenli olarak okuduğunuz dergiler, izlediğiniz televizyon programları, youtuberlar ya da takip ettiğiniz internet sayfaları nelerdir?
 - a) Okuduğunuz dergilerin hangi bölümlerinden daha çok hoşlanıyorsunuz?
 - b) İzlediğiniz televizyon programlarında ya da takip ettiğiniz internet sayfalarında size çeken özellikleri nasıl tanımlarsınız?
 - c) Bu dergilerde, televizyon programlarında ya da internet sayfalarında hoşlandığınız özellikler neler?

Lider oturumun özetlenmesini gönüllük esasına göre üyelere ister. Gönüllü olan üyeler oturumun genel özetini yapar (gönüllü üye olmazsa lider özetlemeyi kendi yapar) ve oturumu sonlandırır. Uygulayıcıya Not: Lider üyelere dönüt verirken şunlara dikkat etmelidir: Kariyer yapılandırma kuramına göre danışanların rol modelleri ya da hayran oldukları kişilerle ilgili soru onların benlik kavramlarını veya kendilerini ne tür insanlar olarak görmek

	istedikleri ve hayattaki ana hedeflerini ve merkezi yaşam sorunlarına nasıl çözümler getirdiklerini ortaya koyar. Öte yandan sorulan favori dergiler, televizyon programları ve takip edilen web sayfaları ise tercih edilen eğitim ve mesleki (iş) ortamları hakkında hikayeler ortaya çıkarır. Üyelere verilecek geribildirimler kariyer yapılandırma kuramı çerçevesinde ve bireyin kariyer sürecine bakışını ortaya koyacak biçimde değerlendirilmelidir.
Etkinlikle İlgili İpuçları	-
Etkinliğin Değerlendirilmesi	1.Bu etkinlik size neler hissettirdi? 2.Çalışmanın yaşamınıza ne gibi yansımaları olacağını düşünüyorsunuz?

5.Oturum

Etkinliğin Adı	Kariyer Yapılandırma Hikayesi
Etkinliğin Kazanımı	Hedeflerine ulaşmanın ve sorunları çözmenin bir yolunu ortaya çıkaran yaşam senaryosunu oluşturur.
Yöntem ve Teknik	Isınma Oyunu Sunu Soru Cevap
Süre	75 dk
Materyaller	-
Etkinliğin Uygulanması	<p>Lider üyelerin bir önceki oturumu özetlemelerini ve neler öğrendiklerini paylaşmalarını ister. Oturuma “Takvim Yapraklarını Geriye Doğru Çevirme (olumlu olayları hatırlama)” isimli ısınma oyununu oynatır. Bu ısınma oyununda üyelere şu açıklamayı yapar:</p> <p>“Şimdi sizlerden gözlerinizi kapamalarını ve gevşemenizi istiyorum. Takvim yapraklarını geçmişe doğru çevirin. Geriye doğru çevirirken olumlu olayları hatırlamaya çalışmanızı istiyorum. Takvim yapraklarını bir yıl öncesine doğru..... beş yıl öncesine doğru.....ve on yıl öncesine doğru.....çevirirken yaşamınızda olan önemli olayları hatırlayın. Neredesiniz? Ne yapıyorken kendinizi görüyorsunuz?” Daha sonra lider üyelere gözlerini açmalarını ve hangi an’a gittiklerini paylaşmalarını ister.</p> <p>Üyelere “Kariyer Yaşam Hikayesi” formunda yer alan iki soru (ilk anılar ve sevilen film/kitap) ile ilgili paylaşımların oturumun genel çerçevesini oluşturacağını belirtir. Gönüllü olan üyelerle etkileşime başlanır.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En eski hatırladığınız anılarınız nelerdir? Bana çocukluk yaşlarınızı düşündüğünüzde aklınıza gelen paylaşmak istediğiniz anılarınız var mı? <ol style="list-style-type: none"> a) Meslek seçiminize yönelik sizi etkileyen anılarınızı

	<p>anlatır mısınız?</p> <p>b) Bu anılara bir başlık verseniz, nasıl bir başlık koyardınız?</p> <p>2. Son zamanlarda sevdiğiniz bir kitabı ya da filmi, senaryoyu veya masalı anlatır mısınız?</p> <p>a) Bu film/kitabı sevmenize sebep olan nelerdir?</p> <p>b) Bu kitapda/filmde en sevdiğiniz karakter kim/kimler? Neden bu karakterler?</p> <p>c) Bu karakterin özellikleri ne?</p> <p>d) Bu karakterlerde kendinizde gördüğünüz hangi özellikler var?</p> <p>3. Lider oturumun özetlenmesini gönüllük esasına göre üyelere istenir. Gönüllü olan üyeler oturumun genel özetini yapar (gönüllü üye olmazsa lider özetlemeyi kendi yapar) ve lider oturumu sonlandırır.</p> <p>Uygulayıcıya Not: Lider üyelere dönüt verirken şunlara dikkat etmelidir: Kariyer yapılandırma kuramına göre en sevdiği kitap veya film sorusu kişinin hedeflerine ulaşmasının ve sorunlarını çözmesinin bir yolunu ortaya çıkaran bir yaşam senaryosunu oluşturur. Favori sözler veya sloganlar sorusu danışanlara kendilerine tavsiyede bulunma fırsatı sunacaktır. Üyelere verilecek geribildirimler kariyer yapılandırma kuramı çerçevesinde ve bireyin kariyer sürecine bakışını ortaya koyacak biçimde değerlendirilmelidir.</p>
Etkinlikle İlgili İpuçları	-
Etkinliğin Değerlendirilmesi	<p>1.Bu etkinlik size neler hissettirdi?</p> <p>2.Çalışmanın yaşamınıza ne gibi yansımaları olacağını düşünüyorsunuz?</p>

6. Oturum

Etkinliğin Adı	Kariyer Yapılandırma Hikayesi
Etkinliğin Kazanımı	Yaşam temalarının neler olduğunu ifade eder.
Yöntem ve Teknik	Isınma Oyunu Sunu Soru Cevap
Süre	70 dk
Materyaller	Meslek kartları, torba.
Etkinliğin Uygulanması	<p>Lider üyelerin bir önceki oturumu özetlemelerini ve kendileriyle ilgili neler fark ettiklerini paylaşmalarını ister. Lider oturuma “Grubun Fotoğrafını Çekme” isimli ısınma oyunu ile devam eder. Lider üyelere şu açıklamayı yapar. “Oturuma bir ısınma oyunu ile başlayalım. Başlamadan önce ortaya bir gönüllü üye istiyorum. Bir fotoğraf çekimi yaptığımızı düşünelim. Kimlerin nerede ve nasıl duracağını gönüllü olan üye belirleyecek” der.</p> <p>Isınma oyununun ardından lider altıncı oturumu “Kariyer Yaşam Hikayesi” formunda yer alan iki sorunun (ilk anılar ve boş zaman etkinlikleri/okul ile ilgili sorular) oluşturacağını belirtir. Gönüllü olan üyelerle etkileşime başlanır.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En eski hatırladığınız anılarınız nelerdir? Bana çocukluk yaşlarınızı düşündüğünüzde aklınıza gelen paylaşmak istediğiniz anılarınız var mı? <ol style="list-style-type: none"> c) Meslek seçiminize yönelik sizi etkileyen anılarınızı anlatır mısınız? d) Bu anılara bir başlık verseniz, nasıl bir başlık koyardınız? 2. Boş zamanlarınızda neler yapmaktan hoşlanırsınız? Hobileriniz nelerdir? Bu hobilerinizde en çok

	<p>hoşlandığınız şeyler neler?</p> <p>3. Ortaokul ve lisede en sevdiğiniz dersler hangileriydi? Neden? Hangi dersleri anlamakta zorlanıyorsunuz?</p> <p>Lider üyelerin boş zamanların da yaptıklarını, sevdiği/zorlandığı dersleri paylaşımlarıyla ilgi alanlarına yönelik cevaplar da verdiklerini belirtir. İlgili alanlarına yönelik mesleklerle ilgili daha ayrıntılı bilgi sunmak amacıyla üyelere hazırladığı “Meslek Kartları” isimli çalışmayı tanıtır. Lider içerisinde mesleklerin özellikleri, çalışma ortamı ve koşulların yazılı olduğu torbayı üyelere sunar ve üyelerin kartlardan birini çekmeleri ister. Çekilen mesleğin özelliklerinin ve çalışma koşullarının okunması ister. Ardından mesleği seçmek isteyen üyeler özelliklerinin kendine uygun olup olmadığı hakkında paylaşımda bulunur. Lider oturumun özetlenmesini gönüllük esasına göre üyelerden ister. Gönüllü olan üyeler oturumun genel özetini yapar (gönüllü üye olmazsa lider özetlemeyi kendi yapar) ve lider oturumu sonlandırır.</p> <p>Uygulayıcıya Not: Lider üyelere dönüt verirken şunlara dikkat etmelidir: Kariyer yapılandırma kuramına göre ilk anılar ile ilgili soru ise danışanların merkezi yaşam problemlerini ortaya çıkaracaktır. Hobiler ve okul ile ilgili sorular ise bireyin ilgi duyduğu alanları ortaya koyacaktır. Üyelere verilecek geribildirimler kariyer yapılandırma kuramı çerçevesinde ve bireyin kariyer sürecine bakışını ortaya koyacak biçimde değerlendirilmelidir.</p>
Etkinlikle İlgili İpuçları	-
Etkinliğin Değerlendirilmesi	<p>1.Bu etkinlik size neler hissettirdi?</p> <p>2.Çalışmanın yaşamınıza ne gibi yansımaları olacağını düşünüyorsunuz?</p>

7. Oturum

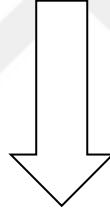
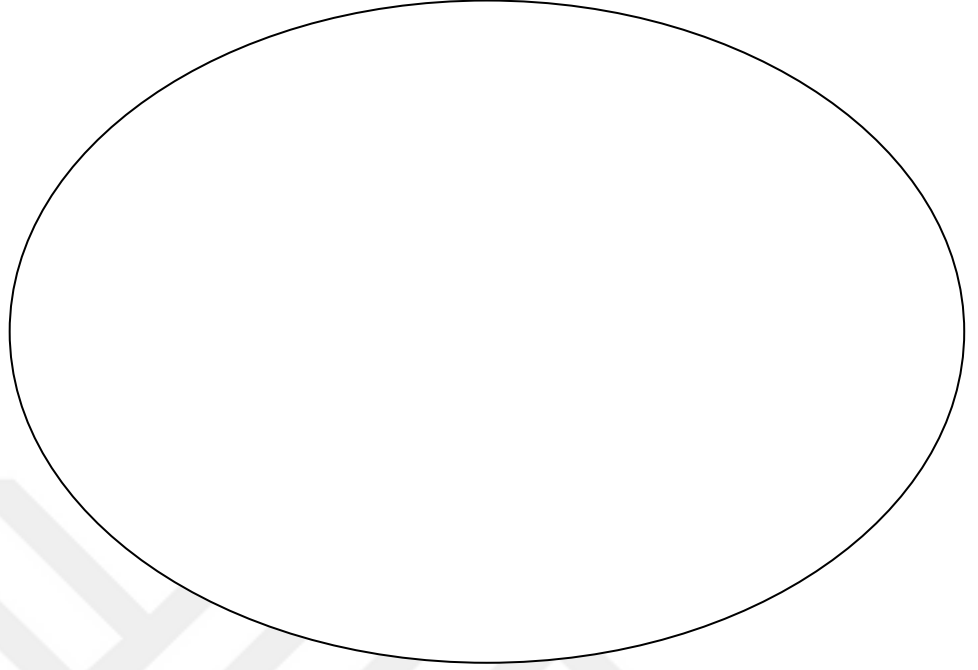
Etkinliğin Adı	Kariyer Yapılandırma Hikayesi
Etkinliğin Kazanımı	Yaşam temalarının neler olduğunu ifade eder.
Yöntem ve Teknik	Soru Cevap
Süre	70 dk
Materyaller	
Etkinliğin Uygulanması	<p>Lider üyelerin bir önceki oturumu özetlemelerini ve neler öğrendiklerini paylaşmalarını ister. Yedinci oturumda “Kariyer Yaşam Hikayesi” formunda yer alan iki soru (ben kimim ve kim olmak istiyorum?, hayatımın yapısını geçmişten, gelecekte, şimdiden hangisi daha çok oluşturuyor?) oluşturacağı belirtir. Bunun ile ilgili daha somutlaştırarak yazabilmelerine yardımcı olması amacıyla hazırladığı “Özellikler Çemberim” ve “Hayatımı Etkileyen Durumlar” isimli formları dağıtır. Daha sonra her bir üyeden çalışma kağıdında yer alan sorular ile ilgili cevapları alır. Aynı zamanda her bir grup üyesinin Kariyer Yaşam Hikayesi Formuna verdiği tüm yanıtların genel bir değerlendirmesinin yapılacağı ve yaşam temasının ortaya konulacağını belirtir.</p> <p>a) Kariyerim ve hayatımla ilgili iki ana soruya nasıl daha iyi yanıt verebilirim? (Ben kimim?, Kim olmak istiyorum?)</p> <p>b) Hayatımın yapısını daha çok hangisi oluşturuyor? (a. şimdi mi?, b. gelecek mi?)</p> <p>Lider üyelerden paylaşımları aldıktan sonra Kariyer Yaşam Hikayesi Formuna verdikleri yanıtlarla ilgili genel bir değerlendirme yapar. Kariyer hikayelerinden ortaya çıkan temaların neler olduğunu üyelerle paylaşır. Üyelerden geri bildirimleri alır ve oturumu sonlandırır.</p>

	Uygulayıcıya Not: Üyelere verilecek geribildirimler kariyer yapılandırma kuramı çerçevesinde ve bireyin kariyer sürecine genel bir bakışını ortaya koyacak şekilde
Etkinlikle İlgili İpuçları	-
Etkinliğin Değerlendirilmesi	1.Bu etkinlik size neler hissettirdi? 2.Çalışmanın yaşamınıza ne gibi yansımaları olacağını düşünüyorsunuz?

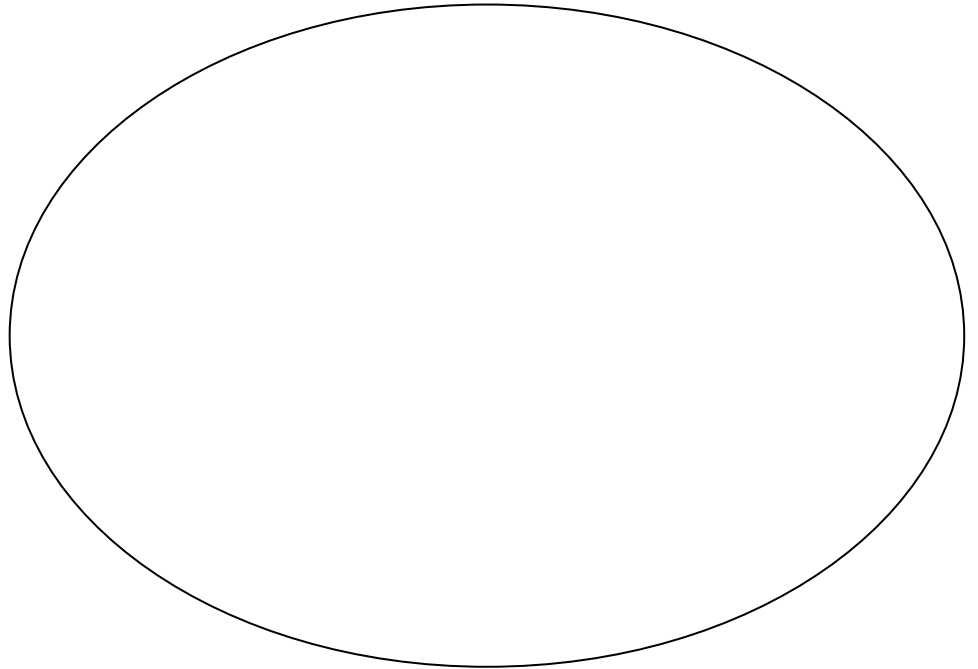


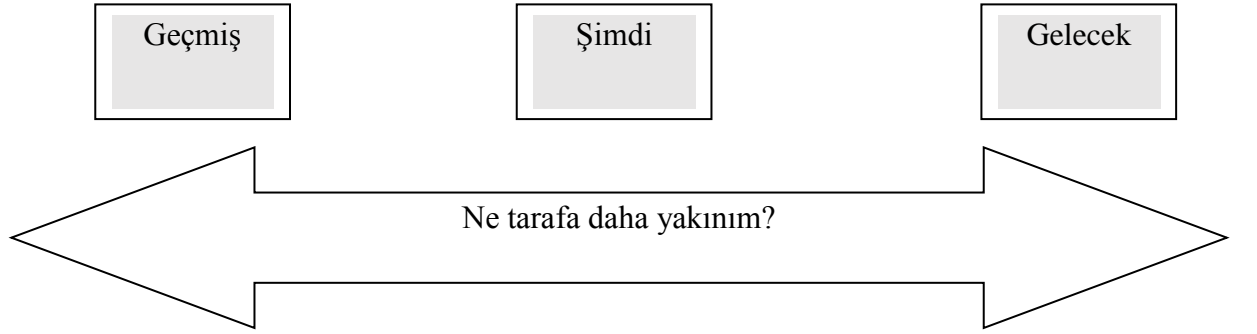
Form 7.1. Özellik Çemberim

BEN KİMİM?



KİM OLMAK İSTİYORUM?



Form 7.2.Hayatımı Etkileyen Durumlar

Kariyerime olumlu yönde etki eden/edeceğini düşündüğüm durumlar...

Kariyerime olumsuz yönde etki eden/edeceğini düşündüğüm durumlar...

8. Oturum

Etkinliğin Adı	Sonlandırma/Vedalaşma
Etkinliğin Kazanımı	Psikoeğitim sürecini değerlendirir.
Yöntem ve Teknik	Isınma Oyunu Sunu Soru Cevap
Süre	60 dk
Materyaller	Öğrenci kariyer yapılandırma envanteri, Kariyer karar verme güçlüğü ölçeği, Kariyer kaygısı ölçeği, Kalem
Etkinliğin Uygulanması	<p>Lider oturuma “Sevgi Bombardımanı” isimli ısınma oyunu ile başlar. Ortaya bir sandalye konur, üyelere biri sandalyeye geçer, diğer üyeler ortadaki üyenin olumlu yanlarını, fakat, ama, lakin gibi sözcükler kullanmadan ifade ederler. Ortadaki üye konuşmaz. Herkes konuştuğundan sonra teşekkür ederek o üye yerine oturur, ortada oturmanın nasıl bir duygu olduğunu paylaşır. Tüm grup üyeleri ortaya tek tek gelir ve işlem devam eder. Daha sonra lider ilk oturumdan programın sonuna kadar yapılan oturumları, çalışmalarını özetler ve üyelere geri bildirimlerde bulunur.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lider, psikoeğitim programına katılmanın hedeflerine ulaşma noktasında bir başlangıç olduğunu belirtir. Lider üyelere ilk oturumdan itibaren son oturuma kadar süreci düşünmelerini ve bu süreçle ilgili paylaşımlarda bulunmalarını ister. Daha sonra tüm üyelere şu soruyu sorar: <ol style="list-style-type: none"> a. Böyle bir çalışmanın parçası olmak size neler hissettirdi? Bu gruptan neler alarak buradan ayrılacaksınız? b. Bundan sonraki mesleki gelişim sürecinize çalışmanın ne gibi katkılarının olacağını düşünüyorsunuz? 3. Lider ilk oturumdan son oturuma kadar üyelerin gelişim süreçleri ile ilgili genel değerlendirmelerde bulunur. 4. Lider üyelerin paylaşımlarından sonra “Öğrenci Kariyer

	<p>Yapılandırma Envanteri”, “Kariyer Karar Verme Güçlüğü Ölçeği” ve “Kariyer Kaygısı Ölçeği” son test olarak uygular.</p> <p>5. Lider iyi dileklerle üyelere veda eder.</p>
Etkinlikle İlgili İpuçları	
Etkinliğin Değerlendirilmesi	<p>1.Bu etkinlik size neler hissettirdi?</p> <p>2.Çalışmanın yaşamınıza ne gibi yansımaları olacağını düşünüyorsunuz?</p>



Ek 2. Veri Toplama Araçları

Öğrenci Kariyer Yapılandırma Envanteri Örnek Maddeler

	Henüz bunun hakkında	Bunu düşündüm ama bunun	Bunun hakkında ne yapacağımı	Yapılması gerekenleri şimdi	Bunu zaten yaptım
5. Benzemek istediğim insanları belirlemek					
6. İlgi alanlarımı bulmak					
18. Beni tatmin edecek bir meslek seçmek					

Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği Örnek Maddeler

Aşağıdaki her bir ifade “bana hiç uygun değil” den “bana çok uygun” olana doğru derecelendirilmiştir. Her bir ifade için sizi hangi durum daha iyi tanımlıyorsa o seçeneğe “X” işareti koyunuz.	Bana hiç uygun değil	Bana pek uygun değil	Bana biraz uygun	Bana uygun	Bana çok uygun
1. Bir meslek seçmem gerektiğini biliyorum, fakat bugünlerde içimde bir meslek seçme isteği yok.					
4. Çoğunlukla karar vermek benim için zordur.					
13. Meslek kararı verirken hangi yolları izleyeceğimi bilmediğim için bir meslek kararı vermek bana zor geliyor.					

Kariyer Kaygısı Ölçeği Örnek Maddeler

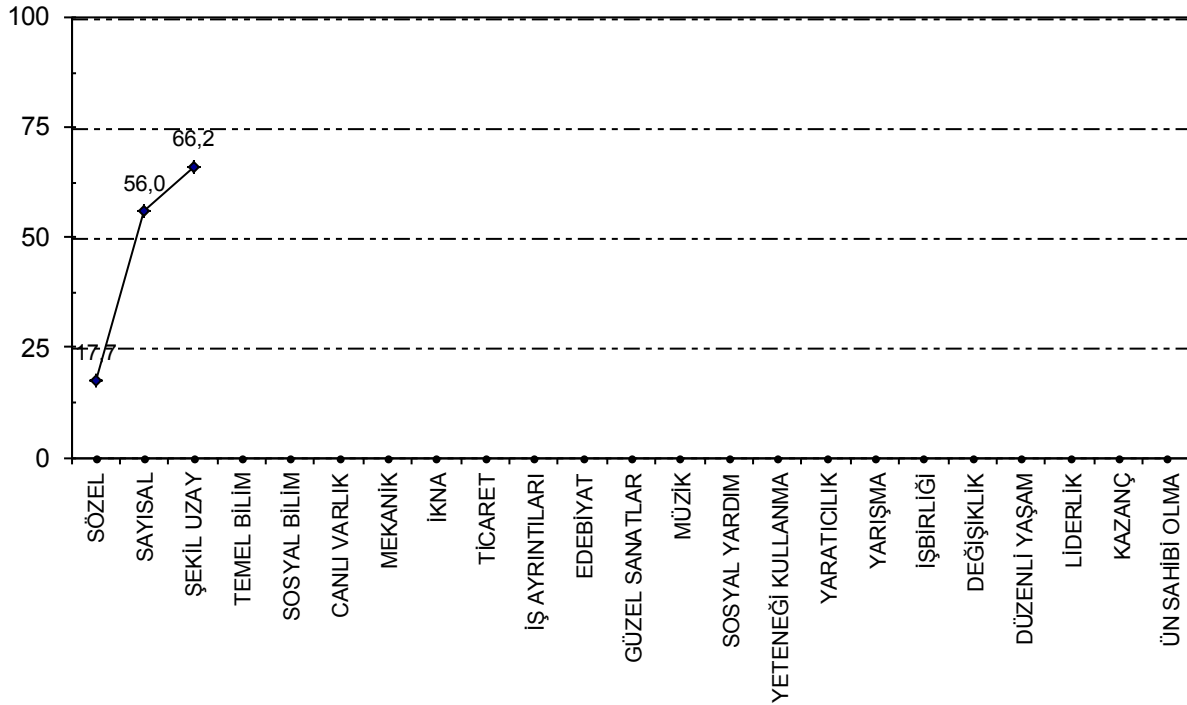
Aşağıda kariyer kaygı durumunuza ilişkin ifadeler yer almaktadır. Lütfen bu ifadelere katılma derecenizi ilgili kutucuğa (x) işareti koyarak belirtiniz. “Kararsızım” ifadesi katılıp katılmama durumu eşitliğini ifade etmektedir.	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1. Ailemin mesleki planlarımı anlamayacağı konusunda endişe duyuyorum.					
6. Meslek seçimi yapma düşüncesi çok fazla gerilmeme neden oluyor.					
10. Mesleki hayallerime ulaşmada ders başarısı açısından kendimi yetersiz hissediyorum.					

Ek 3. Pilot Uygulamada Yer Alan Deney Grubu Danışanlarının Mesleki Değer, Kendini Değerlendirme ve Mesleki Kişilik Tipleri Envanterleri Değerlendirme Sonuçları

DANIŞAN-1

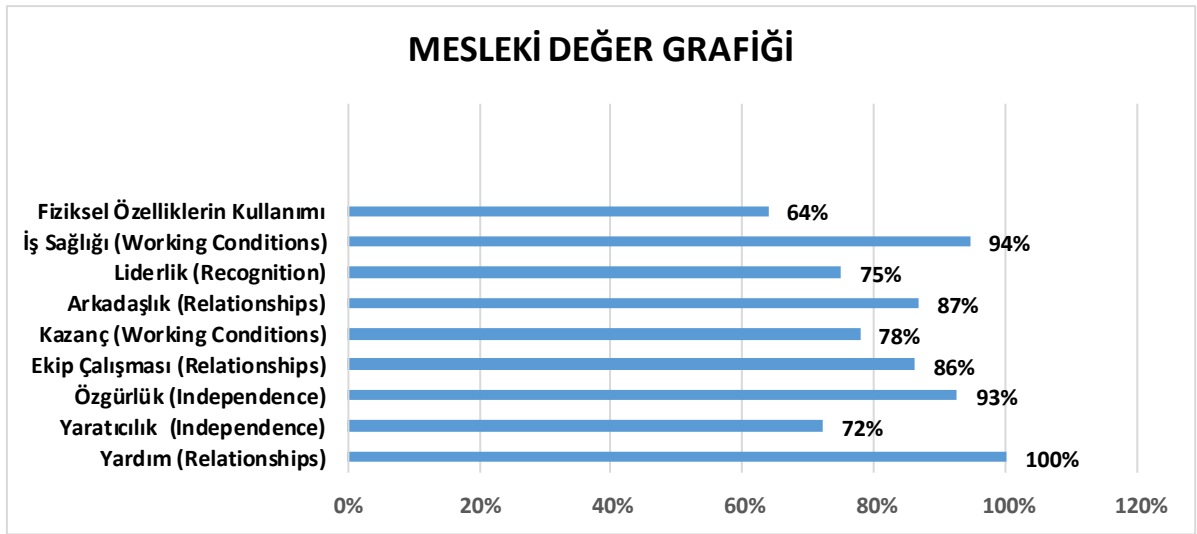
Danışan A. 16 yaşında Anadolu Lisesi, 10.sınıf öğrencisidir. Danışana “Kendini Değerlendirme Envanteri (Yetenek alanları) (KDE), “Mesleki Değer Envanteri” (MDE) ve “Mesleki Kişilik Tipleri Envanteri” (MKTE) uygulanmıştır. Danışanın ileride seçmek istediği meslekler ve test sonuçları sonunda uyum değerleri şu şekildedir:

Kendini Değerlendirme Envanterinin Sonuçlarının Değerlendirilmesi



Danışanın kendini değerlendirme envanteri yetenek alt boyutu sonuçlarına göre ilk sırada **şekil-uzay yetenek** puanı 66.2; ikinci sırada 56.0 puan ile **sayısal yetenek**; üçüncü sırada ise 17.7 puan ile **sözel yetenek** gelmektedir.

Mesleki Değerlerin İncelenmesi



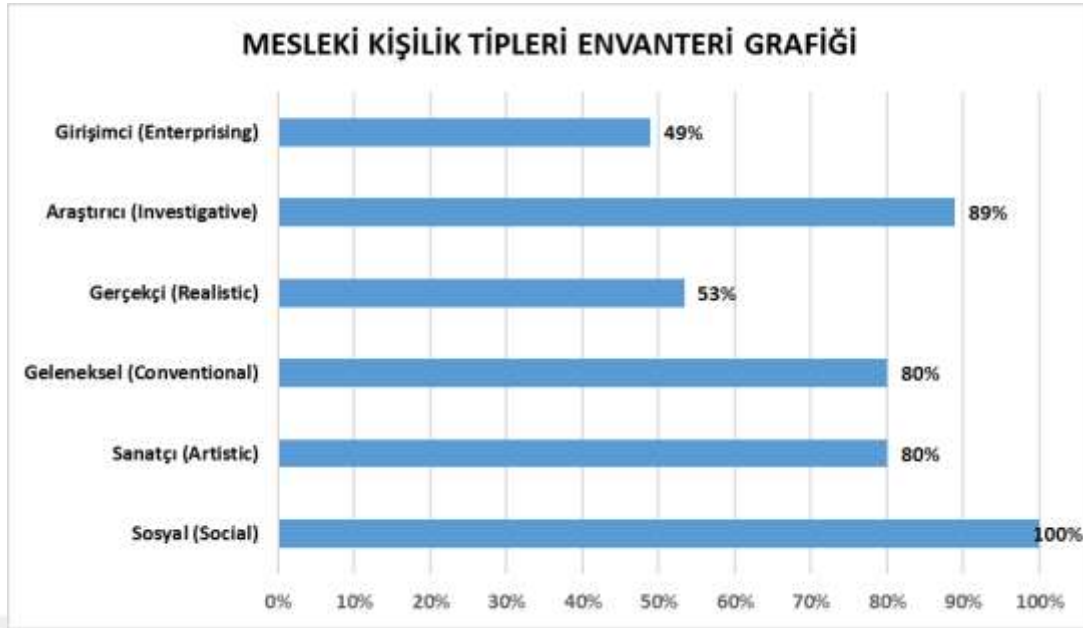
Danışanın yüksek olan ilk 3 mesleki değerleri (%75 ve üzeri) sırasıyla “yardım”, “iş sağlığı” ve “özgürlük” değerleridir. Bu sıralama O*net programına girildiğinde; Yukarıdaki sıralamada Relationships (R) , Working Conditions (W) ve Independence (I) harfleri sırası ile seçilip job zone (iş bölgesi) olarak 5 seçildiğinde Sonuç olarak:

İş Değerleri	Tüm	İş Alanı	5	kod	Meslek
RWI		5		25-4022.00	Kütüphaneciler ve Medya Koleksiyonları Uzmanları
RWI		5		25-1072.00	Hemşirelik Öğretmenleri ve Öğretmenleri, Ortaöğretim Sonrası ● Parlak Görünüm
RIW		5		11-9032.00	Eğitim Yöneticileri, Anaokulundan Ortaöğretime
IRW		5		25-1121.00	Sanat, Drama ve Müzik Öğretmenleri, Lise Sonrası ●
IWR		5		11-9111.00	Tıbbi ve Sağlık Hizmetleri Yöneticileri ●
IWR		5		29-1299.02	ortoptistler

Yapılan sınıflandırmada “hemşirelik”, “tıbbi sağlık hizmetleri” ve “sanat ve drama” meslekleri dikkat çekmektedir.

Mesleki Kişilik Tipleri

Son olarak danışanın mesleki kişilik tipleri üzerinde değerlendirme yapıldığında:



İlk üç sırada yer alan kişilik tipleri (burada ilk üçü dikkate alıyorum, %75 sınırlamasını getirmiyorum) sırasıyla sosyal, araştırmacı ve geleneksel olarak gözükmektedir. O*net programında bu üç sıralamaya göre arama yapıldığında:

ilgi alanları	Tüm	İş Alanı	Tüm	kod	Meslek
SIC	4	15-1211.01	Sağlık Bilişimi Uzmanları		
SIC	4	29-1141.00	Kayıtlı Hemşireler ★ Parlak Görünüm		
SIC	5	25-1021.00	Bilgisayar Bilimleri Öğretmenleri, Ortaöğretim Sonrası		
SIC	5	25-1082.00	Kütüphane Bilimi Öğretmenleri, Ortaöğretim Sonrası		
SIC	5	29-1122.00	Ergoterapistler ★		
ICS	5	29-1051.00	eczacılar		

Yetenek, Mesleki Değer ve Mesleki Kişilik Tiplerinin Ortak Değerlendirilmesi

A. 16 yaşında Anadolu Lisesi 10.sınıf öğrencisidir. Kendini Değerlendirme Envanteri, Mesleki Değer Envanteri ve Mesleki Kişilik Tipleri Envanteri uygulanmıştır. Danışana uygulanan kendini değerlendirme envanteri sonucunda en yüksek puanı 66.2 ile şekil-uzay yeteneği alanında aldığı görülürken, 56.0 puan ile ikinci sırada sayısal yetenek, 17.7 puan ile üçüncü sırada sözel yetenek gelmektedir. Seçmeyi düşündüğü meslekler “resim öğretmenliği” ve “mimarlıktır”. Danışana ağırlıklı olarak sayısal ve şekil uzay yeteneği içeren mesleklerin önerilmesi uygun olacaktır.

İkinci olarak danışanın mesleki değerleri incelenmiştir. Mesleki değerler ile meslekte önem verdiğimiz etkinlikler ya da durumları ifade eder. Danışan için her bir meslekte önemli olan değerler “yardım etmek, iş sağlığı ve özgürlük” değerleridir. O*net programında mesleki değer incelemesinde “hemşirelik”, “müzik öğretmenliği” ve “tıbbi sağlık hizmetleri” meslekleri önerilmektedir. Bu mesleklerden “yardım etmek” değeri ile hemşirelik ve tıbbi sağlık hizmetleri karşılamaktadır.

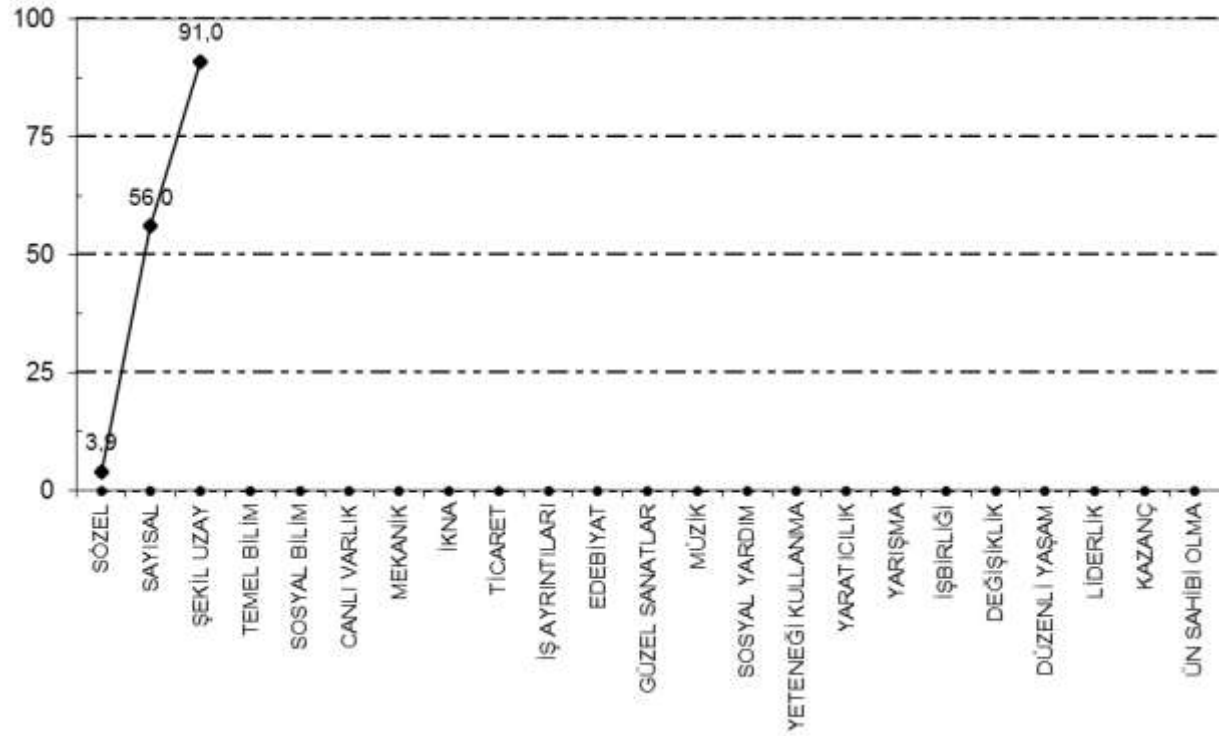
Son olarak danışanın mesleki kişilik tipleri envanteri sonuçları incelenmiş sonuç olarak sırayla sosyal, araştırmacı ve geleneksel kişilik tipleri ilk üç sırada yer almıştır. Bu çerçevede yapılan o*net sorgulamasında “hemşirelik”, “ergoterapist”, “eczacılık”, “sağlık bilişim uzmanlığı” gibi meslekler sıralanmıştır.

Danışanın yetenek, mesleki değer ve mesleki kişilik tiplerinden elde edilen verilerle birlikte değerlendirildiğinde danışan için daha uygun olabilecek mesleklerin sağlık alanını içeren “hemşirelik, eczacılık, tıbbi sağlık hizmetleri” olduğu görülmektedir.

DANIŞAN-2

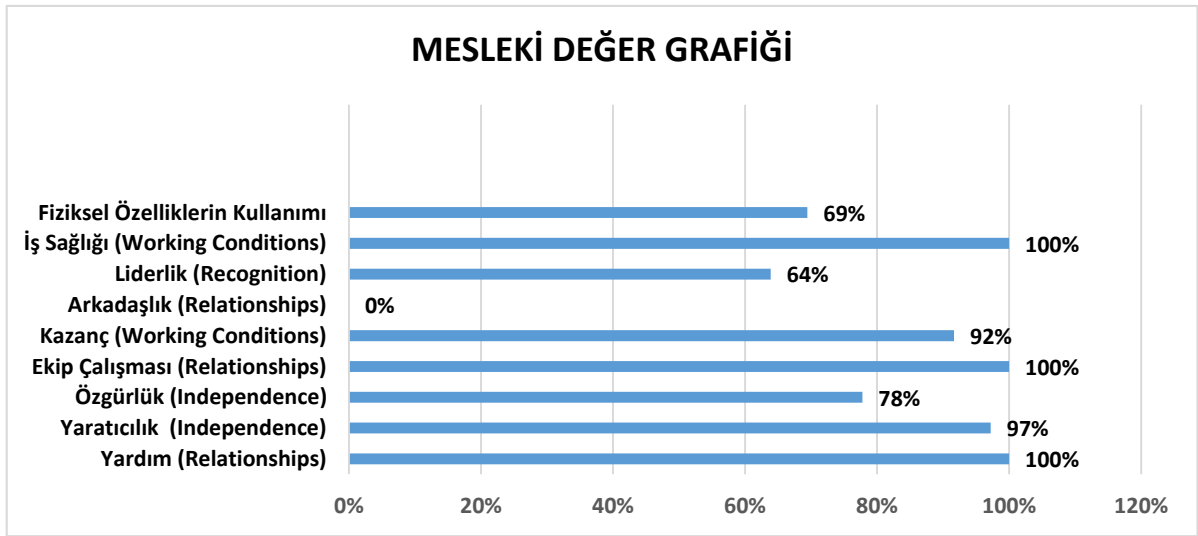
Danışan H.16 yaşında Anadolu Lisesi, 10.sınıf öğrencisidir. Danışana “Kendini Değerlendirme Envanteri (Yetenek alanları) (KDE), “Mesleki Değer Envanteri” (MDE) ve “Mesleki Kişilik Tipleri Envanteri” (MKTE) uygulanmıştır. Danışanın ileride seçmek istediği meslekler ve test sonuçları sonunda uyum değerleri şu şekildedir:

Kendini Değerlendirme Envanterinin Sonuçlarının Değerlendirilmesi



Danışanın kendini değerlendirme envanteri yetenek alt boyutu sonuçlarına göre ilk sırada **şekil-uzay yeteneği** puanı 91.0; ikinci sırada 56.0 puan ile **sayısal yetenek**; üçüncü sırada ise 3.9 puan ile **sözel yetenek** gelmektedir.

Mesleki Değerlerin İncelenmesi



Danışanın yüksek olan ilk 3 mesleki değerleri (%75 ve üzeri) sırasıyla “yardım”, “ekip çalışması” ve “iş sağlığı” değerleridir. Bu sıralama O*net programına girildiğinde;

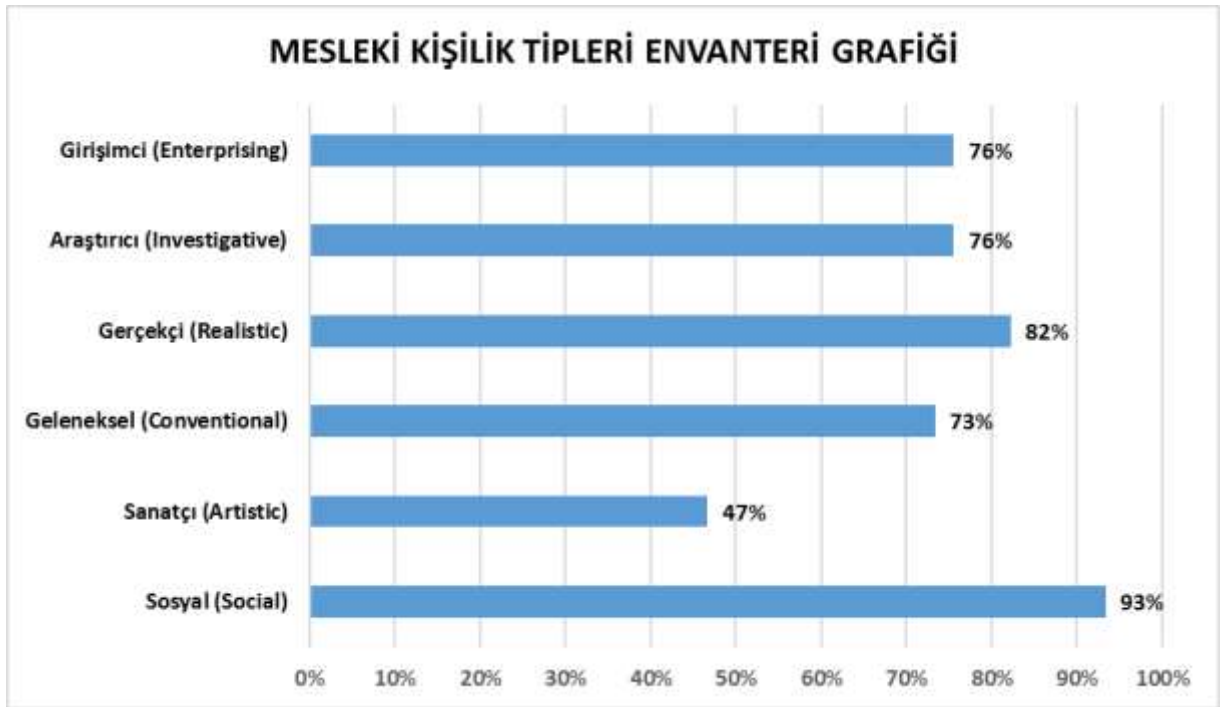
Yukarıdaki sıralamada Relationships (R) , Working Conditions (W) harfleri sırası ile seçilip job zone (iş bölgesi) olarak 5 seçildiğinde meslekleri bu listede görmektedir. Sonuç olarak:

İş Değerleri	İş Alanı	kod	Meslek
RW	5	29-1141.02	Gelişmiş Uygulama Psikiyatri Hemşireleri ★ Parlak Görünüm
RW	5	25-1121.00	Sanat, Drama ve Müzik Öğretmenleri, Lise Sonrası ★
RW	5	29-1181.00	odyologlar ★
RW	5	11-9032.00	Eğitim Yöneticileri, Anaokulundan Ortaöğretime
RW	5	21-1012.00	Eğitim Rehberlik ve Kariyer Danışmanları ve Danışmanları ★
RW	5	25-1123.00	İngiliz Dili ve Edebiyatı Öğretmenleri, Ortaöğretim Sonrası
RW	5	25-4022.00	Kütüphaneçiler ve Medya Koleksiyonları Uzmanları
RW	5	25-1072.00	Hemşirelik Eğitimcileri ve Öğretmenleri, Ortaöğretim Sonrası ★
RW	5	29-1122.00	Ergoterapistler ★
RW	5	29-1071.00	Doktor Asistanları ★
RW	5	19-3051.00	Şehir ve Bölge Plancıları
WR	5	19-3032.00	Endüstriyel-Örgüt Psikologları
WR	5	11-9111.00	Tıbbi ve Sağlık Hizmetleri Yöneticileri ★
WR	5	29-1299.02	ortoptistler

Yapılan sınıflandırmada “hemşirelik”, “odyoloji” ve “tıbbi ve sağlık hizmetleri” meslekleri dikkat çekmektedir.

Mesleki Kişilik Tipleri

Son olarak danışanın mesleki kişilik tipleri üzerinde değerlendirme yapıldığında:



İlk üç sırada yer alan kişilik tipleri (burada ilk üçü dikkate alıyorum, %75 sınırlamasını getirmiyorum) sırasıyla sosyal, gerçekçi ve araştırmacı olarak gözükmektedir. O*net programında bu üç sıralamaya göre arama yapıldığında:

Tüm	İş Alanı	Tüm	kod	Meslek
RSI	2	31-9096.6	Veteriner Asistanları ve Laboratuvar Hayvan Bakıcıları	
SRI	3	31-9011.00	Masaj Terapistleri	
SRI	3	31-2011.00	Fizyoterapi Asistanları	
SRI	3	31-2021.00	Fizik Tedavi Asistanları	
SAYIN	3	29-1141.01	Akut Bakım Hemşireleri	
SAYIN	3	29-2051.00	Diş Hekimleri	
SAYIN	3	29-2092.00	İşitme Cihazı Uzmanları	
SAYIN	3	29-1126.00	Solunum Terapistleri	
ISR	3	29-2032.00	Tanı Tanımlama Uzmanları	
RIS	3	29-2031.00	Kardiyovasküler Teknolojiler ve Teknisyenler	
RIS	3	51-9082.00	Tıbbi Cihaz Teknisyenleri	
IRS	3	29-2033.00	Nükleer Tıp Teknolojileri	
SAYIN	4	29-1141.03	Yoğun Bakım Hemşireleri	
SAYIN	4	29-1128.00	Egzersiz Fizyolojisi Uzmanları	
SRI	5	29-1291.00	akupunktur uzmanları	
SRI	5	29-9091.00	Atletik Antrenörler	
SRI	5	29-2091.00	Ortez ve Protezler	
SAYIN	5	25-1041.00	Tarım Bilimleri Öğretmenleri Ortaöğretim Sonrası	
SAYIN	5	25-1052.00	Kimya Öğretmenleri Lise Sonrası	

SAYIN	5	29-1011.00	Kiropraktörler *
SAYIN	5	25-1032.00	Mühendislik Öğretmenleri, Ortaöğretim Sonrası *
SAYIN	5	25-1043.00	Ormancılık ve Koruma Bilimleri Öğretmenleri, Ortaöğretim Sonrası
SAYIN	5	29-1122.01	Az Görme Terapistleri, Oryantasyon ve Hareketlilik Uzmanları ve Görme Rehabilitasyon Terapistleri *
SAYIN	5	29-1171.00	Pratisyen hemşireler *
SAYIN	5	29-1123.00	Fiziksel terapistler *
SAYIN	5	29-1071.00	Doktor Asistanları *
SAYIN	5	29-1229.05	Koruyucu Hekimler
RSI	5	29-1071.01	Anestezi Uzmanı Asistanları *
RSI	5	29-1022.00	Ağız, Diş ve Çene Cerrahları
ISR	5	29-1229.01	Alerjistler ve İmmünologlar
ISR	5	29-1213.00	dermatologlar
ISR	5	29-1216.00	Genel Dahiliye Hekimleri
ISR	5	29-1217.00	nörologlar
ISR	5	29-1218.00	Doğum Uzmanları ve Jinekologlar
ISR	5	29-1241.00	Göz doktorları, Pediatrik hariç
ISR	5	29-1041.00	optometristler
ISR	5	29-1299.02	ortoptistler
ISR	5	29-1229.04	Fiziksel Tıp ve Rehabilitasyon Hekimleri
ISR	5	29-1081.00	pediyatristler
ISR	5	29-1229.06	Spor Hekimliği Hekimleri
ISR	5	29-1229.03	ürologlar
IRS	5	29-1211.00	anestezistler
IRS	5	29-1021.00	Diş Hekimleri, Genel
IRS	5	29-1151.00	hemşire anestezistleri *
IRS	5	29-1023.00	ortodontistler
IRS	5	29-1224.00	radyologlar

Yetenek, Mesleki Değer ve Mesleki Kişilik Tiplerinin Ortak Değerlendirilmesi

H. 16 yaşında Anadolu Lisesi 10.sınıf öğrencisidir. Kendini Değerlendirme Envanteri, Mesleki Değer Envanteri ve Mesleki Kişilik Tipleri Envanteri uygulanmıştır. Danışana uygulanan kendini değerlendirme envanteri sonucunda en yüksek puanı 91.0 ile şekil-uzay yeteneği alanında aldığı görülürken, 56.0 puan ile ikinci sırada sayısal yetenek, 3.9 puan ile üçüncü sırada sözel yetenek gelmektedir. Seçmeyi düşündüğü meslekler “polis” ve “askerdir”. Danışana ağırlıklı olarak sayısal ve şekil uzay yeteneği içeren mesleklerin önerilmesi uygun olacaktır.

İkinci olarak danışanın mesleki değerleri incelenmiştir. Mesleki değerler ile meslekte önem verdiğimiz etkinlikler ya da durumları ifade eder. Danışan için her bir meslekte önemli olan değerler “yardım etmek, iş sağlığı ve ekip çalışması” değerleridir. O*net programında mesleki değer incelemesinde “psikiyatri hemşireliği”, “müzik öğretmenliği” ve “psikolojik danışmanlık”, “ergoterapist”, “tıbbi sağlık hizmetleri” meslekleri önerilmektedir. Bu mesleklerden “yardım etmek” değeri ile hemşirelik ve tıbbi sağlık hizmetleri, psikolojik danışmanlık ve psikiyatri hemşireliği” karşılamaktadır.

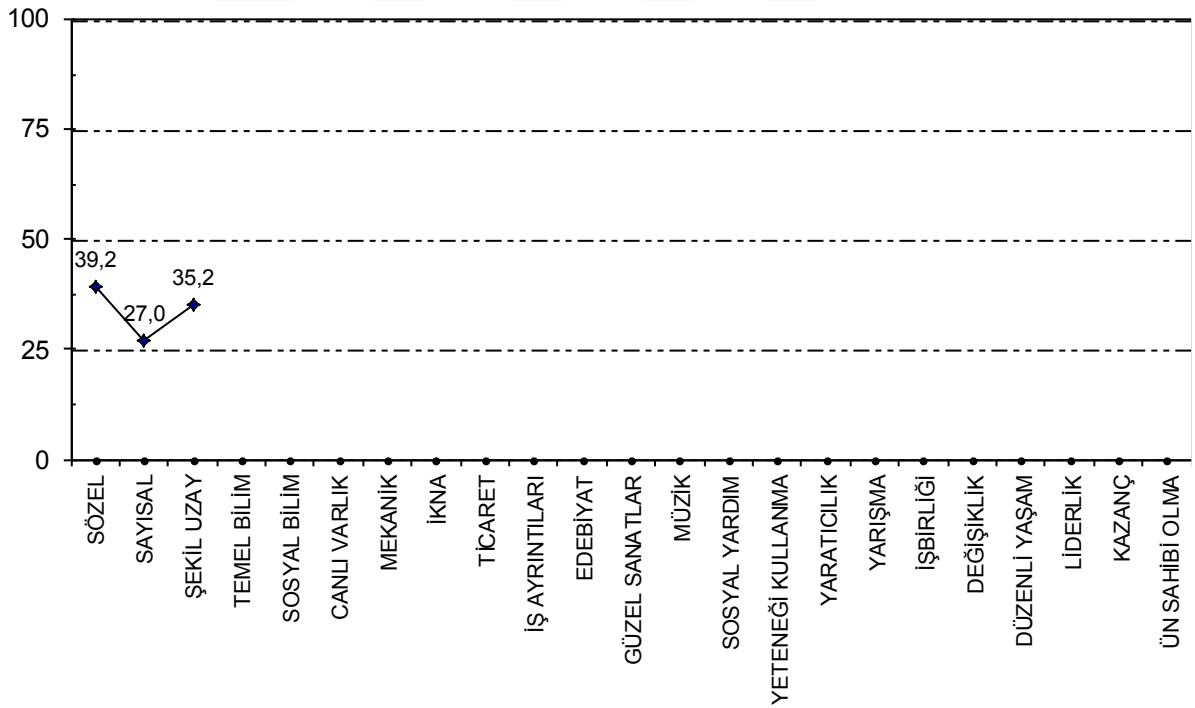
Son olarak danışanın mesleki kişilik tipleri envanteri sonuçları incelenmiş sonuç olarak sırayla sosyal, gerçekçi ve araştırmacı kişilik tipleri ilk üç sırada yer almıştır. Bu çerçevede yapılan O*net sorgulamasında “tıbbi cihaz sekreterliği”, “ergoterapist”, “anestezi uzmanlığı asistanlığı”, “veteriner asistanlığı”, “yoğun bakım hemşireliği” gibi meslekler sıralanmıştır.

Danışanın yetenek, mesleki değer ve mesleki kişilik tiplerinden elde edilen verilerle birlikte değerlendirildiğinde danışan için daha uygun olabilecek mesleklerin sağlık alanını içeren “hemşirelik, ergoterapist, tıbbi sağlık hizmetleri” olduğu görülmektedir.

DANIŞAN-3

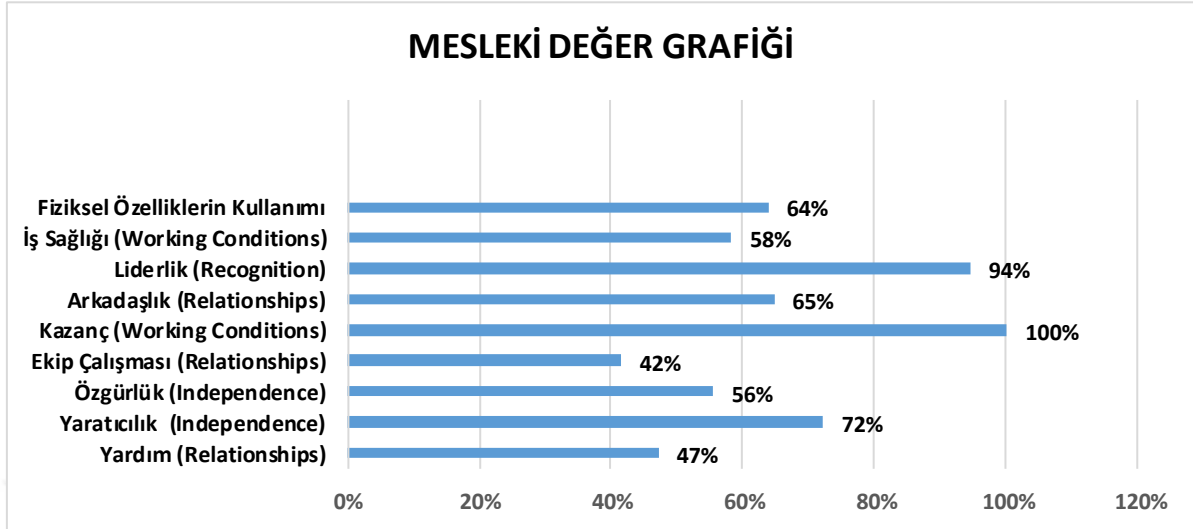
Danışan H.16 yaşında Anadolu Lisesi, 10.sınıf öğrencisidir. Danışana “Kendini Değerlendirme Envanteri (Yetenek alanları) (KDE), “Mesleki Değer Envanteri” (MDE) ve “Mesleki Kişilik Tipleri Envanteri” (MKTE) uygulanmıştır. Danışanın ileride seçmek istediği meslekler ve test sonuçları sonunda uyum değerleri şu şekildedir:

Kendine Değerlendirme Envanterinin Sonuçlarının Değerlendirilmesi



Danışanın kendini değerlendirme envanteri yetenek alt boyutu sonuçlarına göre ilk sırada **sözel yetenek** puanı 39.2; ikinci sırada 35.2 puan ile **şekil-uzay yeteneği**; üçüncü sırada ise 27.0 puan ile **sayısal yetenek** gelmektedir.

Mesleki Değerlerin İncelenmesi



Danışanın yüksek olan ilk 3 mesleki değerleri (%75 ve üzeri) sırasıyla “**kazanç**” ve “**liderlik**” değerleridir. Bu sıralama O*net programına girildiğinde;

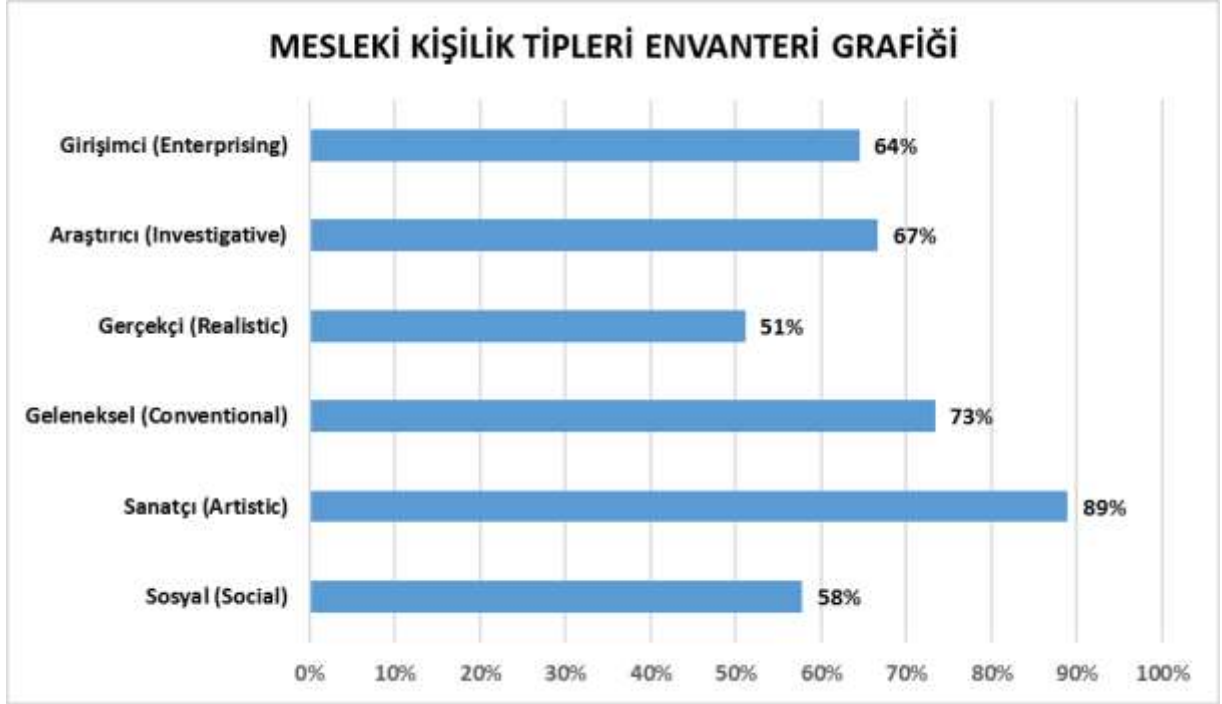
Yukarıdaki sıralamada Working Conditions (W), Recognition (R) harfleri sırası ile seçilip job zone (iş bölgesi) olarak 5 seçildiğinde meslekler bu listede görülmektedir. Sonuç olarak:

İş Değerleri	Tüm	İş Alanı	5	kod	Meslek
WRC		5		29-1041.00	optometristler
WRC		5		19-3094.00	siyaset bilimciler
RcW		5		23-1021.00	İdare Hukuku Hakimleri, Hakimler ve Duruşma Memurları
RcW		5		19-1021.00	Biyokimyacılar ve Biyofizikçiler
RcW		5		11-3031.03	Yatırım Fonu Yöneticilerinin ★ Parlak Görünümü
RcW		5		29-1217.00	nörologlar
RcW		5		19-2012.00	fizikçiler
RcW		5		25-1054.00	Fizik Öğretmenleri, Ortaöğretim Sonrası
RcW		5		29-1229.06	Spor Hekimliği Hekimleri
RcW		5		29-1229.03	ürologlar
RcW		5		19-1023.00	Zoologlar ve Yaban Hayatı Biyologları

Yapılan sınıflandırmada “**finans**”, “**siyaset bilimi**”, “**fizik**” ve “**biyokimya**” meslekleri dikkat çekmektedir.

Mesleki Kişilik Tipleri

Son olarak danışanı mesleki kişilik tipleri üzerinde değerlendirme yapıldığında:



İlk üç sırada yer alan kişilik tipleri (burada ilk üçü dikkate alıyorum, %75 sınırlamasını getirmiyorum) sırasıyla sanatçı, geleneksel ve araştırmacı olarak gözükmektedir. O*net programında bu üç sıralamaya göre arama yapıldığında:

ilgi alanları	Tüm	İş Alanı	Tüm	kod	Meslek
AIC		<u>3</u>		43-9031.00	Masaüstü Yayıncılar
AIC		<u>4</u>		27-3042.00	Teknik Yazarlar ★ Parlak Görünüm
ICA		<u>5</u>		15-2021.00	matematikçiler

Yetenek, Mesleki Değer ve Mesleki Kişilik Tiplerinin Ortak Değerlendirilmesi

H. 16 yaşında Anadolu Lisesi 10.sınıf öğrencisidir. Kendini Değerlendirme Envanteri, Mesleki Değer Envanteri ve Mesleki Kişilik Tipleri Envanteri uygulanmıştır. Danışana uygulanan kendini değerlendirme envanteri sonucunda en yüksek puanı 39.2 ile sözel yetenek alanında aldığı görülürken, 35.2 puan ile ikinci sırada şekil-uzay yeteneği, 27.0 puan ile üçüncü sırada sayısal yetenek gelmektedir. Seçmeyi düşündüğü mesleğin askeri alanda olmasını istediğini belirtmiştir.” Danışana ağırlıklı olarak sözel ve şekil uzay yeteneği içeren mesleklerin önerilmesi uygun olacaktır.

İkinci olarak danışanın mesleki değerleri incelenmiştir. Mesleki değerler ile meslekte önem verdiğimiz etkinlikler ya da durumları ifade eder. Danışan için her bir meslekte önemli olan değerler “kazanç, liderlik” değerleridir. O*net programında mesleki değer incelemesinde “yatırım fonu yöneticiliği”, “siyaset bilimi”, “fizik öğretmenliği”, “spor hekimliği” ve “biyokimya” meslekleri önerilmektedir. Bu

mesleklerden “liderlik” değeri ile siyaset bilimi; kazanç değeri ile “yatırım fonu yöneticiliği” karşılamaktadır.

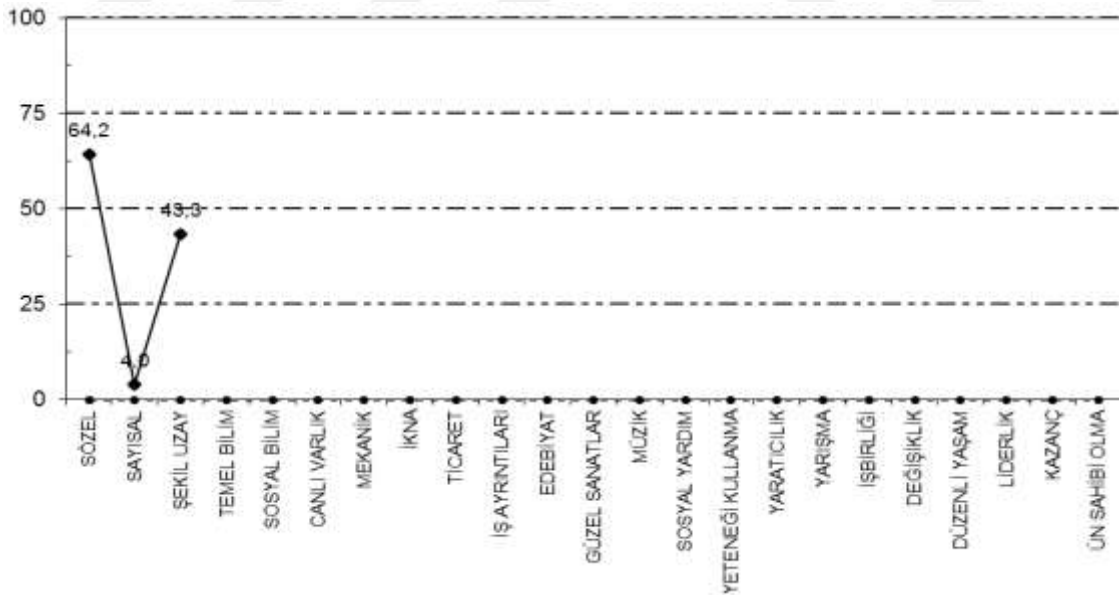
Son olarak danışanın mesleki kişilik tipleri envanteri sonuçları incelenmiş sonuç olarak sırayla sanatçı, geleneksel ve araştırmacı kişilik tipleri ilk üç sırada yer almıştır. Bu çerçevede yapılan O*net sorgulamasında “matematik ve teknik yayıncılık” gibi meslekler sıralanmıştır.

Danışanın yetenek, mesleki değer ve mesleki kişilik tiplerinden elde edilen verilerle birlikte değerlendirildiğinde danışan için daha uygun olabilecek mesleklerin sözel yeteneği ve liderlik değerini ortaya koyabileceği alanını içeren “siyaset bilimi” veya kazanç değerinin ön planda olduğu “yatırım fonu yöneticiliği” olduğu görülmektedir.

DANIŞAN-4

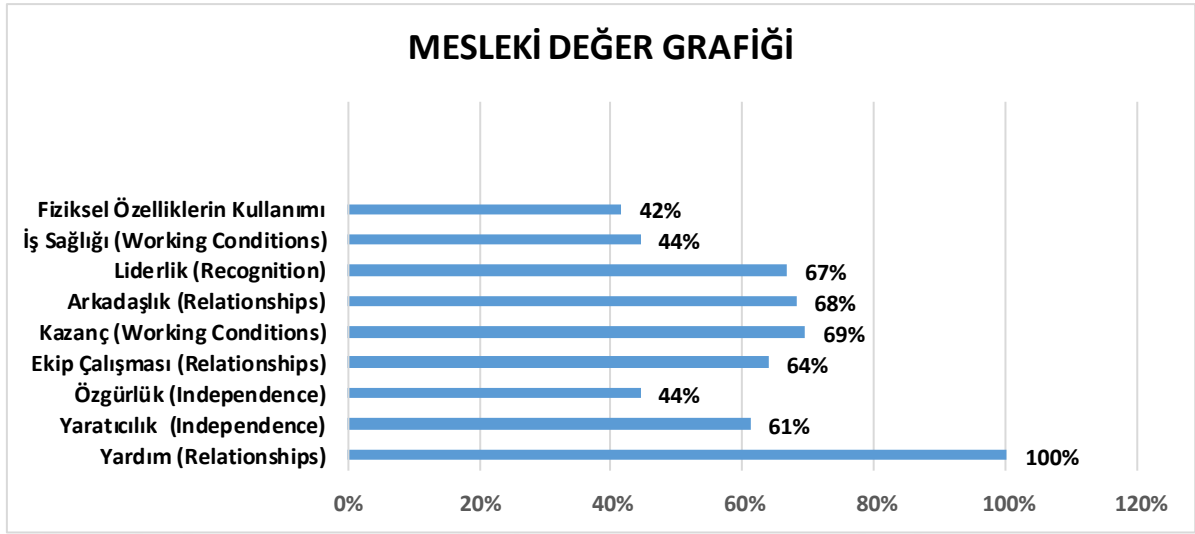
Danışan İ. 16 yaşında Anadolu Lisesi, 10.sınıf öğrencisidir. Danışana “Kendini Değerlendirme Envanteri (Yetenek alanları) (KDE), “Mesleki Değer Envanteri” (MDE) ve “Mesleki Kişilik Tipleri Envanteri” (MKTE) uygulanmıştır. Danışanın ileride seçmek istediği meslekler ve test sonuçları sonunda uyum değerleri şu şekildedir:

Kendini Değerlendirme Envanterinin Sonuçlarının Değerlendirilmesi



Danışanın kendini değerlendirme envanteri yetenek alt boyutu sonuçlarına göre ilk sırada **sözel yetenek** puanı 64.2; ikinci sırada 43.3 puan ile **şekil-uzay yeteneği**; üçüncü sırada ise 4.0 puan ile **sayısal yetenek** gelmektedir.

Mesleki Değerlerin İncelenmesi



Danışanın yüksek olan ilk 3 mesleki değeri (%75 ve üzeri) “yardım” değeridir. Bu sıralama O*net programına girildiğinde;

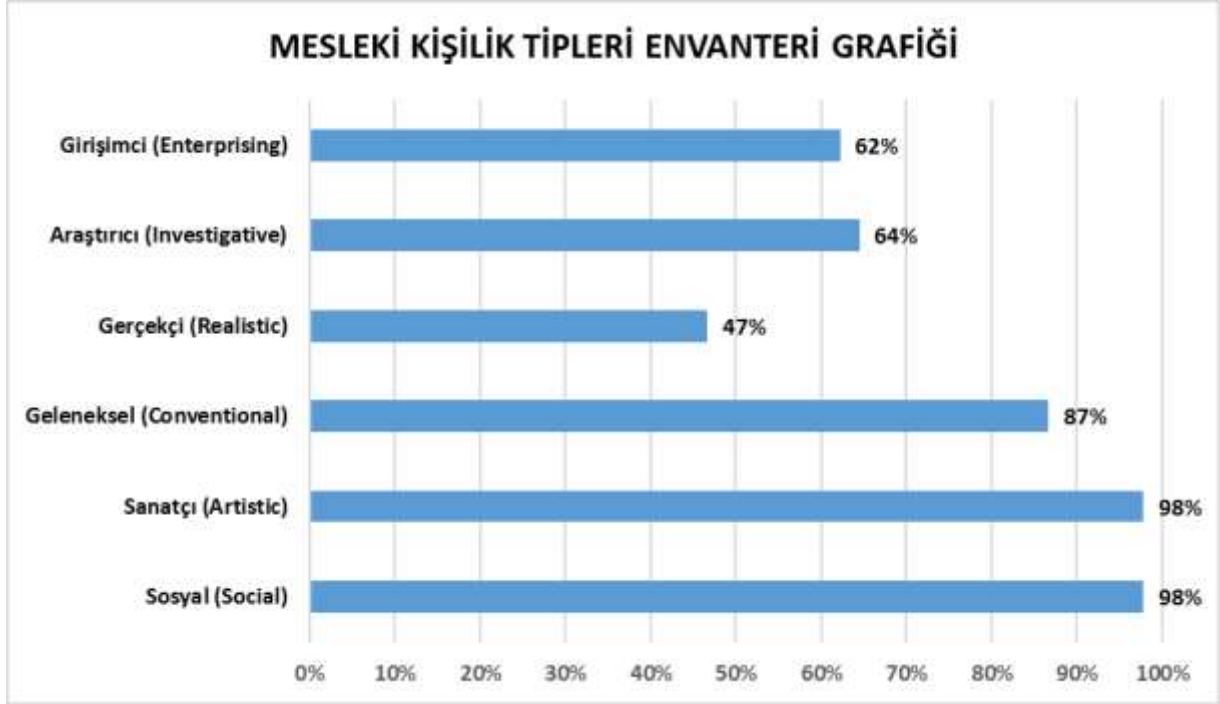
Yukarıdaki sıralamada Relationships (R) harfi seçilip job zone (iş bölgesi) olarak 5 seçildiğinde meslekler bu listede gözükmemektedir. Sonuç olarak:

İş Alanı	Kod	Meslek
5	25-2059.01	Uyarlanmış Beden Eğitimi Uzmanları
5	29-1141.02	İleri Uygulama Psikiyatri Hemşireleri
5	23-1022.00	Hakemler, Arabulucular ve Uzlaştırıcılar
5	29-9091.00	Atletik Antrenörler
5	25-1081.00	Eğitim Öğretmenleri, Ortaöğretim Sonrası
5	21-1012.00	Eğitim, Rehberlik ve Kariyer Danışmanları ve Danışmanları
5	29-1215.00	Aile Hekimliği Hekimleri
5	21-1022.00	Sağlık Sosyal Hizmet Görevlileri
5	25-9031.00	Öğretim Koordinatörleri
5	25-4022.00	Kütüphaneçiler ve Medya Koleksiyonları Uzmanları
5	29-1122.01	Az Görme Terapistleri, Oryantasyon ve Hareketlilik Uzmanları ve Görme Rehabilitasyon Terapistleri
5	13-1111.00	Yönetim Analistleri
5	21-114.00	Ruh Sağlığı Danışmanları
5	29-1171.00	Pratisyen hemşireler
5	29-1122.00	Ergoterapistler
5	29-1123.00	Fiziksel terapistler
5	29-1071.00	Doktor Asistanları
5	29-1127.00	Konuşma-Dil Patoloğları
5	21-1011.00	Madde Bağımlılığı ve Davranış Bozukluğu Danışmanları
5	19-3051.00	Şehir ve Bölge Plancıları

Yapılan sınıflandırmada “atrenörlük”, sosyal hizmet”, “dil-konuşma terapistiği” meslekleri dikkat çekmektedir.

Mesleki Kişilik Tipleri

Son olarak danışanın mesleki kişilik tipleri üzerinde değerlendirme yapıldığında:



İlk üç sırada yer alan kişilik tipleri (burada ilk üçü dikkate alıyorum, %75 sınırlamasını getirmiyorum) sırasıyla sosyal, sanatçı ve geleneksel olarak gözükmetedir. O*net programında bu üç sıralamaya göre arama yapıldığında:

ilgi alanları	Tüm	İş Alanı	Tüm	kod	Meslek
SAC	2	39-9011.00	Çocuk Bakımı Çalışanları	Parlak Görünüm	
SAC	4	25-2023.00	Kariyer/Teknik Eğitim Öğretmenleri_Ortaokul		
SAC	4	25-2021.00	Özel Eğitim Hariç İlköğretim Öğretmenleri		
SAC	4	13-1151.00	Eğitim ve Gelişim Uzmanları		
SAC	5	25-2051.00	Özel Eğitim Öğretmenleri_Okul Öncesi		

Yetenek, Mesleki Değer ve Mesleki Kişilik Tiplerinin Ortak Değerlendirilmesi

İ.16 yaşında Anadolu Lisesi 10.sınıf öğrencisidir. Kendini Değerlendirme Envanteri, Mesleki Değer Envanteri ve Mesleki Kişilik Tipleri Envanteri uygulanmıştır. Danışana uygulanan kendini değerlendirme envanteri sonucunda en yüksek puanı 64.2 ile sözel yetenek alanında aldığı görülürken, 43.3 puan ile ikinci sırada şekil-uzay yeteneği, 4.0 puan ile üçüncü sırada sayısal yetenek gelmektedir. Seçmeyi düşündüğü mesleğin spor ile ilgili bir alanda olmasını istemektedir. Danışana ağırlıklı olarak sözel ve şekil uzay yeteneği içeren mesleklerin önerilmesi uygun olacaktır.

İkinci olarak danışanın mesleki değerleri incelenmiştir. Mesleki değerler ile meslekte önem verdiğimiz etkinlikler ya da durumları ifade eder. Danışan için her bir meslekte önemli olan değerler “yardım etmek değerleridir. O*net programında mesleki

değer incelemesinde “psikiyatri hemşireliği”, “antrenörlük” ve “psikolojik danışmanlık”, “sosyal hizmet uzmanlığı”, “konuşma-dil terapistliği” meslekleri önerilmektedir. Bu mesleklerden “yardım etmek” değerini belirtilen meslekler karşılamaktadır.

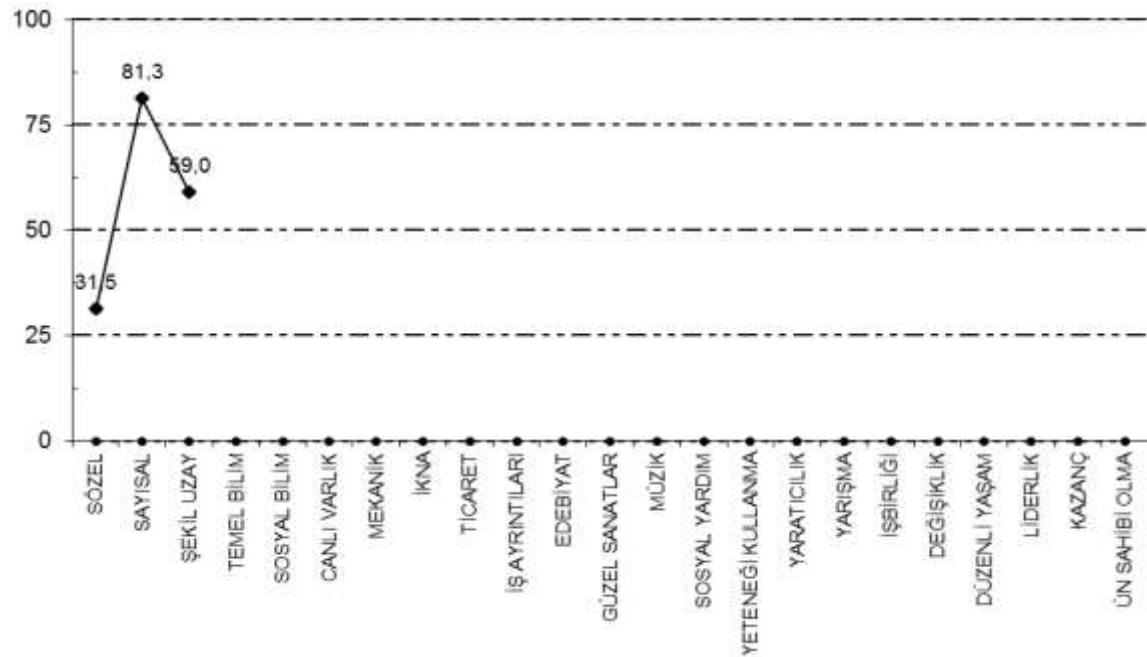
Son olarak danışanın mesleki kişilik tipleri envanteri sonuçları incelenmiş sonuç olarak sırayla sosyal, sanatçı ve geleneksel kişilik tipleri ilk üç sırada yer almıştır. Bu çerçevede yapılan O*net sorgulamasında “özel eğitim öğretmenliği”, “çocuk bakımı”, “gelişim uzmanlığı” gibi meslekler sıralanmıştır.

Danışanın yetenek, mesleki değer ve mesleki kişilik tiplerinden elde edilen verilerle birlikte değerlendirildiğinde danışan için daha uygun olabilecek mesleklerin sosyal ve spor alanlarını içeren aynı zamanda danışanında belirttiği spor alanını da içeren “antrenörlük, konuşma-dil terapistliği, gelişim uzmanlığı” gibi meslekler olduğu görülmektedir.

DANIŞAN-5

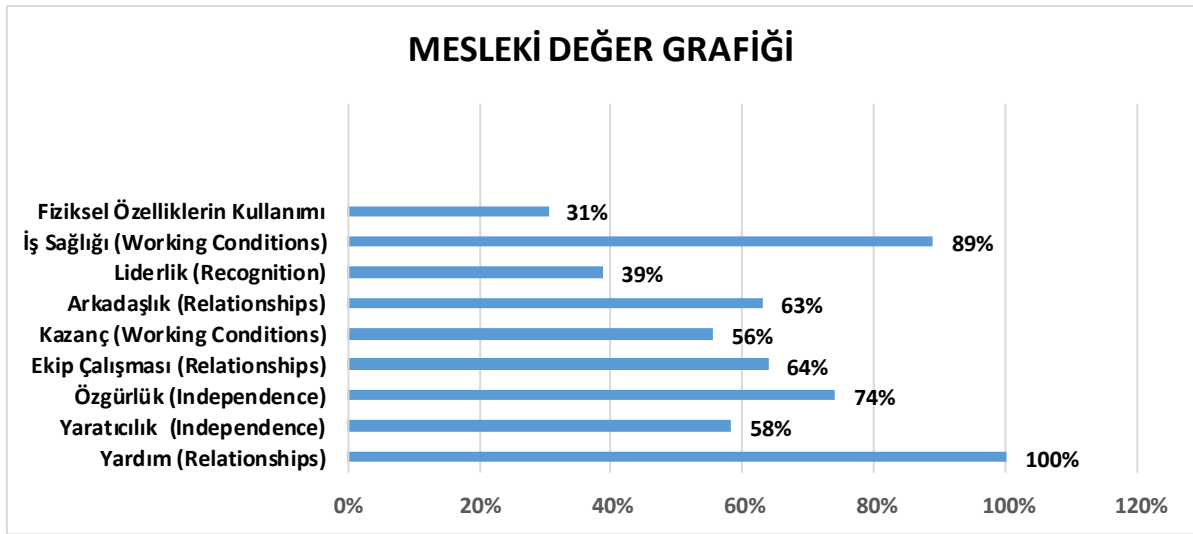
Danışan N. 16 yaşında Anadolu Lisesi, 10.sınıf öğrencisidir. Danışana “Kendini Değerlendirme Envanteri (Yetenek alanları) (KDE), “Mesleki Değer Envanteri” (MDE) ve “Mesleki Kişilik Tipleri Envanteri” (MKTE) uygulanmıştır. Danışanın ileride seçmek istediği meslekler ve test sonuçları sonunda uyum değerleri şu şekildedir:

Kendini Değerlendirme Envanterinin Sonuçlarının Değerlendirilmesi



Danışanın kendini değerlendirme envanteri yetenek alt boyutu sonuçlarına göre ilk sırada **sayısal yetenek** puanı 81.3; ikinci sırada 59.0 puan ile **şekil-uzay yeteneği**; üçüncü sırada ise 31.5 puan ile **sözel yetenek** gelmektedir.

Mesleki Değerlerin İncelenmesi



Danışanın yüksek olan ilk 3 mesleki değerleri (%75 ve üzeri) sırasıyla “yardım”, “iş sağlığı” değerleridir. Bu sıralama O*net programına girildiğinde;

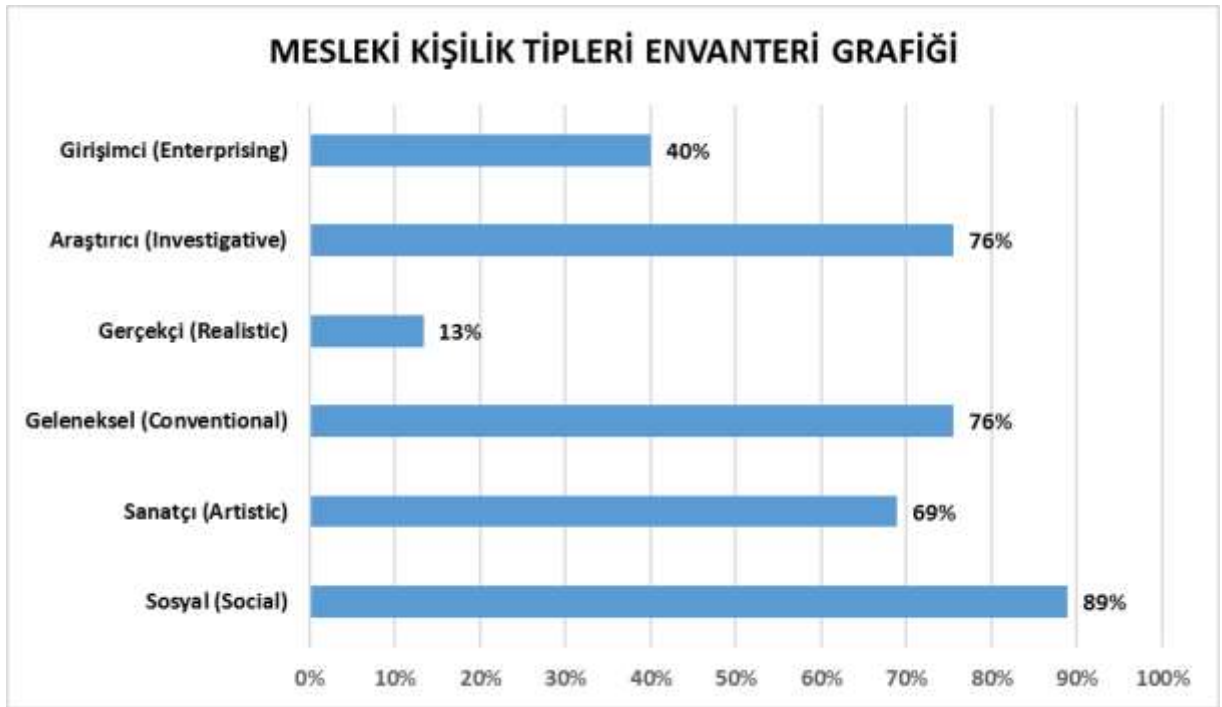
Yukarıdaki sıralamada Relationships (R) , Working Conditions (W) harfleri sırası ile seçilip job zone (iş bölgesi) olarak 5 seçildiğinde meslekler bu listede görülmektedir. Sonuç olarak:

İş Değerleri	Tüm	İş Alanı	5	kod	Meslek
RW		5		29-1141.02	Gelişmiş Uygulama Psikiyatri Hemşireleri ★ Parlak Görünüm
RW		5		25-1121.00	Sanat, Drama ve Müzik Öğretmenleri, Lise Sonrası ★
RW		5		29-1181.00	odyologlar ★
RW		5		11-9032.00	Eğitim Yöneticileri, Anaokulundan Ortaöğretime
RW		5		21-1012.00	Eğitim, Rehberlik ve Kariyer Danışmanları ve Danışmanları ★
RW		5		25-1123.00	İngiliz Dili ve Edebiyatı Öğretmenleri, Ortaöğretim Sonrası
RW		5		25-4022.00	Kütüphaneciler ve Medya Koleksiyonları Uzmanları
RW		5		25-1072.00	Hemşirelik Eğitimcileri ve Öğretmenleri, Ortaöğretim Sonrası ★
RW		5		29-1122.00	Ergoterapistler ★
RW		5		29-1071.00	Doktor Asistanları ★
RW		5		19-3051.00	Şehir ve Bölge Plancıları
WR		5		19-3032.00	Endüstriyel-Örgüt Psikologları
WR		5		11-9111.00	Tıbbi ve Sağlık Hizmetleri Yöneticileri ★
WR		5		29-1299.02	ortoptistler

Yapılan sınıflandırmada “psikolojik danışmanlık”, “odyoloji”, “sağlık hizmetleri yöneticiliği” ve “hemşirelik” meslekleri dikkat çekmektedir.

Mesleki Kişilik Tipleri

Son olarak danışanın mesleki kişilik tipleri üzerinde değerlendirme yapıldığında:



İlk üç sırada yer alan kişilik tipleri (burada ilk üçü dikkate alıyorum, %75 sınırlamasını getirmiyorum) sırasıyla sosyal, geleneksel ve araştırmacı olarak gözükmektedir. O*net programında bu üç sıralamaya göre arama yapıldığında:

ilgi alanları	Tüm	İş Alanı	Tüm	kod	Meslek
SIC		4		29-1141.00	Kayıtlı Hemşireler ★ Parlak Görünüm
SIC		5		25-1021.00	Bilgisayar Bilimleri Öğretmenleri, Ortaöğretim Sonrası
SIC		5		25-1082.00	Kütüphane Bilimi Öğretmenleri, Ortaöğretim Sonrası
ICS		5		29-1051.00	eczacılar

Yetenek, Mesleki Değer ve Mesleki Kişilik Tiplerinin Ortak Değerlendirilmesi

N. 16 yaşında Anadolu Lisesi 10.sınıf öğrencisidir. Kendini Değerlendirme Envanteri, Mesleki Değer Envanteri ve Mesleki Kişilik Tipleri Envanteri uygulanmıştır. Danışana uygulanan kendini değerlendirme envanteri sonucunda en yüksek puanı 81.3 ile sayısal yeteneği alanında aldığı görülürken, 59.0 puan ile ikinci sırada şekil-uzay yeteneği, 31.5 puan ile üçüncü sırada sözel yetenek gelmektedir. Seçmeyi düşündüğü meslekler fen bilimleri alanlarına yönelik olacağını belirtmiştir. Danışana ağırlıklı olarak sayısal ve şekil uzay yeteneği içeren mesleklerin önerilmesi uygun olacaktır.

İkinci olarak danışanın mesleki değerleri incelenmiştir. Mesleki değerler ile meslekte önem verdiğimiz etkinlikler ya da durumları ifade eder. Danışan için her bir meslekte önemli olan değerler “yardım etmek ve iş sağlığı değerleridir. O*net programında mesleki değer incelemesinde “hemşirelik”, “odyologluk” ve

“ergoterapistlik”, “psikolojik danışmanlık” meslekleri önerilmektedir. Bu mesleklerden “yardım etmek” değeri ile yukarıda belirtilen meslekler karşılamaktadır.

Son olarak danışanın mesleki kişilik tipleri envanteri sonuçları incelenmiş sonuç olarak sırayla sosyal, geleneksel ve araştırmacı kişilik tipleri ilk üç sırada yer almıştır. Bu çerçevede yapılan O*net sorgulamasında “hemşirelik”, “bilgisayar öğretmenliği”, “eczacılık” gibi meslekler sıralanmıştır.

Danışanın yetenek, mesleki değer ve mesleki kişilik tiplerinden elde edilen verilerle birlikte değerlendirildiğinde danışan için daha uygun olabilecek mesleklerin sağlık alanını içeren “hemşirelik, eczacılık, ergoterapistlik”, “odyologluk” olduğu görülmektedir.

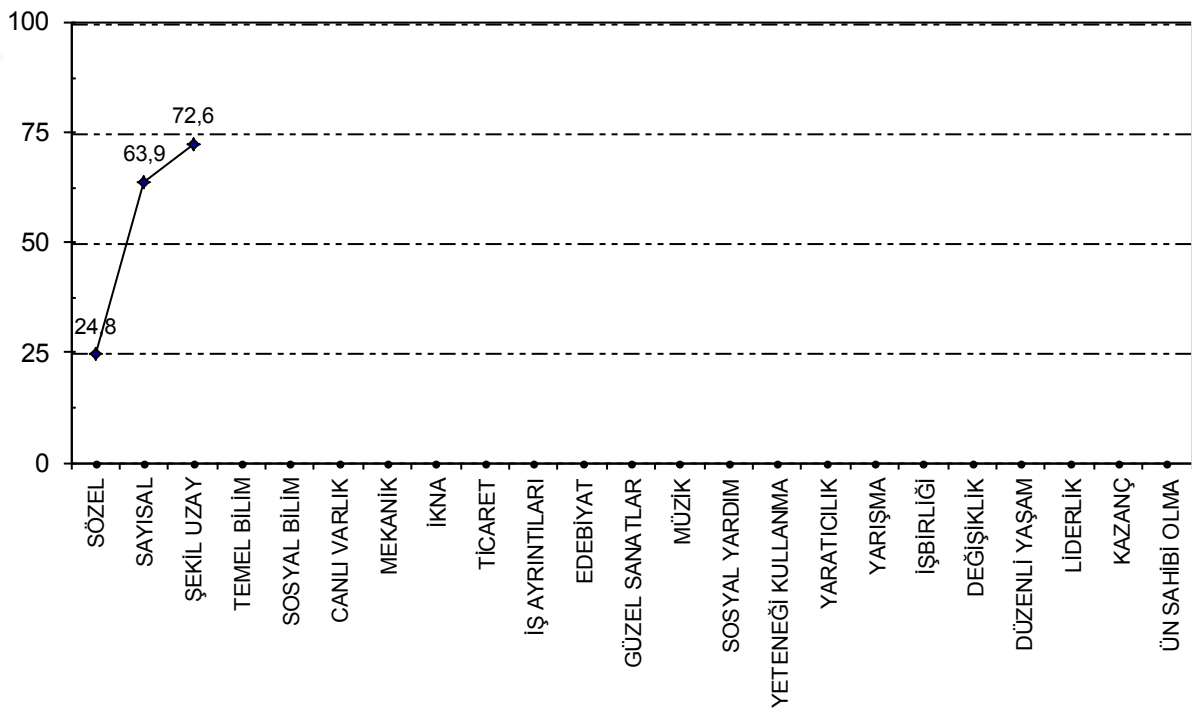


Ek 4. Deney Grubunda Yer Alan Danışanlarının Mesleki Değer, Kendini Değerlendirme ve Mesleki Kişilik Tipleri Envanterleri Değerlendirme Sonuçları

DANIŞAN-1

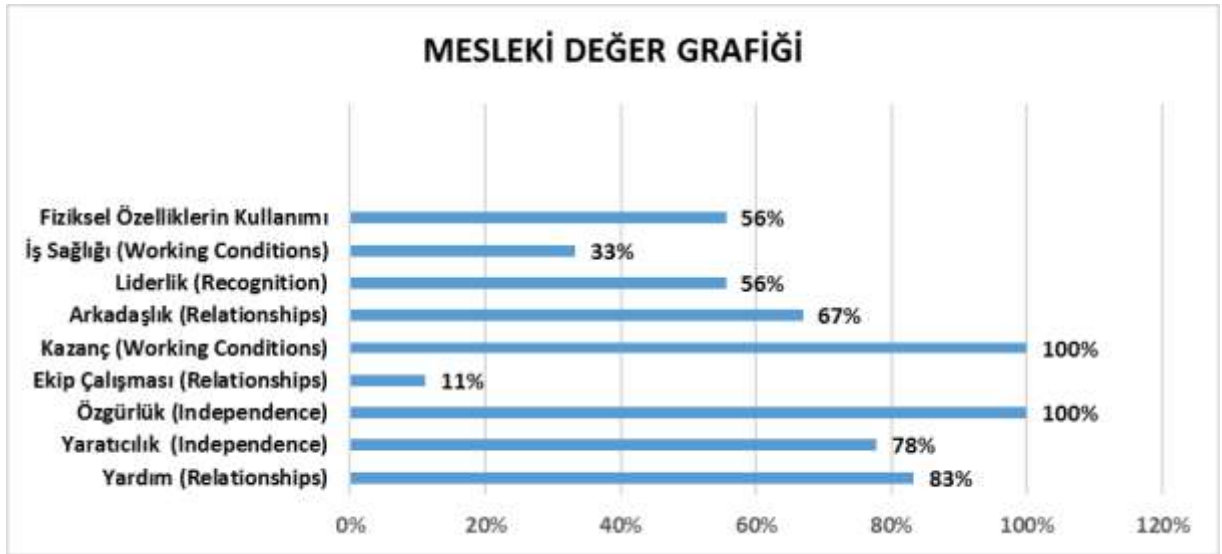
Danışan G.G. 16 yaşında Anadolu Lisesi, 10.sınıf öğrencisidir. Danışana “Kendini Değerlendirme Envanteri (Yetenek alanları) (KDE), “Mesleki Değer Envanteri” (MDE) ve “Mesleki Kişilik Tipleri Envanteri” (MKTE) uygulanmıştır. Danışanın ileride seçmek istediği meslekler ve test sonuçları sonunda uyum değerleri şu şekildedir:

Kendini Değerlendirme Envanterinin Sonuçlarının Değerlendirilmesi



Danışanın kendini değerlendirme envanteri yetenek alt boyutu sonuçlarına göre ilk sırada **şekil-uzay yeteneği** puanı 72.6; ikinci sırada 63.9 puan ile **sayısal yetenek**; üçüncü sırada ise 24.8 puan ile **sözel yetenek** gelmektedir.

Mesleki Değerlerin İncelenmesi



Danışanın yüksek olan ilk 3 mesleki değerleri sırasıyla “**kazanç**”, “**özgürlük**” ve “**yardım**” değerleridir. Bu sıralama O*net programına girildiğinde;

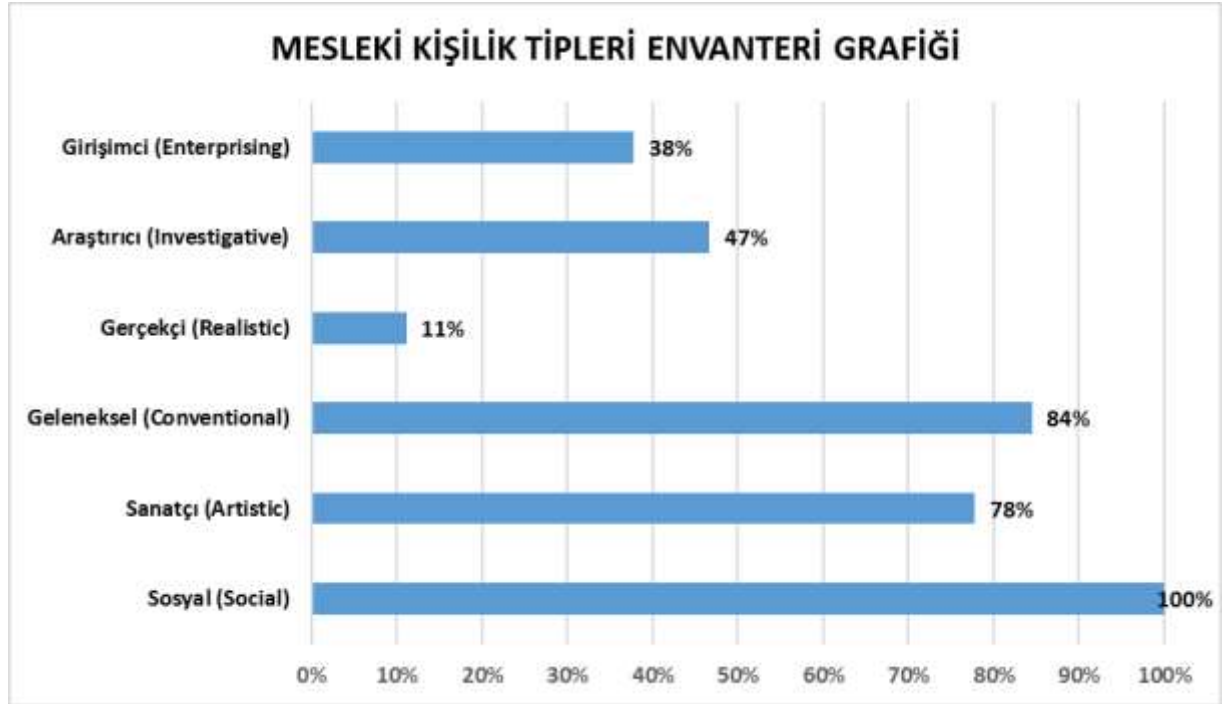
Yukarıdaki sıralamada Working Conditions (W), Independence (I) ve Relationships (R) harfleri sırası ile seçilip job zone (iş bölgesi) olarak 5 seçildiğinde Sonuç olarak:

En İyi İş Değerleri	İş Alanı	Kod	Meslek
IRW	1	47-2161.00	Sivacılar ve Siva Duvarcılar
IRW	3	37-1012.00	Peyzaj, Çim Hizmeti ve Zemin Bakım İşçilerinin Birinci Kademe Süpervizörleri
IRW	3	11-9071.00	Kumar Yöneticilerinin ★ Parlak görünümü
IWR	4	11-3051.00	Endüstriyel Üretim Yöneticileri
IWR	4	11-9111.00	Tıbbi ve Sağlık Hizmetleri Yöneticileri ★
RWI	4	19-1031.00	Koruma Bilimcileri
IRW	4	13-1051.00	Maliyet Tahmincileri
RIW	4	41-3011.00	Reklam Satış Temsilcileri
RIW	4	11-1021.00	Genel ve Operasyon Yöneticileri ★
RIW	4	11-9151.00	Sosyal ve Toplum Hizmetleri Yöneticileri ★
RIW	4	17-1022.00	sörveyörler
RIW	4	11-3071.00	Taşıma, Depolama ve Dağıtım Yöneticileri
IWR	5	29-1299.02	ortoptistler
RWI	5	25-4022.00	Kütüphaneçiler ve Medya Koleksiyonları Uzmanları
RWI	5	25-1072.00	Hemşirelik Eğitmenleri ve Öğretmenleri, Ortaöğretim Sonrası ★
IRW	5	25-1121.00	Sanat, Drama ve Müzik Öğretmenleri, Lise Sonrası ★
RIW	5	11-9032.00	Eğitim Yöneticileri, Anaokulundan Ortaöğretime

Yapılan sınıflandırmada “**sosyal hizmet uzmanı**”, “**hemşirelik**” ve “**sanat ve drama**” meslekleri dikkat çekmektedir.

Mesleki Kişilik Tipleri

Son olarak danışanın mesleki kişilik tipleri üzerinde değerlendirme yapıldığında:



İlk üç sırada yer alan kişilik tipleri sırasıyla sosyal, geleneksel ve sanatçı olarak gözükmektedir. O*net programında bu üç sıralamaya göre arama yapıldığında:

Faiz Kodu	İş Alanı	kod	Meslek
SAC	4	25-2023.00	Kariyer/Teknik Eğitim Öğretmenleri_Ortaokul
SAC	4	25-2021.00	İlkokul Öğretmenleri_Özel Eğitim Harif Parlak Görünüm
SAC	4	13-1151.00	Eğitim ve Gelişim Uzmanları Görünüm

Yardım - Meslek Bul - Geçmiş Aramalar - O*NET Verileri - yaya geçitleri - Siteler -

Yetenek, Mesleki Değer ve Mesleki Kişilik Tiplerinin Ortak Değerlendirilmesi

G. 16 yaşında Anadolu Lisesi 10.sınıf öğrencisidir. Kendini Değerlendirme Envanteri, Mesleki Değer Envanteri ve Mesleki Kişilik Tipleri Envanteri uygulanmıştır. Danışana uygulanan kendini değerlendirme envanteri sonucunda yetenek alt boyutu sonuçlarına ilk sırada **şekil-uzay yeteneği** puanı 72.6; ikinci sırada 63.9 puan ile **sayısal yetenek**; üçüncü sırada ise 24.8 puan ile **sözel yetenek** gelmektedir. Seçmeyi düşündüğü mesleği belirlememiştir. Danışana ağırlıklı olarak şekil-uzay yeteneği içeren mesleklerin önerilmesi uygun olacaktır.

İkinci olarak danışanın mesleki değerleri incelenmiştir. Mesleki değerler ile meslekte önem verdiğimiz etkinlikler ya da durumları ifade eder. Danışan için her bir meslekte önemli olan değerler “kazanç”, “özgürlük” ve “yardım” değerleridir. O*net programında mesleki değer incelemesinde “sosyal hizmet uzmanı”, “hemşirelik” ve

“sanat ve drama” meslekleri önerilmektedir. Bu mesleklerden “kazanç” ve “yardım” değerini “sosyal hizmet uzmanı” ve “hemşirelik” ; “özgürlük” değerini ise “sanat ve drama” karşılamaktadır.

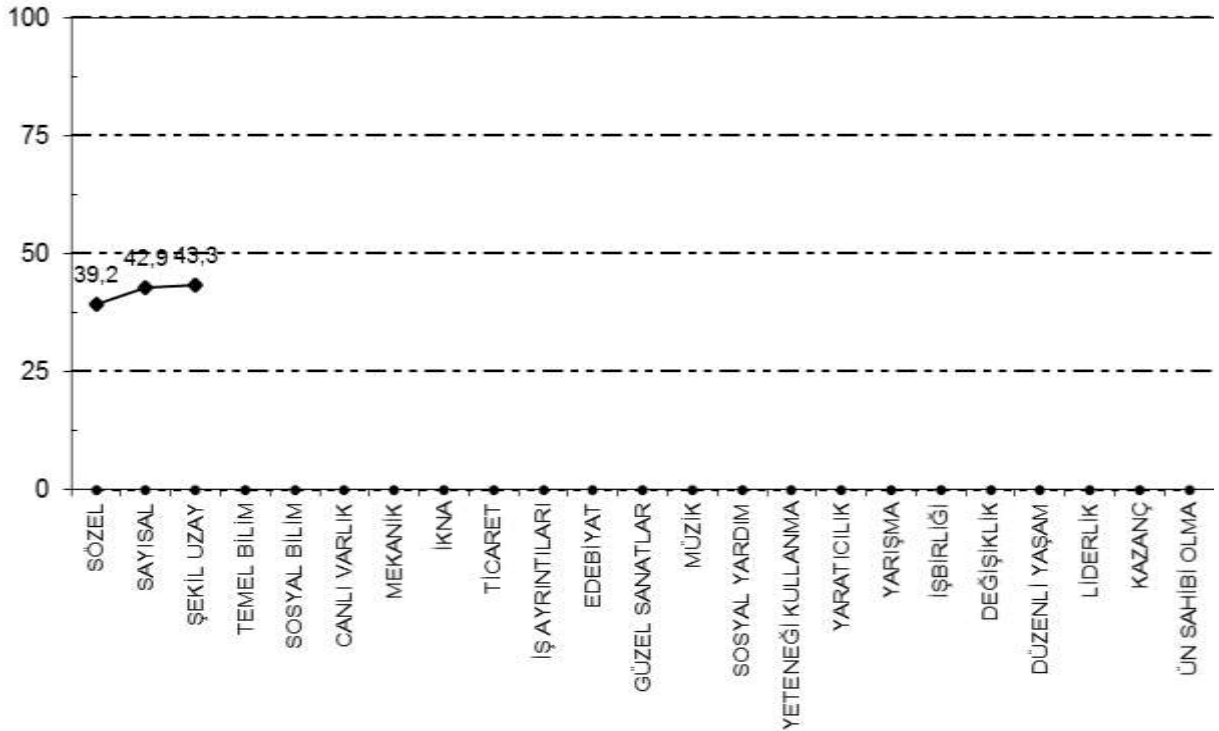
Son olarak danışanın mesleki kişilik tipleri envanteri sonuçları incelenmiş sonuç olarak sırayla sosyal, geleneksel, sanatçı kişilik tipleri ilk üç sırada yer almıştır. Bu çerçevede yapılan o*net sorgulamasında “öğretmenlik alanını” içeren meslekler sıralanmıştır.

Danışanın yetenek, mesleki değer ve mesleki kişilik tiplerinden elde edilen verilerle birlikte değerlendirildiğinde danışan için daha uygun olabilecek mesleklerin sözel alanı içeren “sosyal hizmet uzmanı”, “özel eğitim/ilkokul öğretmenliği” olduğu görülmektedir.

DANIŞAN-2

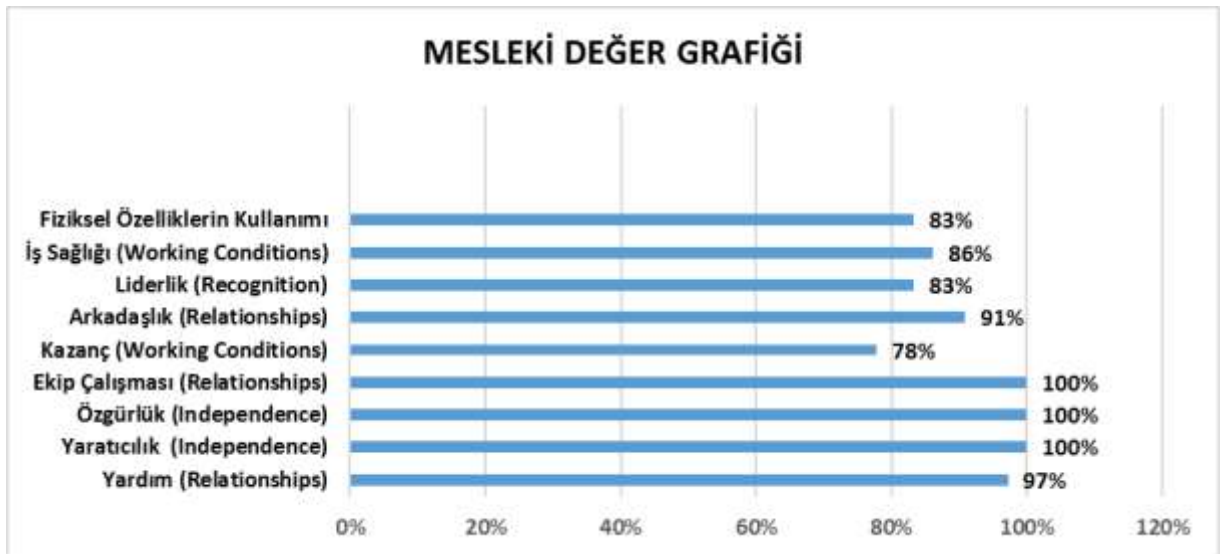
Danışan G.E. 16 yaşında Anadolu Lisesi, 10.sınıf öğrencisidir. Danışana “Kendini Değerlendirme Envanteri (Yetenek alanları) (KDE), “Mesleki Değer Envanteri” (MDE) ve “Mesleki Kişilik Tipleri Envanteri” (MKTE) uygulanmıştır. Danışanın ileride seçmek istediği meslekler ve test sonuçları sonunda uyum değerleri şu şekildedir:

Kendini Değerlendirme Envanterinin Sonuçlarının Değerlendirilmesi



Danışanın kendini değerlendirme envanteri yetenek alt boyutu sonuçlarına göre ilk sırada **şekil-uzay yeteneği** puanı 43.3; ikinci sırada 42.9 puan ile **sayısal yetenek**; üçüncü sırada ise 39.2 puan ile **sözel yetenek** gelmektedir.

Mesleki Değerlerin İncelenmesi



Danışanın yüksek olan ilk 3 mesleki değerleri sırasıyla “**ekip çalışması**”, “**özgürlük**” ve “**yaratıcılık**” değerleridir. Bu sıralama O*net programına girildiğinde;

Yukarıdaki sıralamada Relationships (R) ve Independence (I) harfleri sırası ile seçilip job zone (iş bölgesi) olarak 5 seçildiğinde Sonuç olarak:

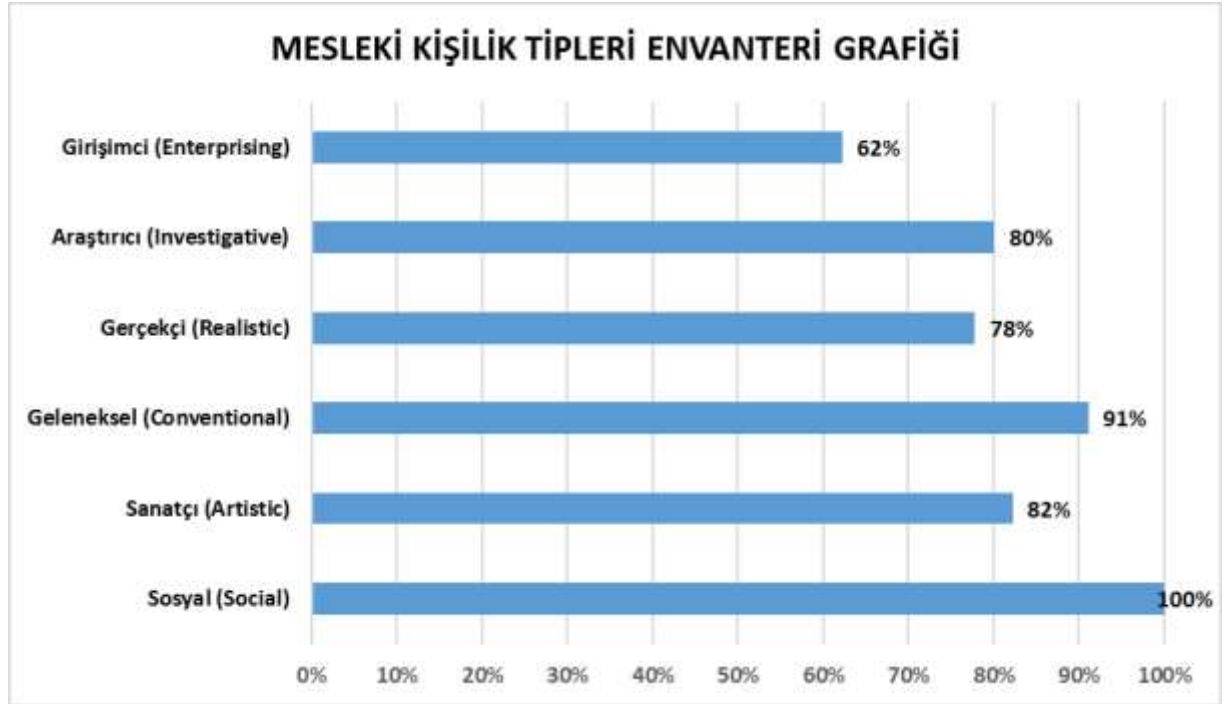
En İyi İş Değerleri	İş Alanı	kod	Meslek
DEA	4	25-3011.00	Yetişkin Temel Eğitimi, Yetişkin Orta Öğretimi ve İkinci Dil Olarak İngilizce Eğitimcileri
RIW	4	41-3011.00	Reklam Satış Temsilcileri
DEA	4	11-9179.01	Fitness ve Sağlık Koordinatörleri
RIW	4	11-1021.00	Genel ve Operasyon Yöneticileri
DEA	4	21-1091.00	Sağlık Eğitimi Uzmanları
RIS	4	13-2072.00	Kredi Memurları
DEA	4	11-9081.00	Konaklama Yöneticileri
DEA	4	13-1121.00	Toplantı, Kongre ve Etkinlik Planlayıcıları
DEA	4	25-2022.00	Ortaokul Öğretmenleri, Özel ve Kariyer/Teknik Eğitim Haric
RIS	4	39-9032.00	Rekreasyon İşçileri
RIW	4	11-9151.00	Sosyal ve Toplum Hizmetleri Yöneticileri
RIW	4	17-1022.00	sörveyörler
RIW	4	11-3071.00	Taşıma, Depolama ve Dağıtım Yöneticileri
DEA	4	25-3041.00	öğretmenler
RAI	4	25-2023.00	Kariyer/Teknik Eğitim Öğretmenleri, Ortaokul
RAI	4	25-2032.00	Kariyer/Teknik Eğitim Öğretmenleri, Ortaokul
RAI	4	21-1021.00	Çocuk, Aile ve Okul Sosyal Hizmet Uzmanları
RAI	4	21-1094.00	Toplum Sağlığı Çalışanları
RSI	4	11-3111.00	Ücret ve Yan Haklar Yöneticileri
RWI	4	19-1031.00	Koruma Bilimcileri
RSI	4	13-2041.00	Kredi Analistleri
RAI	4	13-2071.00	Kredi Danışmanları
RAI	4	21-2021.00	Yönetmenler, Dini Faaliyetler ve Eğitim

RAI	4	11-9031.00	Eğitim ve Çocuk Bakımı Yöneticileri, Okul Öncesi ve Kres *
RAI	4	25-2021.00	Özel Eğitim Haric İkoğretim Öğretmenleri *
RAI	4	29-1128.00	Ezersiz Fizyologları *
RAI	4	25-2012.00	Anaokulu Öğretmenleri, Özel Eğitim Haric
RAI	4	29-1129.02	Müzik Terapistleri *
RAI	4	29-1125.00	Rekreasyon Terapistleri *
RAI	4	41-4012.00	Teknik ve Bilimsel Ürünler Haric Satış Temsilcilikleri, Toptan Satış ve İmalat *
RSI	4	21-1093.00	Sosyal ve İnsani Hizmet Asistanları *
RAI	4	25-2058.00	Özel Eğitim Öğretmenleri, Ortaokul
RAI	4	13-1151.00	Eğitim ve Gelişim Uzmanları *
IRW	4	13-1051.00	Maliyet Tahmincileri
IRRc	4	11-9161.00	Acil Durum Yönetim Direktörleri
IRA	4	13-2061.00	Mali Müfettişler *
IRA	4	41-3021.00	Sigorta Satış Acenteleri
IRS	4	13-2053.00	Sigortacılar
ARI	4	27-2022.00	Koçlar ve İzciler *
ARI	4	27-1021.00	Ticari ve Endüstriyel Tasarımcılar
ARI	4	13-1131.00	bağış toplayanlar *
SRI	4	19-4043.00	Hidroloji Teknisyenleri Haric, Jeoloji Teknisyenleri
ARI	4	11-9199.08	Kayıp Önleme Yöneticileri
ARI	4	25-4013.00	Müze Teknisyenleri ve Konservatörler *
IWR	4	11-3051.00	Endüstriyel Üretim Yöneticileri
IAR	4	41-9021.00	Gayrimenkul komisyoncuları
HAVA	4	19-2021.00	Atmosfer ve Uzay Bilimcileri
HAVA	4	27-2032.00	Koreograflar *
HAVA	4	27-1025.00	İç mimarlar

Yapılan sınıflandırmada “iç mimarlık”, “endüstri mühendisliği” ve “matematik öğretmenliği” meslekleri dikkat çekmektedir.

Mesleki Kişilik Tipleri

Son olarak danışanın mesleki kişilik tipleri üzerinde değerlendirme yapıldığında:



İlk üç sırada yer alan kişilik tipleri sırasıyla sosyal, geleneksel ve sanatçı olarak gözükmektedir. O*net programında bu üç sıralamaya göre arama yapıldığında:

Faiz Kodu	İş Alanı	Kod	Meslek
SAC	4	25-2023.00	Kariyer/Teknik Eğitim Öğretmenleri_Ortaokul
SAC	4	25-2021.00	İlkokul Öğretmenleri, Özel Eğitim ★ Haric Parlak Görünüm
SAC	4	13-1151.00	Eğitim ve Gelişim Uzmanları ★

Yardım - Meslek Bul - Gelişmiş Aramalar - O*NET Verileri - yaya geçitleri - Siteler -

Yetenek, Mesleki Değer ve Mesleki Kişilik Tiplerinin Ortak Değerlendirilmesi

G. 16 yaşında Anadolu Lisesi 10.sınıf öğrencisidir. Kendini Değerlendirme Envanteri, Mesleki Değer Envanteri ve Mesleki Kişilik Tipleri Envanteri uygulanmıştır. Danışana uygulanan kendini değerlendirme envanteri sonucunda yetenek alt boyutu sonuçlarına göre ilk sırada **şekil-uzay yeteneği** puanı 43.3; ikinci sırada 42.9 puan ile **sayısal yetenek**; üçüncü sırada ise 39.2 puan ile **sözel yetenek** gelmektedir. Seçmeyi düşündüğü mesleği “iç mimarlık ya da hukuk” olarak belirtmektedir. Danışana ağırlıklı olarak şekil-uzay yeteneği ve sayısal yeteneği içeren mesleklerin önerilmesi uygun olacaktır.

İkinci olarak danışanın mesleki değerleri incelenmiştir. Mesleki değerler ile meslekte önem verdiğimiz etkinlikler ya da durumları ifade eder. Danışan için her bir meslekte önemli olan değerler “ekip çalışması”, “özgürlük” ve “yaratıcılık” değerleridir.

O*net programında mesleki değer incelemesinde “iç mimarlık”, “endüstri mühendisliği” ve “matematik öğretmenliği” meslekleri önerilmektedir. Bu mesleklerden “yaratıcılık”, ”özgürlük” ve “ekip çalışması” değerlerini “iç mimarlık ve endüstri mühendisliği” karşılamaktadır.

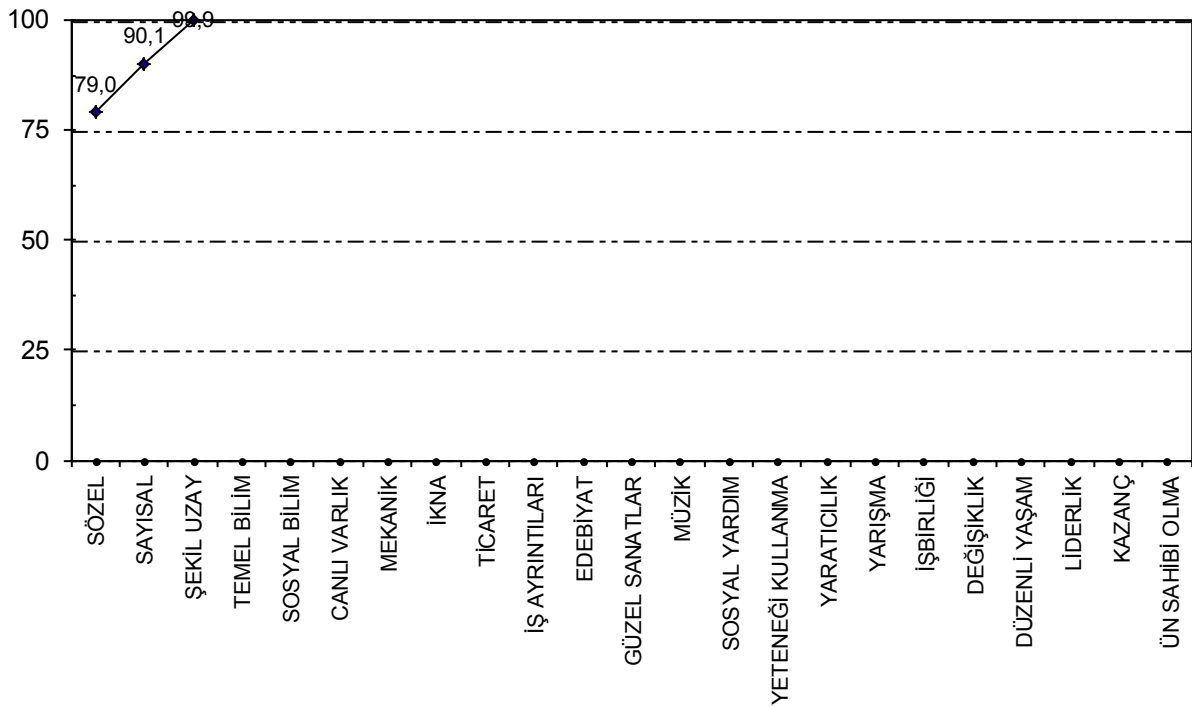
Son olarak danışanın mesleki kişilik tipleri envanteri sonuçları incelenmiş sonuç olarak sırayla sosyal, geleneksel, sanatçı kişilik tipleri ilk üç sırada yer almıştır. Bu çerçevede yapılan o*net sorgulamasında “öğretmenlik alanında yer alan” meslekler” sıralanmıştır.

Danışanın yetenek, mesleki değer ve mesleki kişilik tiplerinden elde edilen verilerle birlikte değerlendirildiğinde danışan için daha uygun olabilecek mesleklerin şekil-uzay ve sayısal yeteneği içeren “iç mimarlık” ve “endüstri mühendisliği” olduğu görülmektedir.

DANIŞAN-3

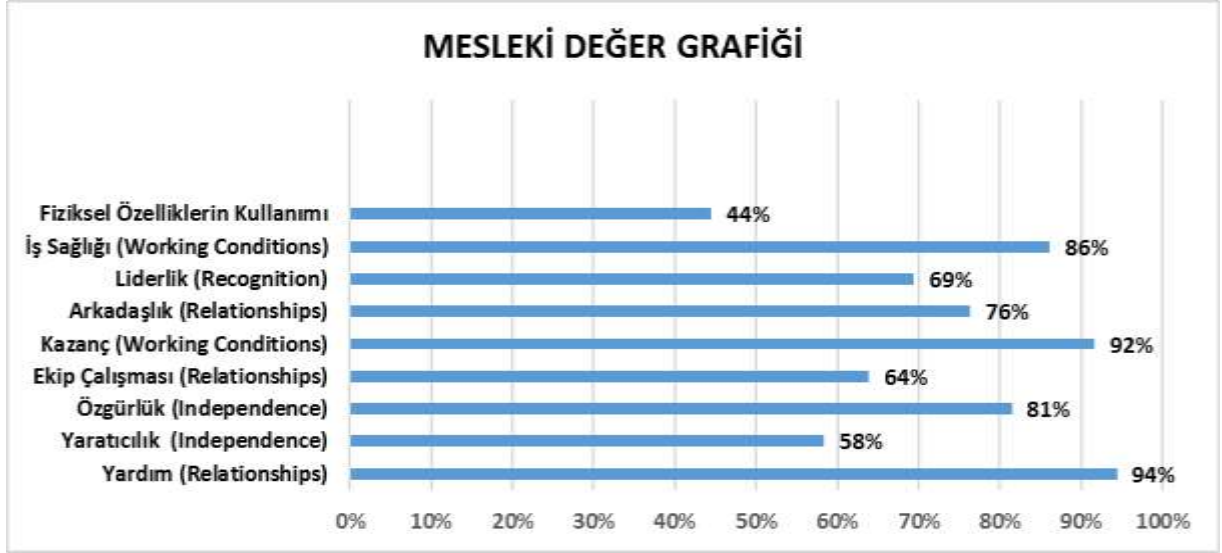
Danışan D.L. 16 yaşında Anadolu Lisesi, 10.sınıf öğrencisidir. Danışana “Kendini Değerlendirme Envanteri (Yetenek alanları) (KDE), “Mesleki Değer Envanteri” (MDE) ve “Mesleki Kişilik Tipleri Envanteri” (MKTE) uygulanmıştır. Danışanın ileride seçmek istediği meslekler ve test sonuçları sonunda uyum değerleri şu şekildedir:

Kendini Değerlendirme Envanterinin Sonuçlarının Değerlendirilmesi



Danışanın kendini değerlendirme envanteri yetenek alt boyutu sonuçlarına göre ilk sırada **şekil-uzay yeteneği** puanı 99.9; ikinci sırada 90.1 puan ile **sayısal yetenek**; üçüncü sırada ise 79.0 puan ile **sözel yetenek** gelmektedir.

Mesleki Değerlerin İncelenmesi



Danışanın yüksek olan ilk 3 mesleki değerleri sırasıyla “**yardım**”, “**kazanç**” ve “**iş sağlığı**” değerleridir. Bu sıralama O*net programına girildiğinde;

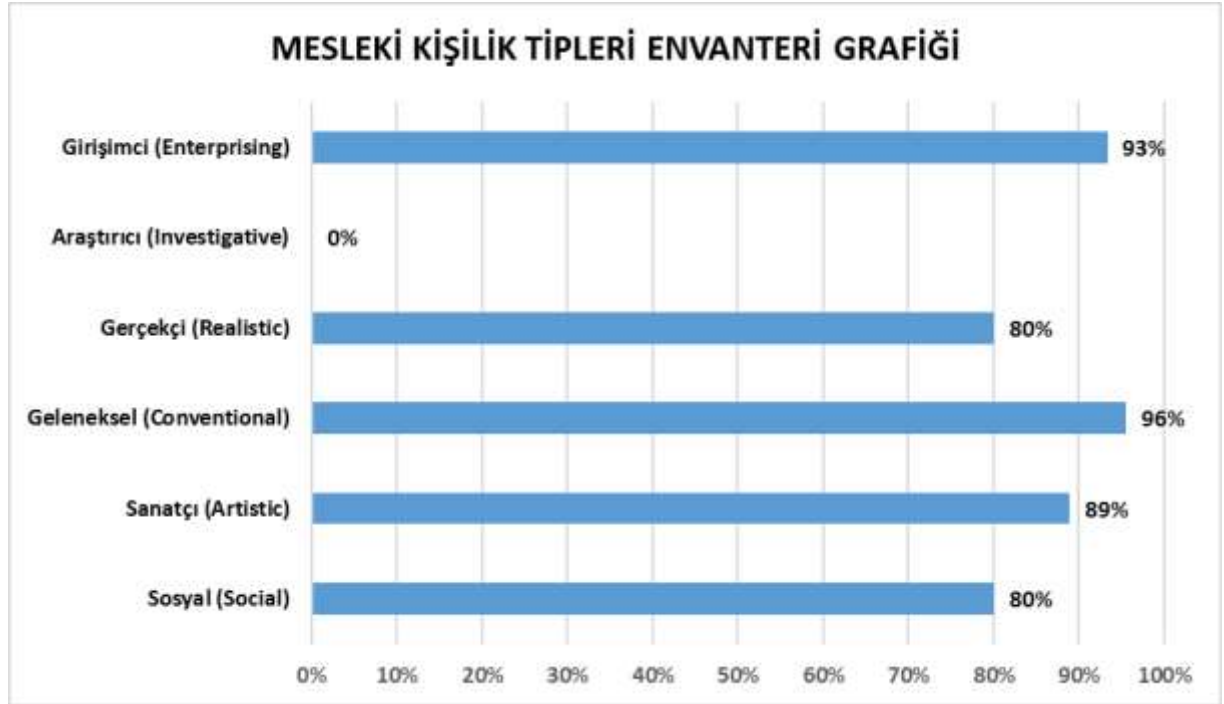
Yukarıdaki sıralamada Relationships (R) ve Working Conditions (W) harfleri sırası ile seçilip job zone (iş bölgesi) olarak 5 seçildiğinde Sonuç olarak:

En İyi İş Değerleri	İş Alanı	kod	Meslek
RWS	5	29-1141.02	İleri Uygulama Psikiyatri Hemşireleri
RWI	5	25-4022.00	Kütüphaneçiler ve Medya Koleksiyonları Uzmanları
RWI	5	25-1072.00	Hemşirelik Eğitimcileri ve Öğretmenleri, Ortaöğretim Sonrası
RWA	5	29-1071.00	Doktor Asistanları
ÇİĞ	5	29-1181.00	odyologlar
RIW	5	11-9032.00	Eğitim Yöneticileri, Anaokulundan Ortaöğretime
ÇİĞ	5	21-1012.00	Eğitim, Rehberlik ve Kariyer Danışmanları ve Danışmanları
ÇİĞ	5	25-1123.00	İngiliz Dili ve Edebiyatı Öğretmenleri, Ortaöğretim Sonrası
ÇİĞ	5	29-1122.00	Ergoterapistler
ÇİĞ	5	19-3051.00	Şehir ve Bölge Plancıları
WRA	5	19-3032.00	Endüstri-Örgüt Psikologları
IRW	5	25-1121.00	Sanat, Drama ve Müzik Öğretmenleri, Lise Sonrası
IWR	5	29-1299.02	ortoptistler

Yapılan sınıflandırmada “**odyoloji**”, “**psikolojik danışmanlık**” meslekleri dikkat çekmektedir.

Mesleki Kişilik Tipleri

Son olarak danışanın mesleki kişilik tipleri üzerinde değerlendirme yapıldığında:



İlk üç sırada yer alan kişilik tipleri sırasıyla geleneksel, girişimci ve sanatçı olarak gözükmektedir. O*net programında bu üç sıralamaya göre arama yapıldığında:

Faiz Kodu	İş Alanı	kod	Meslek
ECA	4	41-3011.00	Reklam Satış Temsilcileri
ECA	4	13-1131.00	Bağış Kampanyaları Parlak Görünüm
ECA	4	27-2012.03	Medya Programlama Direktörleri Parlak Görünüm
EAC	4	11-2011.00	Reklam ve Promosyon Yöneticileri Parlak Görünüm
EAC	4	27-3043.00	Yazarlar ve Yazarlar
AEC	4	27-3041.00	editörler

Yetenek, Mesleki Değer ve Mesleki Kişilik Tiplerinin Ortak Değerlendirilmesi

D. L. 16 yaşında Anadolu Lisesi 10.sınıf öğrencisidir. Kendini Değerlendirme Envanteri, Mesleki Değer Envanteri ve Mesleki Kişilik Tipleri Envanteri uygulanmıştır. Danışana uygulanan kendini değerlendirme envanteri sonucunda yetenek alt boyutu sonuçlarına göre ilk **şekil-uzay yeteneği** puanı 99.9; ikinci sırada 90.1 puan ile **sayısal yetenek**; üçüncü sırada ise 79.0 puan ile **sözel yetenek** gelmektedir. Seçmeyi düşündüğü mesleği “hukuk ya da subay-astsubaylık” olarak belirtmektedir. Danışana ağırlıklı olarak şekil-uzay yeteneği ve sayısal yeteneği içeren mesleklerin önerilmesi uygun olacaktır.

İkinci olarak danışanın mesleki değerleri incelenmiştir. Mesleki değerler ile meslekte önem verdiğimiz etkinlikler ya da durumları ifade eder. Danışan için her bir

meslekte önemli olan değerler “yardım”, “kazanç” ve “iş sağlığı” değerleridir. O*net programında mesleki değer incelemesinde “sosyal hizmet uzmanı”, “odyoloji” ve “psikolojik danışmanlık” meslekleri önerilmektedir. Bu mesleklerden “yardım” değerini “odyoloji ve psikolojik danışmanlık” karşılamaktadır.

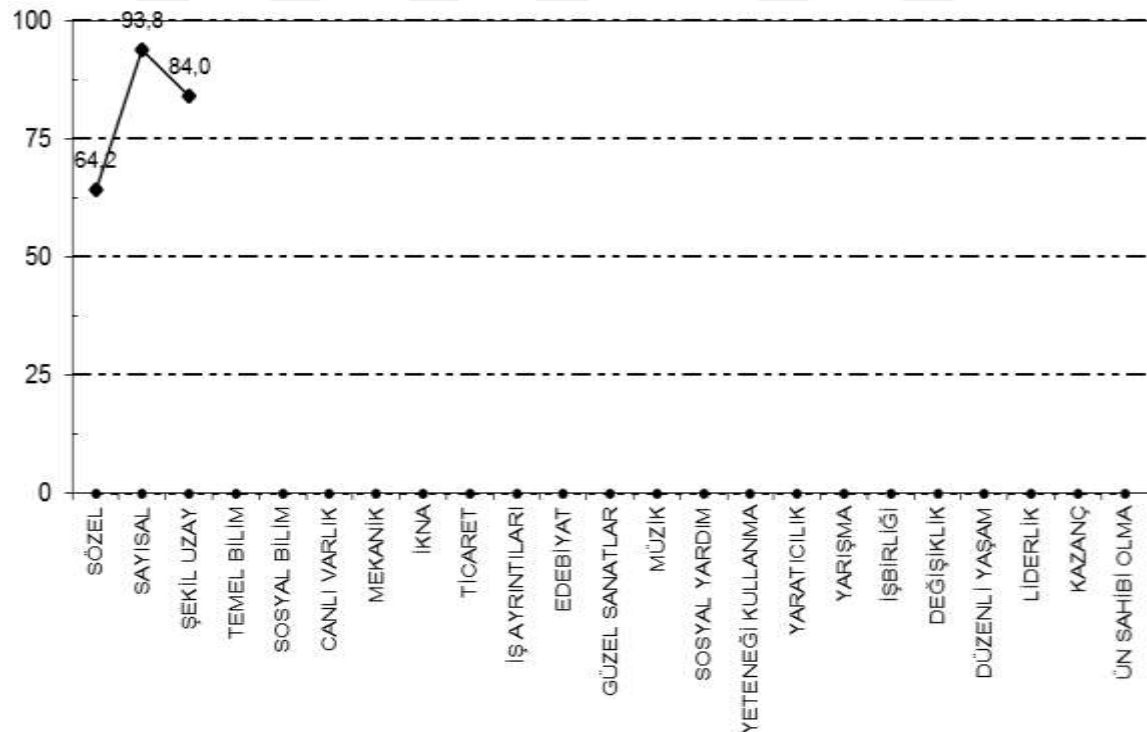
Son olarak danışanın mesleki kişilik tipleri envanteri sonuçları incelenmiş sonuç olarak sırayla geleneksel, girişimci ve sanatçı kişilik tipleri ilk üç sırada yer almıştır. Bu çerçevede yapılan o*net sorgulamasında “reklamcılık”, “yazarlık” gibi meslekler sıralanmıştır.

Danışanın yetenek, mesleki değer ve mesleki kişilik tiplerinden elde edilen verilerle birlikte değerlendirildiğinde danışan için daha uygun olabilecek mesleklerin sayısal alanı içeren “odyoloji” olduğu görülmektedir.

DANIŞAN-4

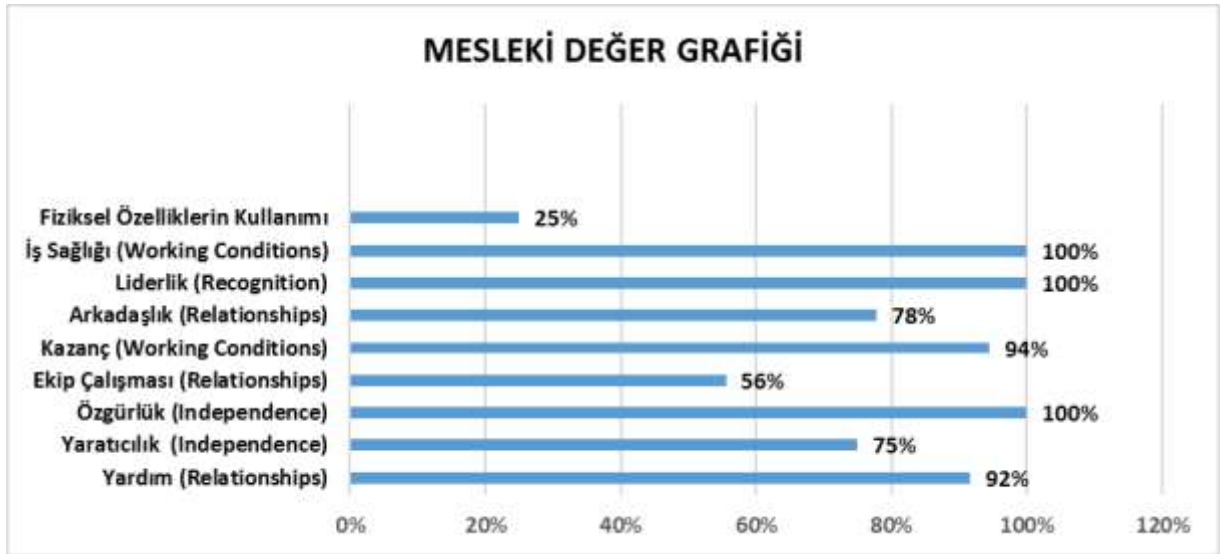
Danışan L.G. 16 yaşında Anadolu Lisesi, 10.sınıf öğrencisidir. Danışana “Kendini Değerlendirme Envanteri (Yetenek alanları) (KDE), “Mesleki Değer Envanteri” (MDE) ve “Mesleki Kişilik Tipleri Envanteri” (MKTE) uygulanmıştır. Danışanın ileride seçmek istediği meslekler ve test sonuçları sonunda uyum değerleri şu şekildedir:

Kendini Değerlendirme Envanterinin Sonuçlarının Değerlendirilmesi



Danışanın kendini değerlendirme envanteri yetenek alt boyutu sonuçlarına göre ilk sırada **şekil-uzay yeteneği** puanı 88.2; ikinci sırada 56.4 puan ile **sözel yetenek**; üçüncü sırada ise 50.0 puan ile **sayısal yetenek** gelmektedir.

Mesleki Değerlerin İncelenmesi



Danışanın yüksek olan ilk 3 mesleki değerleri sırasıyla “iş sağlığı”, “liderlik” ve “özgürlük” değerleridir. Bu sıralama O*net programına girildiğinde;

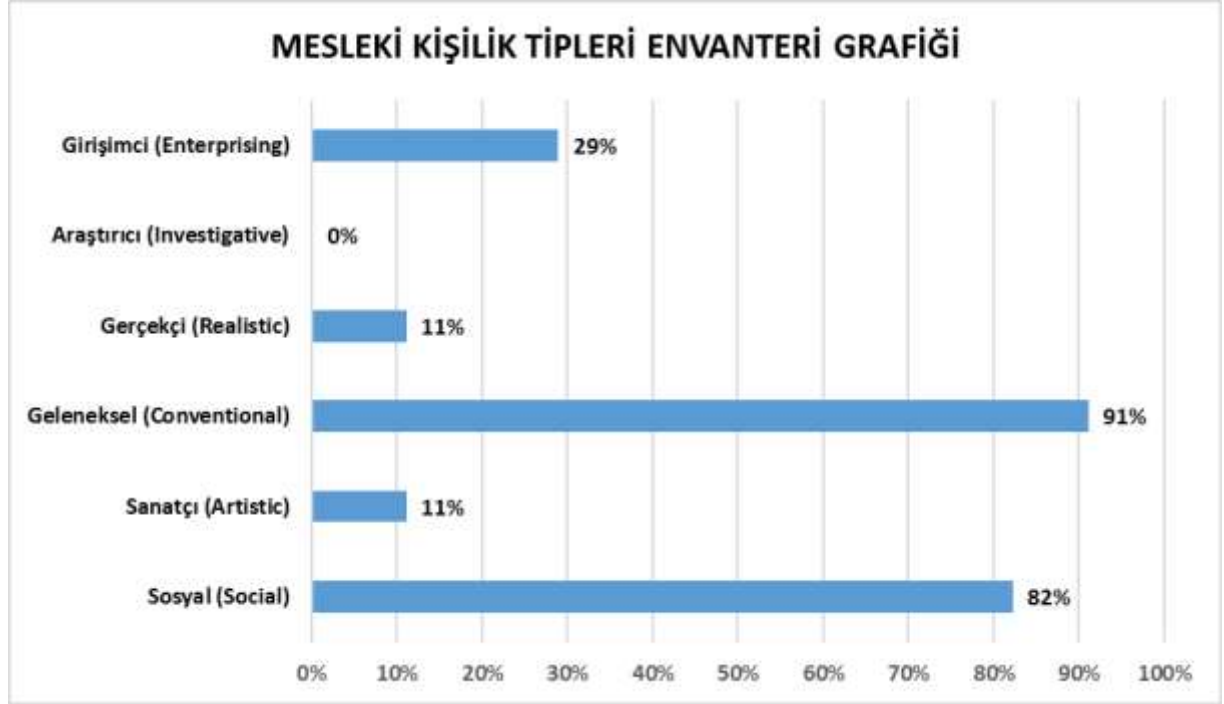
Yukarıdaki sıralamada Working Conditions (W), Recognition (Rc) ve Independence (I) harfleri sırası ile seçilip job zone (iş bölgesi) olarak 5 seçildiğinde Sonuç olarak:

En İyi İş Değerleri	İş Alanı	kod	Meslek
IRcW	3	33-1012.00	Polis ve Dedektiflerin Birinci Kademe Amirleri
WIRc	4	17-2011.00	Uzay Mühendisleri
WIRc	4	11-3031.00	Finans Yöneticileri Parlak Görünüm
IWRc	4	17-2051.00	İnşaat mühendisleri

Yapılan sınıflandırmada “uzay mühendisi”, “inşaat mühendisi” ve “finans/bankacılık” meslekleri dikkat çekmektedir.

Mesleki Kişilik Tipleri

Son olarak danışanın mesleki kişilik tipleri üzerinde değerlendirme yapıldığında:



İlk üç sırada yer alan kişilik tipleri sırasıyla (%50 altı hariç) geleneksel ve sosyal olarak gözükmektedir. O*net programında bu üç sıralamaya göre arama yapıldığında:

Faiz Kodu	İş Alanı	Kod	Meslek
KSS	İT	25-4022.00	Kütüphaneçiler ve Medya Koleksiyonları Uzmanları
SC	İT	25-9044.00	Öğretim Asistanları, Lise Sonrası
ECS	İT	11-9033.00	Eğitim Yöneticileri, Ortaöğretim Sonrası
ICS	İT	29-1051.00	Eczacılar
SIC	İT	25-1021.00	Bilgisayar Bilimleri Öğretmenleri, Ortaöğretim Sonrası
SIC	İT	25-1082.00	Kütüphane Bilimi Öğretmenleri, Ortaöğretim Sonrası
ESC	İT	29-1141.04	Klinik Hemşire Uzmanları
ESC	İT	11-9032.00	Eğitim Yöneticileri, Anaokulundan Ortaöğretime

Yetenek, Mesleki Değer ve Mesleki Kişilik Tiplerinin Ortak Değerlendirilmesi

L. 16 yaşında Anadolu Lisesi 10.sınıf öğrencisidir. Kendini Değerlendirme Envanteri, Mesleki Değer Envanteri ve Mesleki Kişilik Tipleri Envanteri uygulanmıştır. Danışana uygulanan kendini değerlendirme envanteri sonucunda yetenek alt boyutu sonuçlarına göre ilk sırada **şekil-uzay yeteneği** puanı 88.2; ikinci sırada 56.4 puan ile **sözel yetenek**; üçüncü sırada ise 50.0 puan ile **sayısal yetenek** gelmektedir. Seçmeyi düşündüğü mesleği “hemşirelik ya da İngilizce öğretmenliği” olarak belirtmektedir. Danışana ağırlıklı olarak şekil-uzay yeteneği ve sözel yeteneği içeren mesleklerin önerilmesi uygun olacaktır.

İkinci olarak danışanın mesleki değerleri incelenmiştir. Mesleki değerler ile meslekte önem verdiğimiz etkinlikler ya da durumları ifade eder. Danışan için her bir meslekte önemli olan değerler “iş sağlığı”, “liderlik” ve “özgürlük” değerleridir. O*net programında mesleki değer incelemesinde “uzay mühendisliği”, “inşaat mühendisliği” ve “bankacılık/finans” meslekleri önerilmektedir. Bu mesleklerden “özgürlük” ve “liderlik” değerlerini inşaat mühendisliği/ uzay mühendisliği karşılamaktadır.

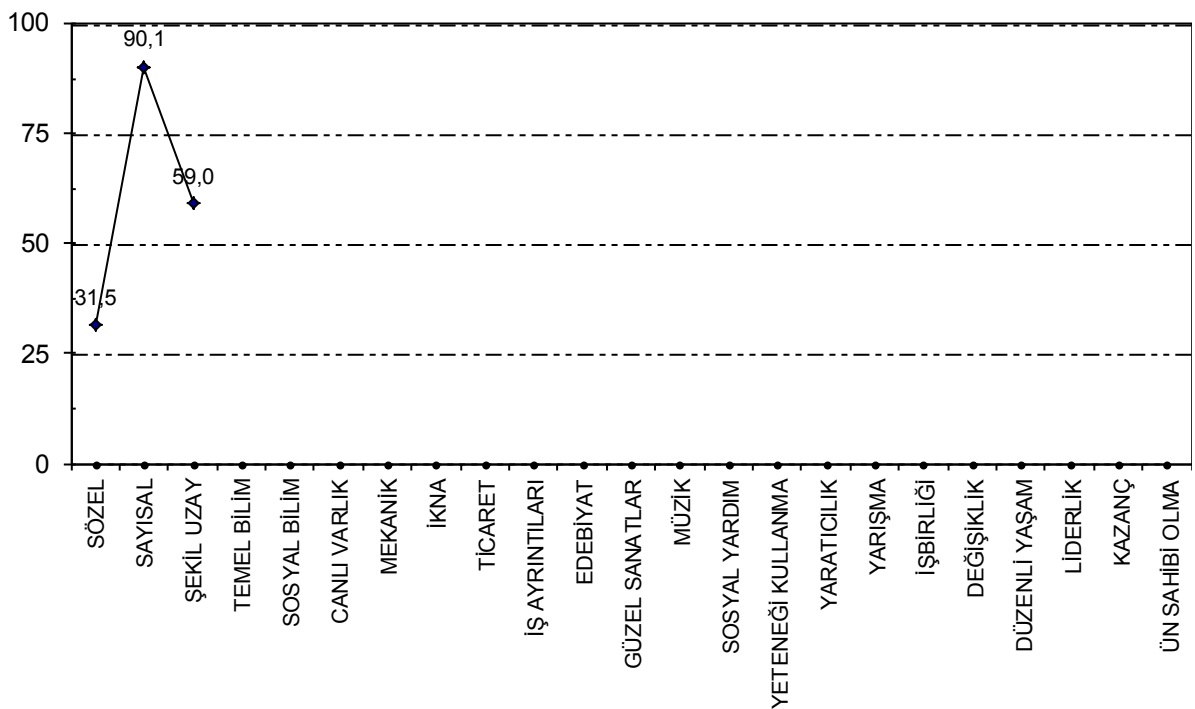
Son olarak danışanın mesleki kişilik tipleri envanteri sonuçları incelenmiş sonuç olarak sırayla geleneksel, sosyal kişilik tipleri ilk üç sırada yer almıştır. Bu çerçevede yapılan o*net sorgulamasında “eczacılık”, “bilgisayar öğretmenliği” gibi meslekler sıralanmıştır.

Danışanın yetenek, mesleki değer ve mesleki kişilik tiplerinden elde edilen verilerle birlikte değerlendirildiğinde danışan için daha uygun olabilecek mesleklerin şekil-uzay yetenek alanı içeren “inşaat mühendisliği”, “bilgisayar öğretmenliği/mühendisliği” olduğu görülmektedir.

DANIŞAN-5

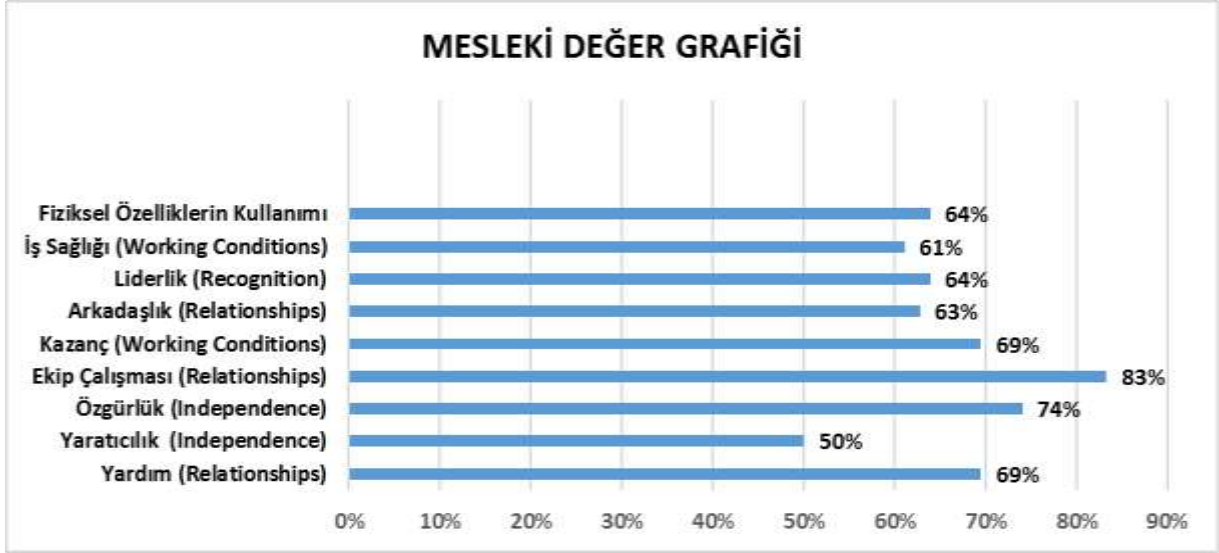
Danışan M.S.O., 16 yaşında Anadolu Lisesi, 10.sınıf öğrencisidir. Danışana “Kendini Değerlendirme Envanteri (Yetenek alanları) (KDE), “Mesleki Değer Envanteri” (MDE) ve “Mesleki Kişilik Tipleri Envanteri” (MKTE) uygulanmıştır. Danışanın ileride seçmek istediği meslekler ve test sonuçları sonunda uyum değerleri şu şekildedir:

Kendini Değerlendirme Envanterinin Sonuçlarının Değerlendirilmesi



Danışanın kendini değerlendirme envanteri yetenek alt boyutu sonuçlarına göre ilk sırada **sayısal yetenek** puanı 90.1; ikinci sırada 59.0 puan ile **şekil-uzay yeteneği**; üçüncü sırada ise 31.5 puan ile **sözel yetenek** gelmektedir.

Mesleki Değerlerin İncelenmesi



Danışanın yüksek olan ilk 3 mesleki değerleri sırasıyla “**ekip çalışması**”, “**özgürlük**” ve “**kazanç**” değerleridir. Bu sıralama O*net programına girildiğinde;

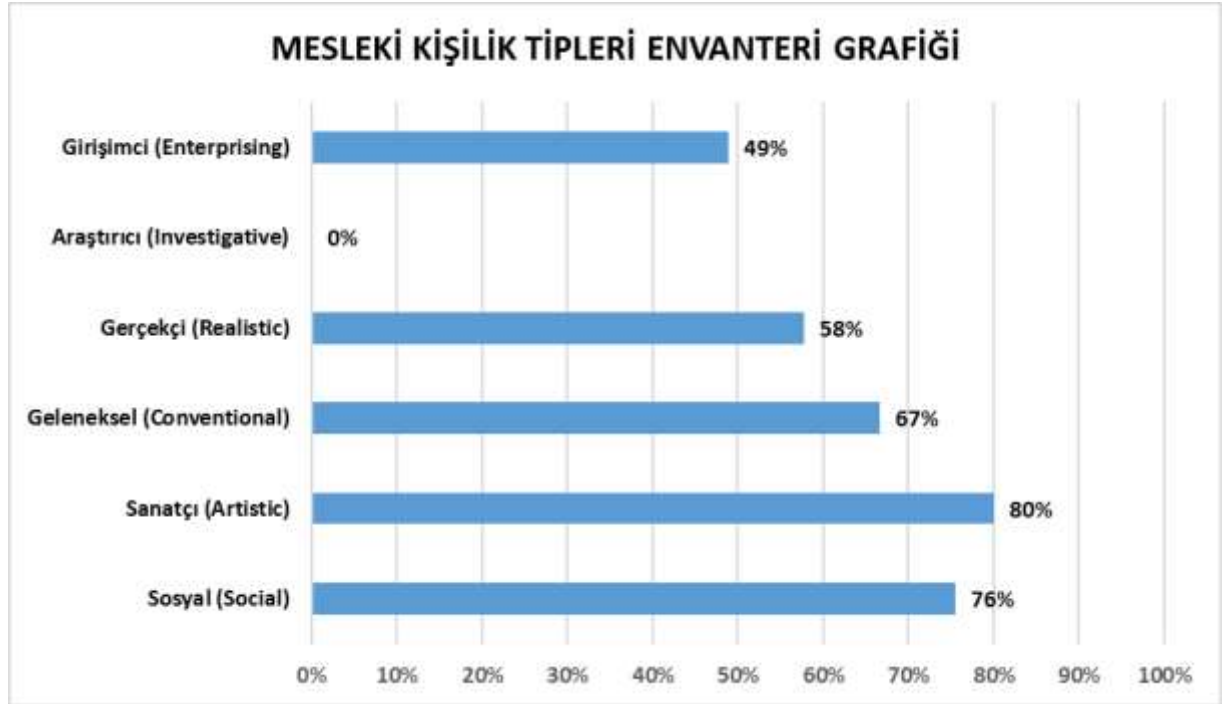
Yukarıdaki sıralamada Relationships (R), Independence (I) ve Working Conditions (W) harfleri sırası ile seçilip job zone (iş bölgesi) olarak 5 seçildiğinde Sonuç olarak:

En İyi İş Değerleri	İş Alanı	kod	Meslek
IRW	1	47-2161.00	Sıvacılar ve Sıva Duvarcılar
IRW	3	37-1012.00	Peyzaj, Çim Hizmeti ve Zemin Bakım İşçilerinin Birinci Kademe Süpervizörleri
IRW	3	11-9071.00	Kumar Yöneticilerinin ★ Parlak görünümü
RIW	4	41-3011.00	Reklam Satış Temsilcileri
RIW	4	11-1021.00	Genel ve Operasyon Yöneticileri ★
RIW	4	11-9151.00	Sosyal ve Toplum Hizmetleri Yöneticileri ★
RIW	4	17-1022.00	sörveyörler
RIW	4	11-3071.00	Taşıma, Depolama ve Dağıtım Yöneticileri
RWI	4	19-1031.00	Koruma Bilimcileri
IRW	4	13-1051.00	Maliyet Tahmincileri
IWR	4	11-3051.00	Endüstriyel Üretim Yöneticileri
IWR	4	11-9111.00	Tıbbi ve Sağlık Hizmetleri Yöneticileri ★
RIW	5	11-9032.00	Eğitim Yöneticileri, Anaokulundan Ortaöğretime
RWI	5	25-4022.00	Kütüphaneçiler ve Medya Koleksiyonları Uzmanları
RWI	5	25-1072.00	Hemşirelik Eğitimcileri ve Öğretmenleri, Ortaöğretim Sonrası ★
IRW	5	25-1121.00	Sanat, Drama ve Müzik Öğretmenleri, Lise Sonrası ★
IWR	5	29-1299.02	ortoptistler

Yapılan sınıflandırmada “endüstri mühendisliği”, “tıbbi sağlık hizmetleri” ve “hemşirelik” meslekleri dikkat çekmektedir.

Mesleki Kişilik Tipleri

Son olarak danışanın mesleki kişilik tipleri üzerinde değerlendirme yapıldığında:



İlk üç sırada yer alan kişilik tipleri sırasıyla sanatçı, sosyal ve geleneksel olarak gözükmektedir. O*net programında bu üç sıralamaya göre arama yapıldığında:

Faiz Kodu	İş Alanı	Kod	Meslek
SAC	4	25-2023.00	Kariyer/Teknik Eğitim Öğretmenleri, Ortaokul
SAC	4	25-2021.00	İlkokul Öğretmenleri, Özel Eğitim ★ Hariç Parlak görünüm
SAC	4	13-1151.00	Eğitim ve Gelişim Uzmanları ★

Yetenek, Mesleki Değer ve Mesleki Kişilik Tiplerinin Ortak Değerlendirilmesi

M.S., 16 yaşında Anadolu Lisesi 10.sınıf öğrencisidir. Kendini Değerlendirme Envanteri, Mesleki Değer Envanteri ve Mesleki Kişilik Tipleri Envanteri uygulanmıştır. Danışana uygulanan kendini değerlendirme envanteri sonucunda yetenek alt boyutu sonuçlarına göre ilk sırada **sayısal yetenek** puanı 90.1; ikinci sırada 59.0 puan ile **şekil-uzay yeteneği**; üçüncü sırada ise 31.5 puan ile **sözel yetenek** gelmektedir. Seçmeyi düşündüğü mesleği “Polis ya da beden eğitimi öğretmeni” olarak belirtmektedir. Danışana ağırlıklı olarak sayısal yeteneği içeren mesleklerin önerilmesi uygun olacaktır.

İkinci olarak danışanın mesleki değerleri incelenmiştir. Mesleki değerler ile meslekte önem verdiğimiz etkinlikler ya da durumları ifade eder. Danışan için her bir meslekte önemli olan değerler “ekip çalışması”, “özgürlük” ve “kazanç” değerleridir. O*net programında mesleki değer incelemesinde “endüstri mühendisliği”, “tıbbi sağlık hizmetleri” ve “hemşirelik” meslekleri önerilmektedir. Bu mesleklerden “ekip çalışması” değerini endüstri mühendisliği karşılamaktadır.

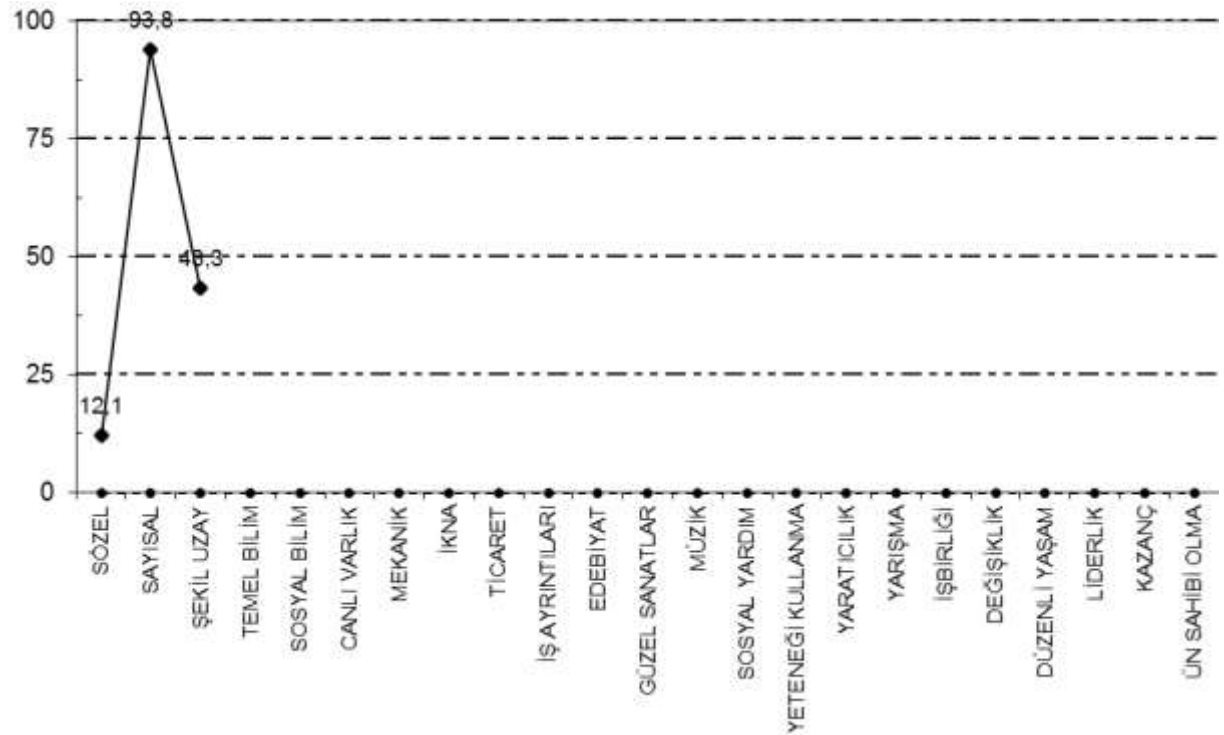
Son olarak danışanın mesleki kişilik tipleri envanteri sonuçları incelenmiş sonuç olarak sırayla sanatçı, sosyal, geleneksel kişilik tipleri ilk üç sırada yer almıştır. Bu çerçevede yapılan o*net sorgulamasında “özel eğitim öğretmenliği” gibi meslekler sıralanmıştır.

Danışanın yetenek, mesleki değer ve mesleki kişilik tiplerinden elde edilen verilerle birlikte değerlendirildiğinde danışan için daha uygun olabilecek mesleklerin sayısal alanı içeren “endüstri mühendisliği, “hemşirelik” olduğu görülmektedir.

DANIŞAN-6

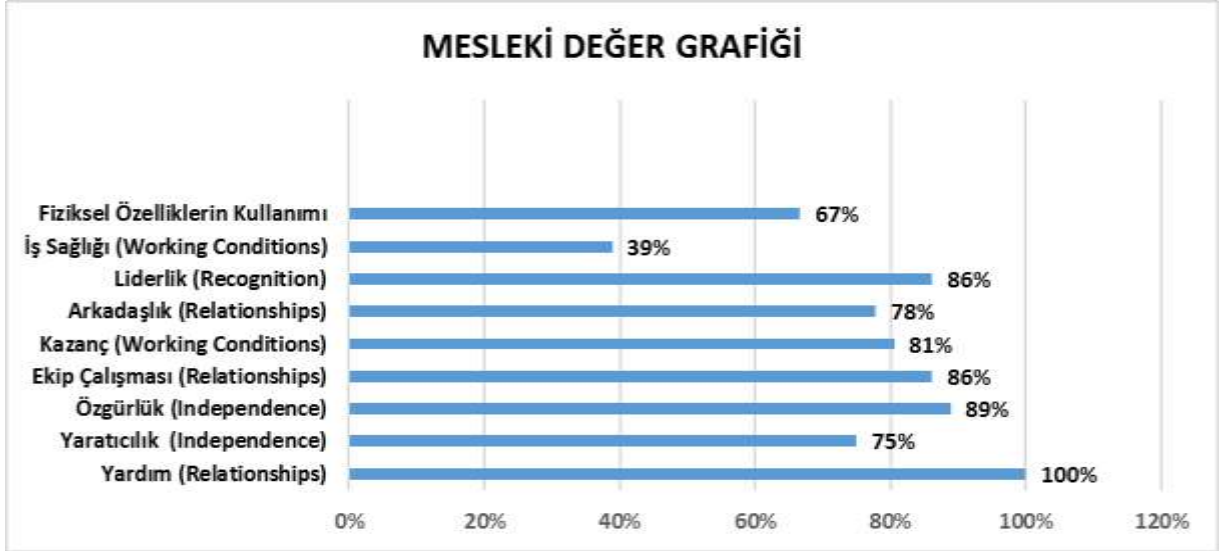
Danışan N. K. 16 yaşında Anadolu Lisesi, 10.sınıf öğrencisidir. Danışana “Kendini Değerlendirme Envanteri (Yetenek alanları) (KDE), “Mesleki Değer Envanteri” (MDE) ve “Mesleki Kişilik Tipleri Envanteri” (MKTE) uygulanmıştır. Danışanın ileride seçmek istediği meslekler ve test sonuçları sonunda uyum değerleri şu şekildedir:

Kendini Değerlendirme Envanterinin Sonuçlarının Değerlendirilmesi



Danışanın kendini değerlendirme envanteri yetenek alt boyutu sonuçlarına göre ilk sırada **sayısal yetenek** puanı 93.8; ikinci sırada 43.3 puan ile **şekil-uzay yeteneği**; üçüncü sırada ise 12.1 puan ile **sözel yetenek** gelmektedir.

Mesleki Değerlerin İncelenmesi



Danışanın yüksek olan ilk 3 mesleki değerleri sırasıyla “yardım”, “özgürlük” ve “liderlik” değerleridir. Bu sıralama O*net programına girildiğinde;

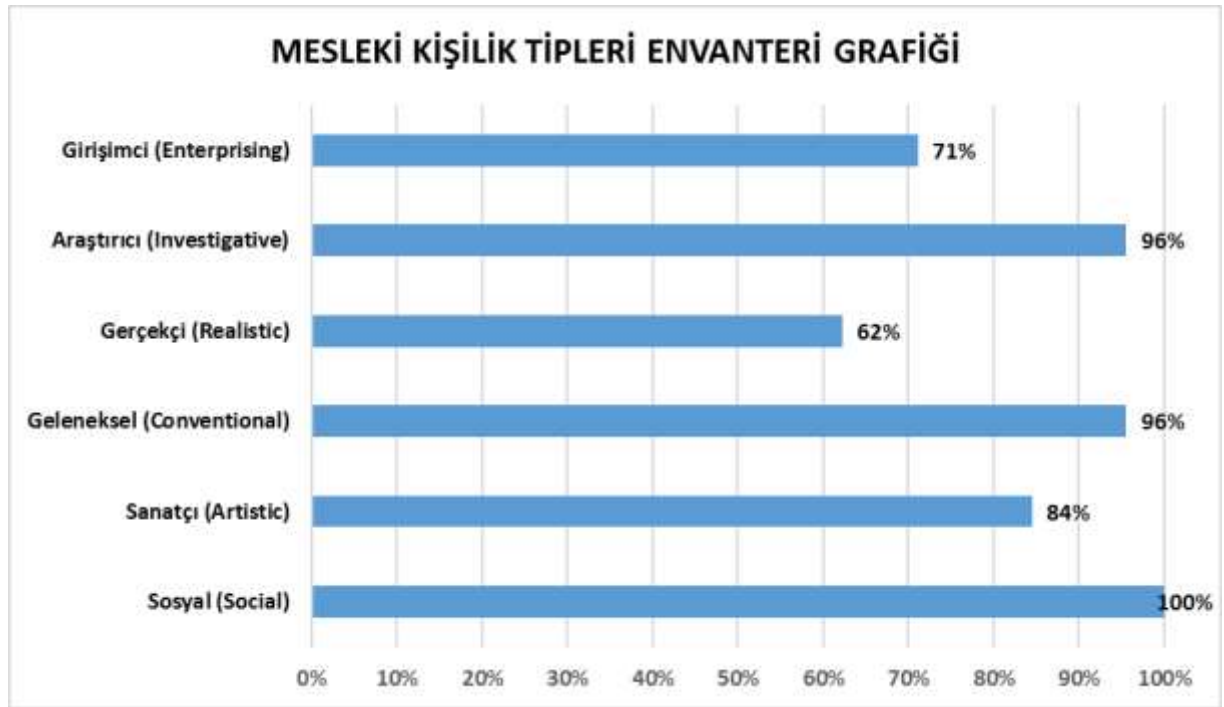
Yukarıdaki sıralamada Working Conditions (W), Independence (I) ve Relationships (Rc) harfleri sırası ile seçilip job zone (iş bölgesi) olarak 5 seçildiğinde Sonuç olarak:

En İyi İş Değerleri	İş Alanı	kod	Meslek
IRcW	3	33-1012.00	Polis ve Dedektiflerin Birinci Kademe Amirleri
WIRc	4	17-2011.00	Uzay Mühendisleri
WIRc	4	11-3031.00	Finans Yöneticileri ☀ Parlak Görünüm
IWRc	4	17-2051.00	İnşaat mühendisleri

Yapılan sınıflandırmada “uzay mühendisi”, “inşaat mühendisi” ve “finans/bankacılık” meslekleri dikkat çekmektedir.

Mesleki Kişilik Tipleri

Son olarak danışanın mesleki kişilik tipleri üzerinde değerlendirme yapıldığında:



İlk üç sırada yer alan kişilik tipleri sırasıyla sosyal, geleneksel ve araştırmacı olarak gözükmektedir. O*net programında bu üç sıralamaya göre arama yapıldığında:

Faiz Kodu	İş Alanı	kod	Meslek
SIC	4	29-1141.00	Kayıtlı Hemşireler Parlak görünüm
SIC	5	25-1021.00	Bilgisayar Bilimleri Öğretmenleri, Ortaöğretim Sonrası
SIC	5	25-1082.00	Kütüphane Bilimi Öğretmenleri, Ortaöğretim Sonrası
ICS	5	29-1051.00	eczacılar

Yetenek, Mesleki Değer ve Mesleki Kişilik Tiplerinin Ortak Değerlendirilmesi

N., 16 yaşında Anadolu Lisesi 10.sınıf öğrencisidir. Kendini Değerlendirme Envanteri, Mesleki Değer Envanteri ve Mesleki Kişilik Tipleri Envanteri uygulanmıştır. Danışana uygulanan kendini değerlendirme envanteri sonucunda yetenek alt boyutu sonuçlarına göre ilk sırada **sayısal yetenek** puanı 93.8; ikinci sırada 43.3 puan ile **şekil-uzay yeteneği**; üçüncü sırada ise 12.1 puan ile **sözel yetenek** gelmektedir. Seçmeyi düşündüğü mesleği “tıp ya da hemşirelik” olarak belirtmektedir. Danışana ağırlıklı olarak sayısal yeteneği içeren mesleklerin önerilmesi uygun olacaktır.

İkinci olarak danışanın mesleki değerleri incelenmiştir. Mesleki değerler ile meslekte önem verdiğimiz etkinlikler ya da durumları ifade eder. Danışan için her bir meslekte önemli olan değerler “yardım”, “özgürlük” ve “liderlik” değerleridir. O*net programında mesleki değer incelemesinde “uzay mühendisliği”, “inşaat mühendisliği”

ve “bankacılık/finans” meslekleri önerilmektedir. Bu mesleklerden “yaratıcılık” değeri ile uzay/inşaat mühendisliği karşılamaktadır.

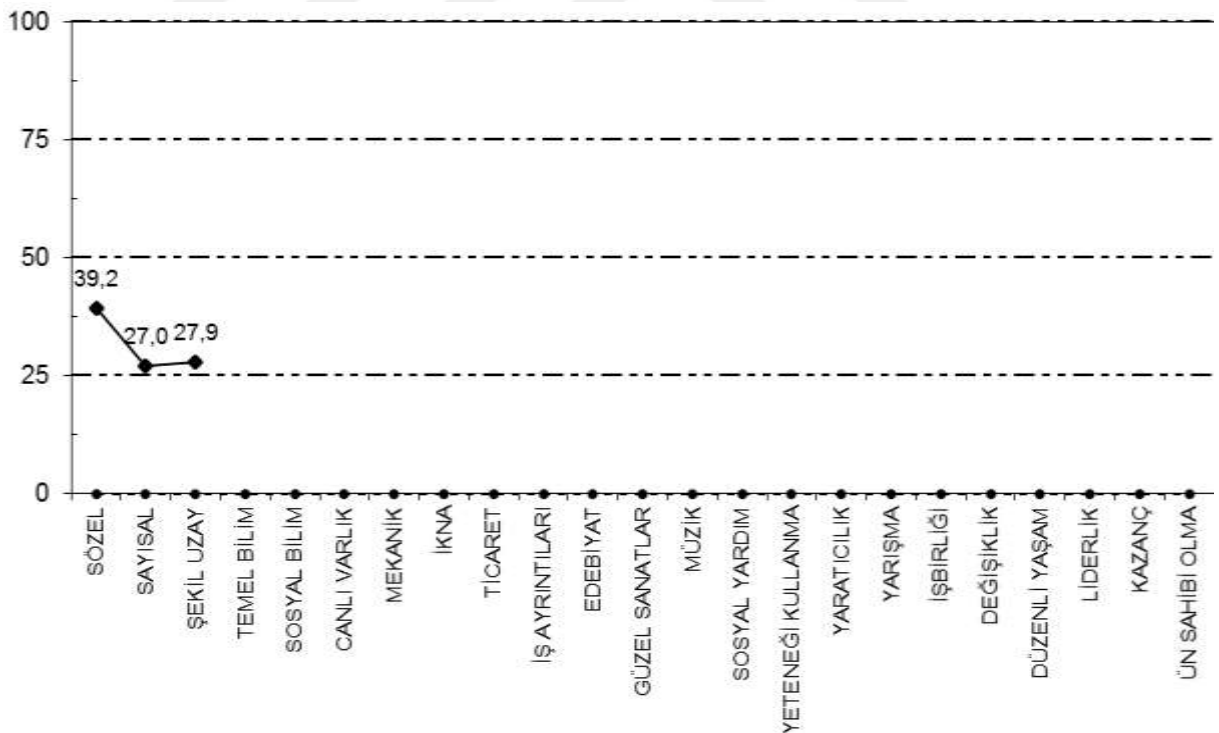
Son olarak danışanın mesleki kişilik tipleri envanteri sonuçları incelenmiş sonuç olarak sırayla sosyal, geleneksel ve araştırmacı kişilik tipleri ilk üç sırada yer almıştır. Bu çerçevede yapılan o*net sorgulamasında “eczacılık”, “bilgisayar öğretmenliği”, “hemşirelik” gibi meslekler sıralanmıştır.

Danışanın yetenek, mesleki değer ve mesleki kişilik tiplerinden elde edilen verilerle birlikte değerlendirildiğinde danışan için daha uygun olabilecek mesleklerin sayısal alanı içeren “uzay/inşaat mühendisliği”, “eczacılık”, “hemşirelik” olduğu görülmektedir.

DANIŞAN-7

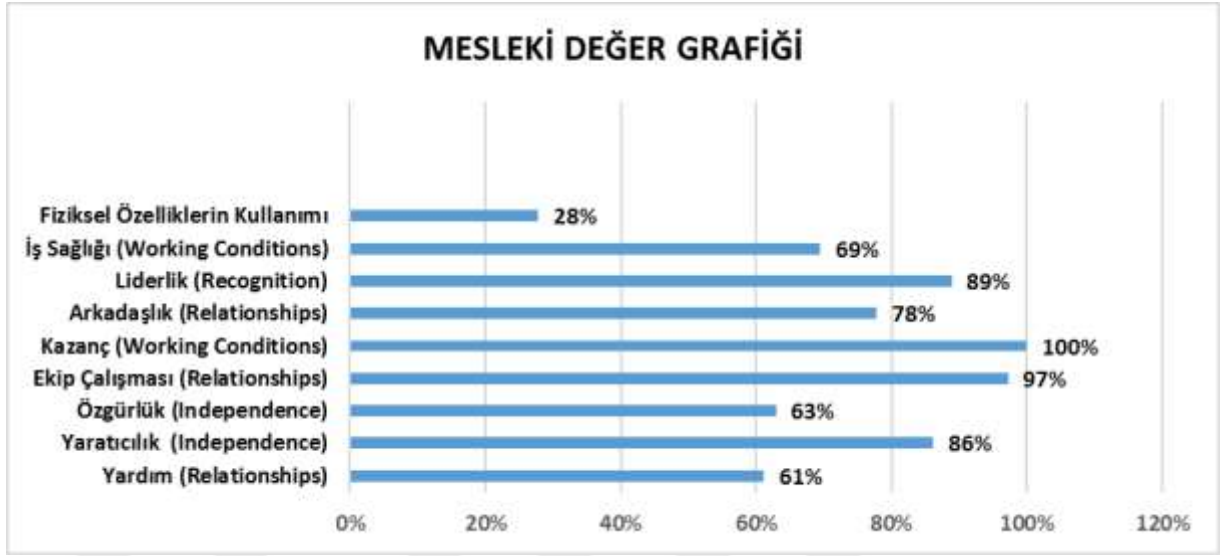
Danışan S.K., 16 yaşında Anadolu Lisesi, 10.sınıf öğrencisidir. Danışana “Kendini Değerlendirme Envanteri (Yetenek alanları) (KDE), “Mesleki Değer Envanteri” (MDE) ve “Mesleki Kişilik Tipleri Envanteri” (MKTE) uygulanmıştır. Danışanın ileride seçmek istediği meslekler ve test sonuçları sonunda uyum değerleri şu şekildedir:

Kendini Değerlendirme Envanterinin Sonuçlarının Değerlendirilmesi



Danışanın kendini değerlendirme envanteri yetenek alt boyutu sonuçlarına göre ilk sırada **sözel yetenek** puanı 39.2; ikinci sırada 27.9 puan ile **şekil-uzay yeteneği**; üçüncü sırada ise 27.0 puan ile **sözel yetenek** gelmektedir.

Mesleki Değerlerin İncelenmesi



Danışanın yüksek olan ilk 3 mesleki değerleri sırasıyla “**kazanç**”, “**ekip çalışması**” ve “**liderlik**” değerleridir. Bu sıralama O*net programına girildiğinde;

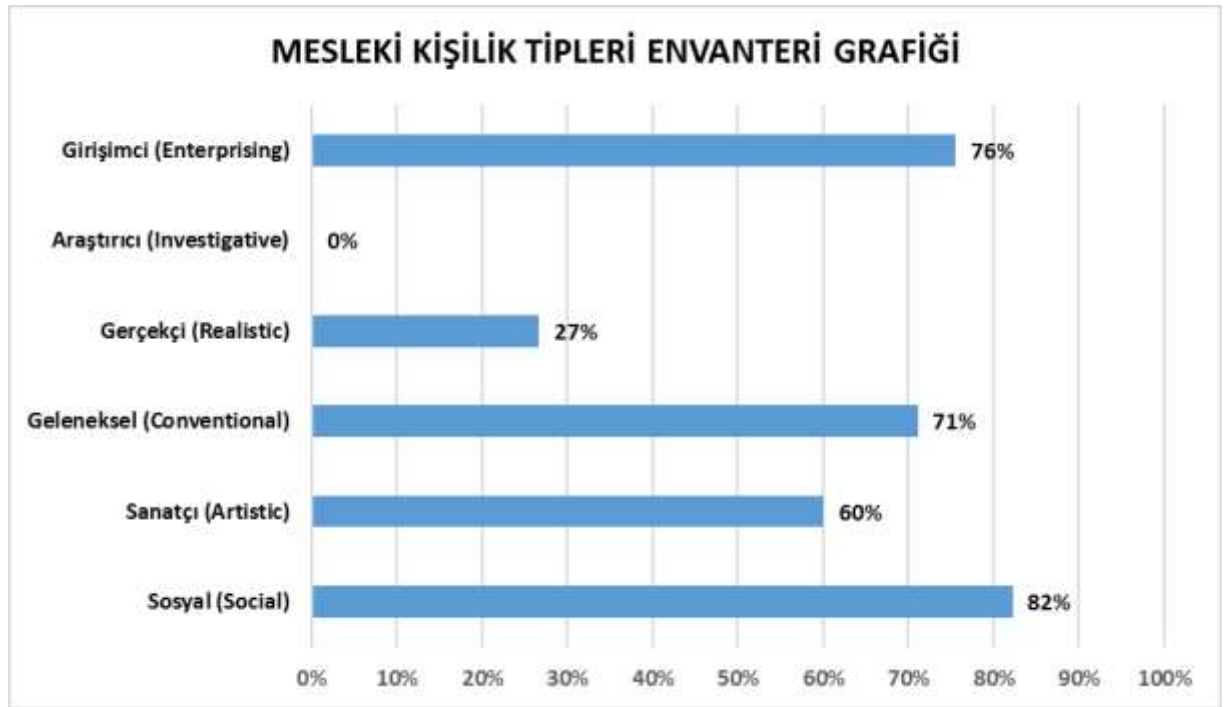
Yukarıdaki sıralamada Working Conditions (W), Relationship (R), Recognition (Rc) ve harfleri sırası ile seçilip job zone (iş bölgesi) olarak 5 seçildiğinde Sonuç olarak:

En İyi İş Değerleri	İş Alanı	kod	Meslek
RRcW	2	41-9012.00	Modeller ★ Parlak Görünüm
RWRc	4	27-3091.00	Tercümanlar ve Çevirmenler ★
RRcW	4	11-3121.00	İnsan Kaynakları Yöneticileri

Yapılan sınıflandırmada “**tercümanlık**”, “**insan kaynakları/halkla ilişkiler**” meslekleri dikkat çekmektedir.

Mesleki Kişilik Tipleri

Son olarak danışanın mesleki kişilik tipleri üzerinde değerlendirme yapıldığında:



İlk üç sırada yer alan kişilik tipleri sırasıyla (%50 altı hariç) sosyal, girişimci ve geleneksel olarak gözükmetedir. O*net programında bu üç sıralamaya göre arama yapıldığında:

Faiz Kodu	İş Alanı	kod	Meslek
ESC	5	29-1141.04	Klinik Hemşire Uzmanları
ESC	5	11-9032.00	Eğitim Yöneticileri, Anaokulundan Ortaöğretime
ECS	5	11-9033.00	Eğitim Yöneticileri, Ortaöğretim Sonrası

Yetenek, Mesleki Değer ve Mesleki Kişilik Tiplerinin Ortak Değerlendirilmesi

S., 16 yaşında Anadolu Lisesi 10.sınıf öğrencisidir. Kendini Değerlendirme Envanteri, Mesleki Değer Envanteri ve Mesleki Kişilik Tipleri Envanteri uygulanmıştır. Danışana uygulanan kendini değerlendirme envanteri sonucunda yetenek alt boyutu sonuçlarına göre ilk sırada **sözel yetenek** puanı 39.2; ikinci sırada 27.9 puan ile **şekil-uzay yeteneği**; üçüncü sırada ise 27.0 puan ile **sözel yetenek** gelmektedir Seçmeyi düşündüğü mesleği konusunda kararsız olduğunu belirtmektedir. Danışana ağırlıklı olarak sözel yeteneği içeren mesleklerin önerilmesi uygun olacaktır.

İkinci olarak danışanın mesleki değerleri incelenmiştir. Mesleki değerler ile meslekte önem verdiğimiz etkinlikler ya da durumları ifade eder. Danışan için her bir meslekte önemli olan değerler “kazanç”, “ekip çalışması” ve “liderlik” değerleridir. O*net programında mesleki değer incelemesinde “tercümanlık”, “insan

kaynakları/halkla ilişkiler” meslekleri önerilmektedir. Bu mesleklerden “ekip çalışması” ve “liderlik” değeri ile halkla ilişkiler/insan kaynakları karşılamaktadır.

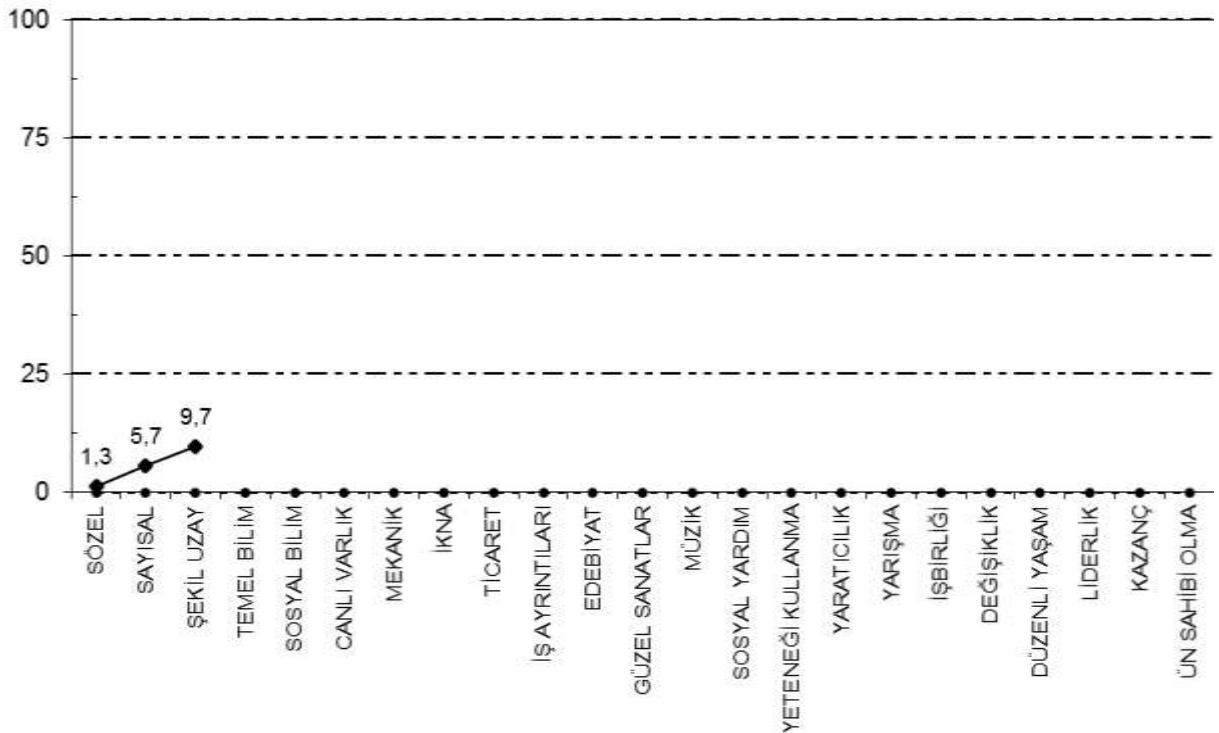
Son olarak danışanın mesleki kişilik tipleri envanteri sonuçları incelenmiş sonuç olarak sırayla sosyal, girişimci, geleneksel kişilik tipleri ilk üç sırada yer almıştır. Bu çerçevede yapılan o*net sorgulamasında “okul öncesi öğretmenliği” yer almaktadır.

Danışanın yetenek, mesleki değer ve mesleki kişilik tiplerinden elde edilen verilerle birlikte değerlendirildiğinde danışan için daha uygun olabilecek mesleklerin sözel alanı içeren “okul öncesi öğretmenliği”, “halkla ilişkiler” olduğu görülmektedir.

DANIŞAN-8

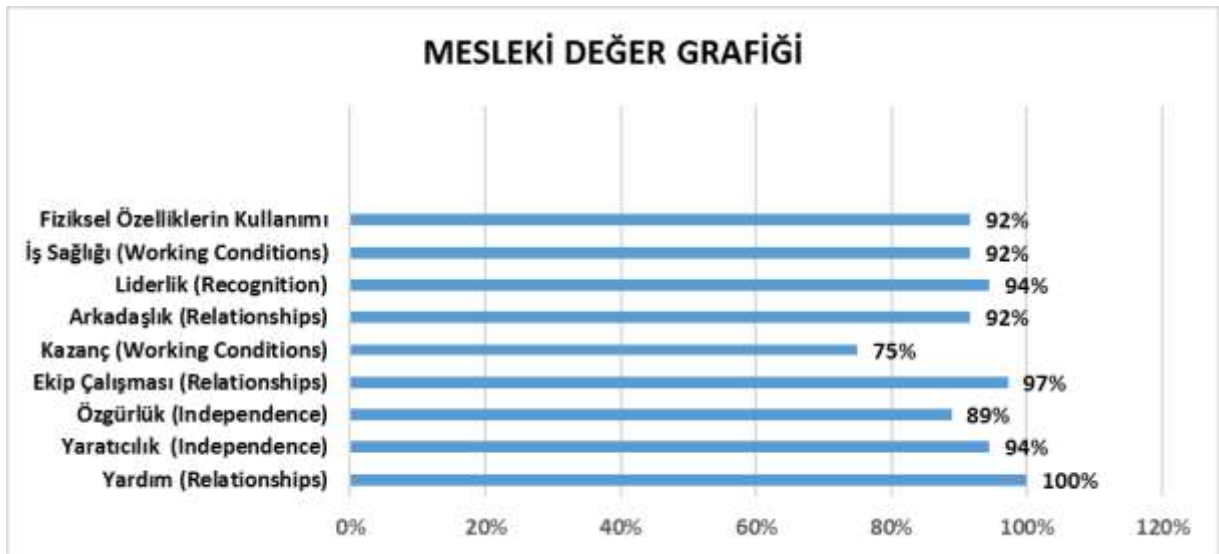
Danışan Y.Y., 16 yaşında Anadolu Lisesi, 10.sınıf öğrencisidir. Danışana “Kendini Değerlendirme Envanteri (Yetenek alanları) (KDE), “Mesleki Değer Envanteri” (MDE) ve “Mesleki Kişilik Tipleri Envanteri” (MKTE) uygulanmıştır. Danışanın ileride seçmek istediği meslekler ve test sonuçları sonunda uyum değerleri şu şekildedir:

Kendini Değerlendirme Envanterinin Sonuçlarının Değerlendirilmesi



Danışanın kendini değerlendirme envanteri yetenek alt boyutu sonuçlarına göre ilk sırada **şekil-uzay yeteneği** puanı 9.7; ikinci sırada 5.7 puan ile **sayısal yetenek**; üçüncü sırada ise 1.3 puan ile **sözel yetenek** gelmektedir.

Mesleki Değerlerin İncelenmesi



Danışanın yüksek olan ilk 3 mesleki değerleri sırasıyla “yardım”, “ekip çalışması” ve “yaratıcılık” değerleridir. Bu sıralama O*net programına girildiğinde;

Yukarıdaki sıralamada Relationships (R) ve Independence (I) harfleri sırası ile seçilip job zone (iş bölgesi) olarak 5 seçildiğinde Sonuç olarak:

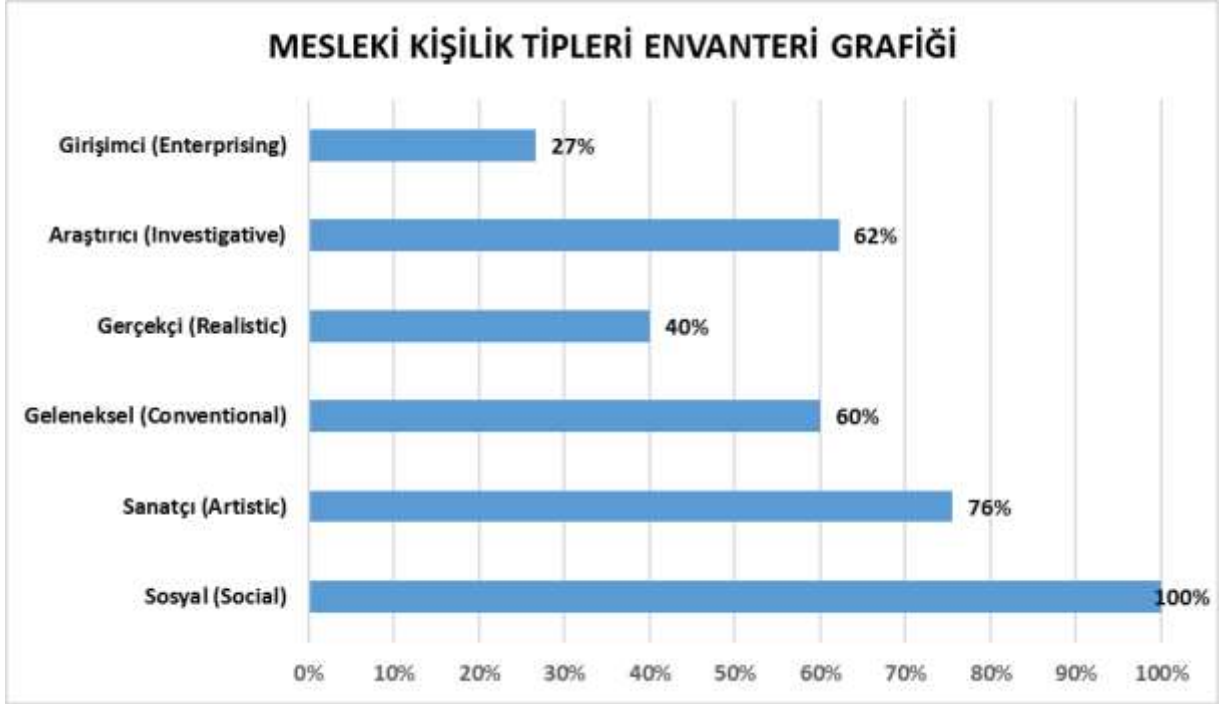
En İyi İş Değerleri	İş Alanı	kod	Meslek
DEA	4	25-3011.00	Yetişkin Temel Eğitimi, Yetişkin Orta Öğretimi ve İkinci Dil Olarak İngilizce Öğretmenleri
RIW	4	41-3011.00	Reklam Satış Temsilcileri
DEA	4	11-9179.01	Fitness ve Sağlık Koordinatörleri
RIW	4	11-1021.00	Genel ve Operasyon Yöneticileri
DEA	4	21-1091.00	Sağlık Eğitimi Uzmanları
RIS	4	13-2072.00	Kredi Memurları
DEA	4	11-9081.00	Konaklama Yöneticileri
DEA	4	13-1121.00	Toplantı, Kongre ve Etkinlik Planlayıcıları
DEA	4	25-2022.00	Ortaokul Öğretmenleri, Özel ve Kariyer/Teknik Eğitim Haric
RIS	4	39-9032.00	Rekreasyon İşçileri
RIW	4	11-9151.00	Sosyal ve Toplum Hizmetleri Yöneticileri
RIW	4	17-1022.00	Söryevörler
RIW	4	11-3071.00	Taşıma, Depolama ve Dağıtım Yöneticileri
DEA	4	25-3041.00	Öğretmenler
RAI	4	25-2023.00	Kariyer/Teknik Eğitim Öğretmenleri, Ortaokul
RAI	4	25-2032.00	Kariyer/Teknik Eğitim Öğretmenleri, Ortaokul
RAI	4	21-1021.00	Çocuk, Aile ve Okul Sosyal Hizmet Uzmanları
RAI	4	21-1094.00	Toplum Sağlığı Çalışanları
RSI	4	11-3111.00	Ücret ve Yan Haklar Yöneticileri
RWI	4	19-1031.00	Koruma Bilimcileri
RSI	4	13-2041.00	Kredi Analistleri
RAI	4	13-2071.00	Kredi Danışmanları
RAI	4	21-2021.00	Yönetmenler, Dini Faaliyetler ve Eğitim

RAI	4	11-9031.00	Eğitim ve Çocuk Bakımı Yöneticileri, Okul Öncesi ve Kres ⚡
RAI	4	25-2021.00	Özel Eğitim Hariç İlköğretim Öğretmenleri ⚡
RAI	4	29-1128.00	Egzersiz Fizyoloğları ⚡
RAI	4	25-2012.00	Anaokulu Öğretmenleri, Özel Eğitim Hariç
RAI	4	29-1129.02	Müzik Terapistleri ⚡
RAI	4	29-1125.00	Rekreasyon Terapistleri ⚡
RAI	4	41-4012.00	Teknik ve Bilimsel Ürünler Hariç Satış Temsilcilikleri, Toptan Satış ve İmalat ⚡
RSI	4	21-1093.00	Sosyal ve İnsani Hizmet Asistanları ⚡
RAI	4	25-2058.00	Özel Eğitim Öğretmenleri, Ortaokul
RAI	4	13-1151.00	Eğitim ve Gelişim Uzmanları ⚡
IRW	4	13-1051.00	Maliyet Tahmincileri
IRRc	4	11-9161.00	Acil Durum Yönetim Direktörleri
IRA	4	13-2061.00	Mali Müfettişler ⚡
IRA	4	41-3021.00	Sigorta Satış Acenteleri
IRS	4	13-2053.00	Sigortacılar
ARI	4	27-2022.00	Koçlar ve İzciler ⚡
ARI	4	27-1021.00	Ticari ve Endüstriyel Tasarımcılar
ARI	4	13-1131.00	bağış toplayanlar ⚡
SRI	4	19-4043.00	Hidroloji Teknisyenleri Hariç Jeoloji Teknisyenleri
ARI	4	11-9199.08	Kayıp Önleme Yöneticileri
ARI	4	25-4013.00	Müze Teknisyenleri ve Konservatörler ⚡
IWR	4	11-3051.00	Endüstriyel Üretim Yöneticileri
IAR	4	41-9021.00	Gayrimenkul komisyoncular
HAVA	4	19-2021.00	Atmosfer ve Uzay Bilimcileri
HAVA	4	27-2032.00	Koreograflar ⚡
HAVA	4	27-1025.00	İç mimarlar

Yapılan sınıflandırmada “iç mimarlık”, “endüstriyel tasarım” ve “rekreasyon” meslekleri dikkat çekmektedir.

Mesleki Kişilik Tipleri

Son olarak danışanın mesleki kişilik tipleri üzerinde değerlendirme yapıldığında:



İlk üç sırada yer alan kişilik tipleri sırasıyla sosyal, araştırmacı ve sanatçı olarak gözükmektedir. O*net programında bu üç sıralamaya göre arama yapıldığında:

Faiz Kodu	İş Alanı	kod	Meslek
Sayıştay	4	29-1129.02	Müzik Terapistleri ● Parlak Görünüm
SIA	5	25-1062.00	Alan, Etnik ve Kültürel Çalışmalar Öğretmenleri, Ortaöğretim Sonrası
SIA	5	25-1053.00	Çevre Bilimleri Öğretmenleri, Ortaöğretim Sonrası
SIA	5	25-1192.00	Aile ve Tüketici Bilimleri Öğretmenleri, Ortaöğretim Sonrası
SIA	5	29-9092.00	Genetik Danışmanlar ●
SIA	5	25-1125.00	Tarih Öğretmenleri, Ortaöğretim Sonrası
SIA	5	25-1022.00	Matematik Bilimi Öğretmenleri, Ortaöğretim Sonrası
SIA	5	21-1023.00	Ruh Sağlığı ve Madde Bağımlılığı Sosyal Hizmet Uzmanları ●
SIA	5	21-114.00	Ruh Sağlığı Danışmanları ●
SIA	5	25-1066.00	Psikoloji Öğretmenleri, Lise Sonrası ●
SIA	5	25-1067.00	Sosyoloji Öğretmenleri, Lise Sonrası
SIA	5	29-1127.00	Konuşma-Dil Patolojileri ●
Sayıştay	5	29-1129.01	Sanat Terapistleri ●
Sayıştay	5	25-1081.00	Eğitim Öğretmenleri, Ortaöğretim Sonrası
Sayıştay	5	25-1123.00	İngiliz Dili ve Edebiyatı Öğretmenleri, Ortaöğretim Sonrası
Sayıştay	5	25-1124.00	Yabancı Dil ve Edebiyat Öğretmenleri, Ortaöğretim Sonrası
Sayıştay	5	21-1013.00	Evlilik ve Aile Terapistleri ●
Sayıştay	5	25-1126.00	Felsefe ve Din Öğretmenleri, Lise Sonrası ●
Sayıştay	5	21-1011.00	Madde Bağımlılığı ve Davranış Bozukluğu Danışmanları ●
ISA	5	19-3033.00	Klinik ve Danışmanlık Psikolojileri ●
ISA	5	29-1223.00	psikiyatristler ●
IAS	5	19-3094.00	siyaset bilimciler
IAS	5	19-3041.00	sosyologlar

Yetenek, Mesleki Değer ve Mesleki Kişilik Tiplerinin Ortak Değerlendirilmesi

Y., 16 yaşında Anadolu Lisesi 10.sınıf öğrencisidir. Kendini Değerlendirme Envanteri, Mesleki Değer Envanteri ve Mesleki Kişilik Tipleri Envanteri uygulanmıştır. Danışana uygulanan kendini değerlendirme envanteri sonucunda yetenek alt boyutu sonuçlarına göre ilk sırada **şekil-uzay yeteneği** puanı 9.7; ikinci sırada 5.7 puan ile **sayısal yetenek**; üçüncü sırada ise 1.3 puan ile **sözel yetenek** gelmektedir. Seçmeyi düşündüğü mesleği kararsız olarak belirtmektedir. Danışana ağırlıklı olarak şekil uzay yeteneğisözel yeteneği içeren mesleklerin önerilmesi uygun olacaktır.

İkinci olarak danışanın mesleki değerleri incelenmiştir. Mesleki değerler ile meslekte önem verdiğimiz etkinlikler ya da durumları ifade eder. Danışan için her bir meslekte önemli olan değerler “yardım”, “ekip çalışması”, “yaratıcılık” değerleridir. O*net programında mesleki değer incelemesinde “iç mimarlık”, “rekreasyon” ve “endüstriyel tasarım” meslekleri önerilmektedir. Bu mesleklerden “yaratıcılık” ve “ekip çalışması” değeri ile iç mimarlık, endüstriyel tasarım karşılamaktadır.

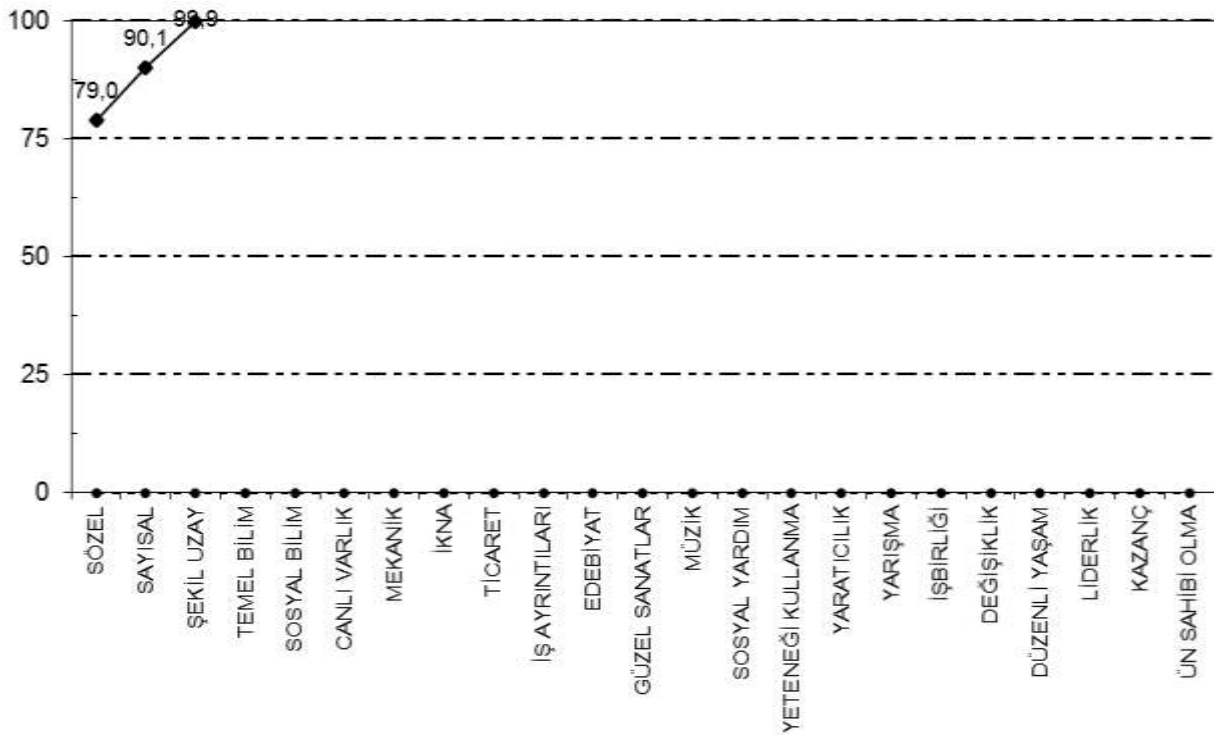
Son olarak danışanın mesleki kişilik tipleri envanteri sonuçları incelenmiş sonuç olarak sırayla sosyal, araştırmacı ve sanatçı kişilik tipleri ilk üç sırada yer almıştır. Bu çerçevede yapılan o*net sorgulamasında “psikoloji”, “sosyoloji” gibi meslekler sıralanmıştır.

Danışanın yetenek, mesleki değer ve mesleki kişilik tiplerinden elde edilen verilerle birlikte değerlendirildiğinde danışan için daha uygun olabilecek mesleklerin şekil-uzay ve sözel alanı içeren “iç mimarlık” ve “psikoloji” olduğu görülmektedir.

DANIŞAN-9

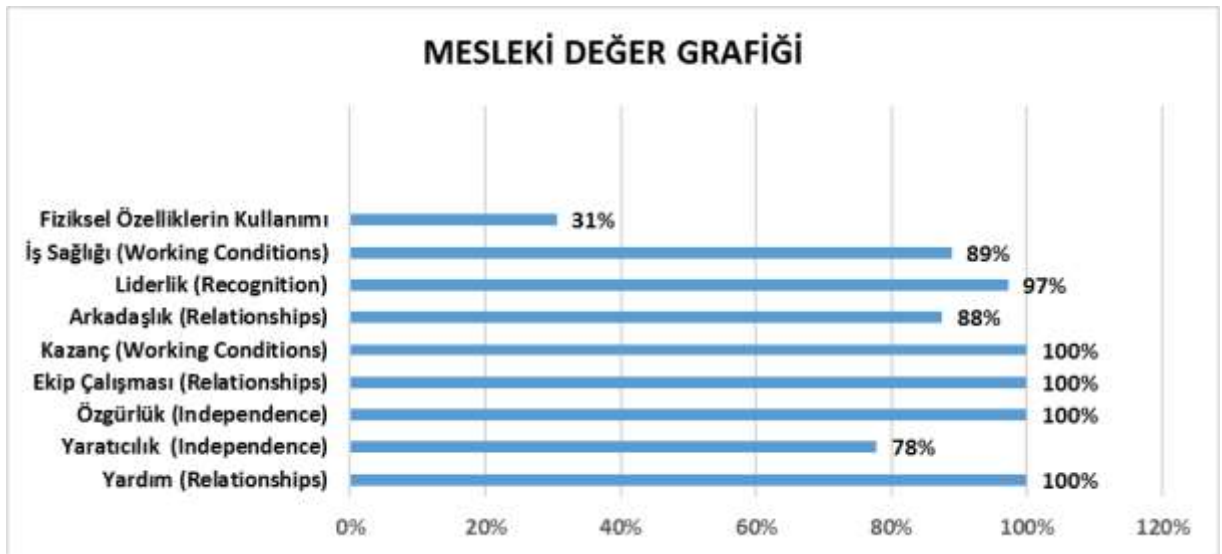
Danışan Y. E. Y. 16 yaşında Anadolu Lisesi, 10.sınıf öğrencisidir. Danışana “Kendini Değerlendirme Envanteri (Yetenek alanları) (KDE), “Mesleki Değer Envanteri” (MDE) ve “Mesleki Kişilik Tipleri Envanteri” (MKTE) uygulanmıştır. Danışanın ileride seçmek istediği meslekler ve test sonuçları sonunda uyum değerleri şu şekildedir:

Kendini Değerlendirme Envanterinin Sonuçlarının Değerlendirilmesi



Danışanın kendini değerlendirme envanteri yetenek alt boyutu sonuçlarına göre ilk sırada **sayısal yetenek** puanı 93.8; ikinci sırada 84.0 puan ile **şekil-uzay yeteneği**; üçüncü sırada ise 64.2 puan ile **sözel yetenek** gelmektedir.

Mesleki Değerlerin İncelenmesi



Danışanın yüksek olan ilk 3 mesleki değerleri sırasıyla “yardım”, “kazanç” ve “ekip çalışması” değerleridir. Bu sıralama O*net programına girildiğinde;

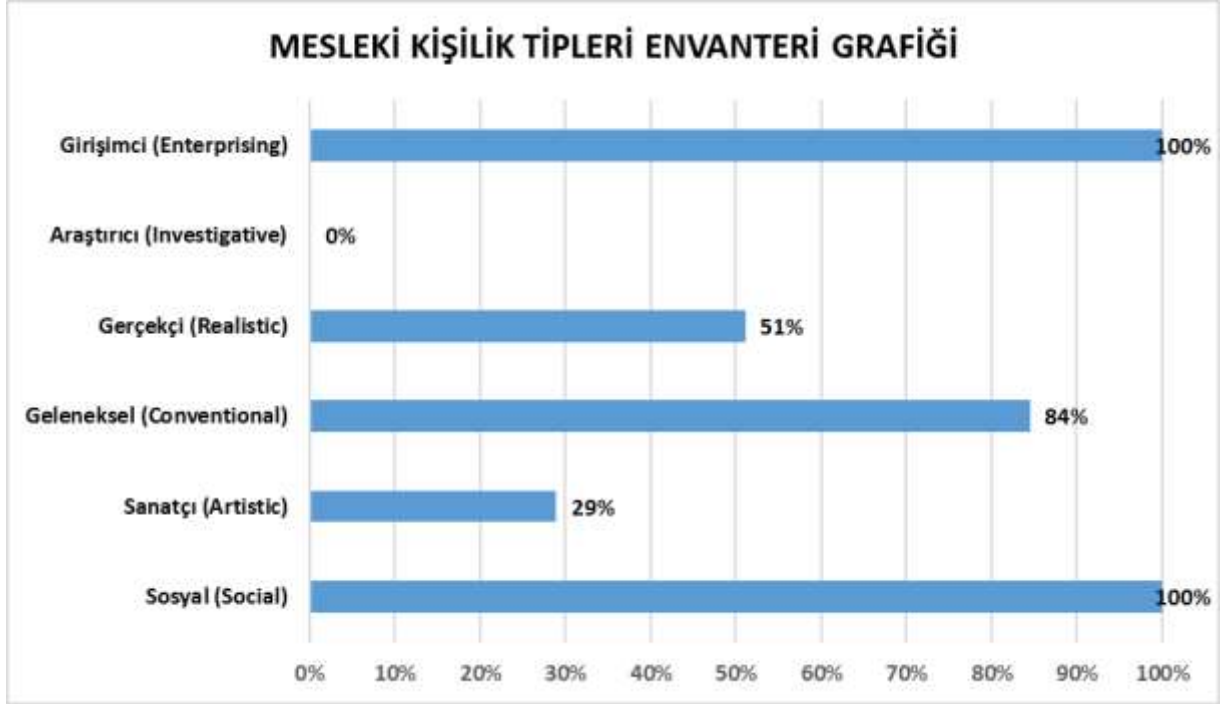
Yukarıdaki sıralamada Relationships (R) ve Working Conditions (W) harfleri sırası ile seçilip job zone (iş bölgesi) olarak 5 seçildiğinde Sonuç olarak:

En İyi İş Değerleri	İş Alanı	kod	Meslek
RWS	5	29-1141.02	İleri Uygulama Psikiyatri Hemşireleri
RWI	5	25-4022.00	Kütüphaneler ve Medya Koleksiyonları Uzmanları
RWI	5	25-1072.00	Hemşirelik Öğretmenleri ve Öğretmenleri, Ortaöğretim Sonrası
RWA	5	29-1071.00	Doktor Asistanları
ÇİĞ	5	29-1181.00	odyologlar
RIW	5	11-9032.00	Eğitim Yöneticileri, Anaokulundan Ortaöğretime
ÇİĞ	5	21-1012.00	Eğitim, Rehberlik ve Kariyer Danışmanları ve Danışmanları
ÇİĞ	5	25-1123.00	İngiliz Dili ve Edebiyatı Öğretmenleri, Ortaöğretim Sonrası
ÇİĞ	5	29-1122.00	Ergoterapistler
ÇİĞ	5	19-3051.00	Şehir ve Bölge Planları
WRA	5	19-3032.00	Endüstri-Örgüt Psikologları
IRW	5	25-1121.00	Sanat, Drama ve Müzik Öğretmenleri, Lise Sonrası
IWR	5	29-1299.02	ortoptistler

Yapılan sınıflandırmada “odyoloji”, “hemşirelik” ve “psikolojik danışmanlık” meslekleri dikkat çekmektedir.

Mesleki Kişilik Tipleri

Son olarak danışanın mesleki kişilik tipleri üzerinde değerlendirme yapıldığında:



İlk üç sırada yer alan kişilik tipleri sırasıyla sosyal, girişimci ve geleneksel olarak gözükmektedir. O*net programında bu üç sıralamaya göre arama yapıldığında:

Faiz Kodu	İş Alanı	kod	Meslek
ESC	5	29-1141.04	Klinik Hemşire Uzmanları
ESC	5	11-9032.00	Eğitim Yöneticileri, Anaokulundan Ortaöğretime
ECS	5	11-9033.00	Eğitim Yöneticileri, Ortaöğretim Sonrası

Yetenek, Mesleki Değer ve Mesleki Kişilik Tiplerinin Ortak Değerlendirilmesi

Y.E., 16 yaşında Anadolu Lisesi 10.sınıf öğrencisidir. Kendini Değerlendirme Envanteri, Mesleki Değer Envanteri ve Mesleki Kişilik Tipleri Envanteri uygulanmıştır. Danışana uygulanan kendini değerlendirme envanteri sonucunda yetenek alt boyutu sonuçlarına göre ilk sırada **sayısal yetenek** puanı 93.8; ikinci sırada 84.0 puan ile **şekil-uzay yeteneği**; üçüncü sırada ise 64.2 puan ile **sözel yetenek** gelmektedir. Seçmeyi düşündüğü mesleği kararız olduğunu belirtmektedir. Danışana ağırlıklı olarak sayısal ve şekil uzay yeteneği içeren mesleklerin önerilmesi uygun olacaktır.

İkinci olarak danışanın mesleki değerleri incelenmiştir. Mesleki değerler ile meslekte önem verdiğimiz etkinlikler ya da durumları ifade eder. Danışan için her bir meslekte önemli olan değerler “yardım”, “kazanç” ve “ekip çalışması” değerleridir. O*net programında mesleki değer incelemesinde “odyoloji”, “hemşirelik” ve “psikolojik danışmanlık” meslekleri önerilmektedir. Bu mesleklerden “yardım” ve “ekip çalışması” değerini “hemşirelik ve odyoloji” karşılamaktadır.

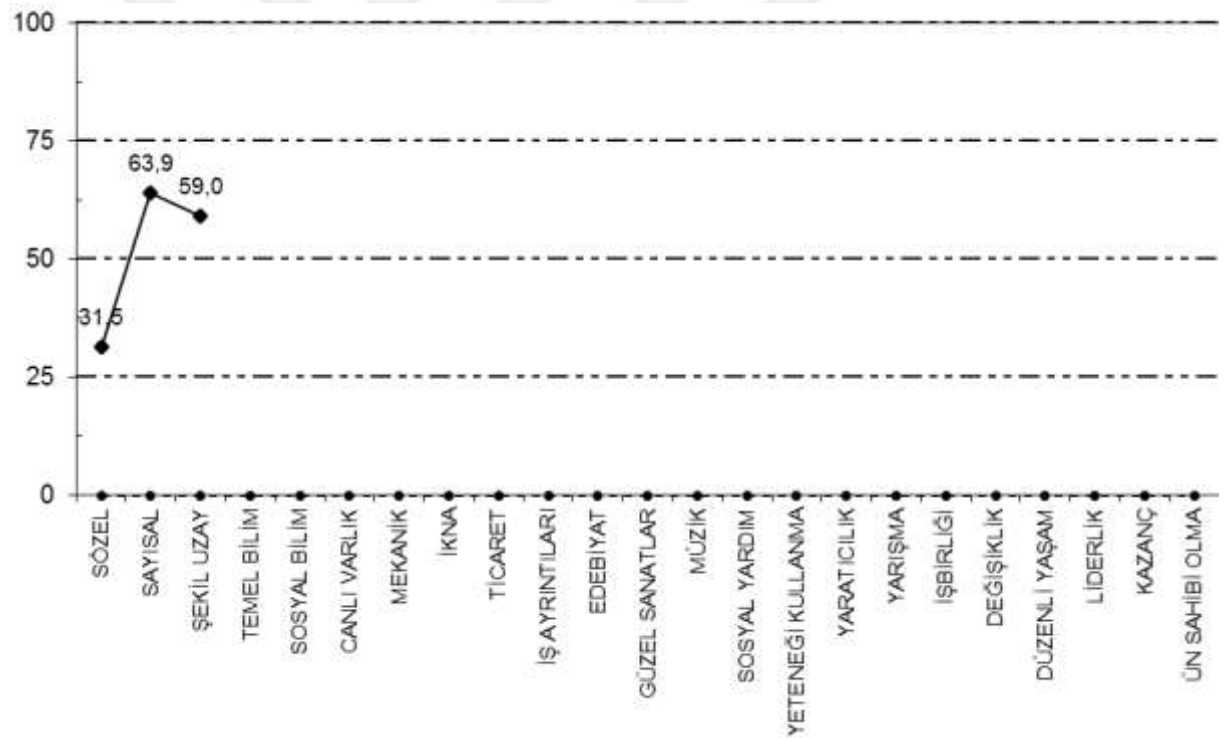
Son olarak danışanın mesleki kişilik tipleri envanteri sonuçları incelenmiş sonuç olarak sırayla sosyal, girişimci, geleneksel kişilik tipleri ilk üç sırada yer almıştır. Bu çerçevede yapılan o*net sorgulamasında “hemşirelik” meslek olarak yer almaktadır.

Danışanın yetenek, mesleki değer ve mesleki kişilik tiplerinden elde edilen verilerle birlikte değerlendirildiğinde danışan için daha uygun olabilecek mesleklerin sayısal alanı içeren “odyoloji” olduğu görülmektedir.

DANIŞAN-10

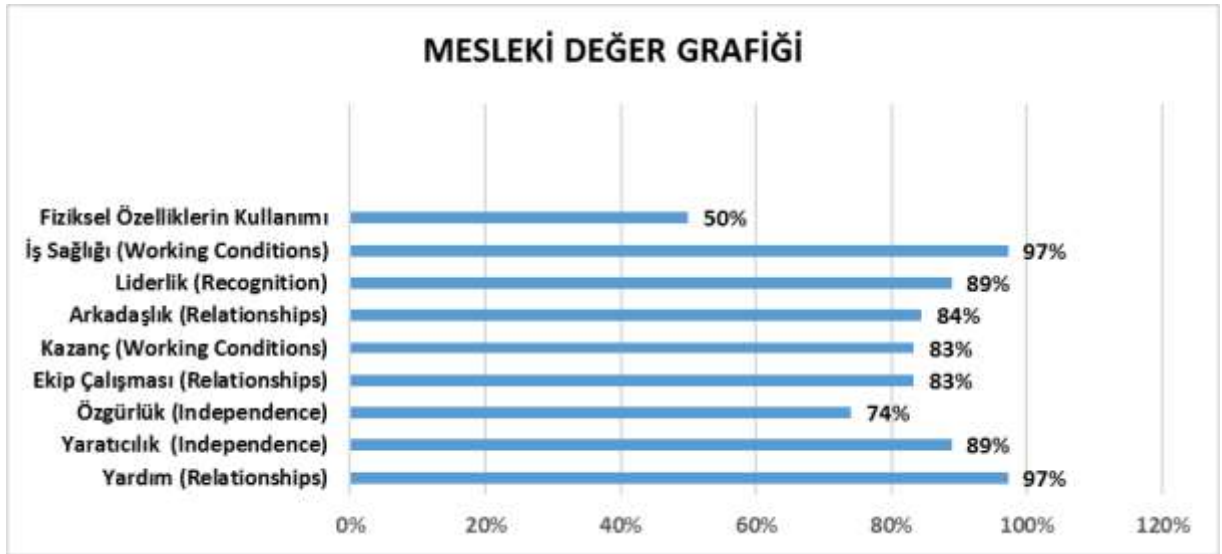
Danışan Z.A., 16 yaşında Anadolu Lisesi, 10.sınıf öğrencisidir. Danışana “Kendini Değerlendirme Envanteri (Yetenek alanları) (KDE), “Mesleki Değer Envanteri” (MDE) ve “Mesleki Kişilik Tipleri Envanteri” (MKTE) uygulanmıştır. Danışanın ileride seçmek istediği meslekler ve test sonuçları sonunda uyum değerleri şu şekildedir:

Kendini Değerlendirme Envanterinin Sonuçlarının Değerlendirilmesi



Danışanın kendini değerlendirme envanteri yetenek alt boyutu sonuçlarına göre ilk sırada **sayısal yetenek** puanı 63.9; ikinci sırada 59.0 puan ile **şekil uzay yeteneği**; üçüncü sırada ise 31.5 puan ile **sözel yetenek** gelmektedir.

Mesleki Değerlerin İncelenmesi



Danışanın yüksek olan ilk 3 mesleki değerleri sırasıyla “iş sağlığı”, “yardım” ve “yaratıcılık” değerleridir. Bu sıralama O*net programına girildiğinde;

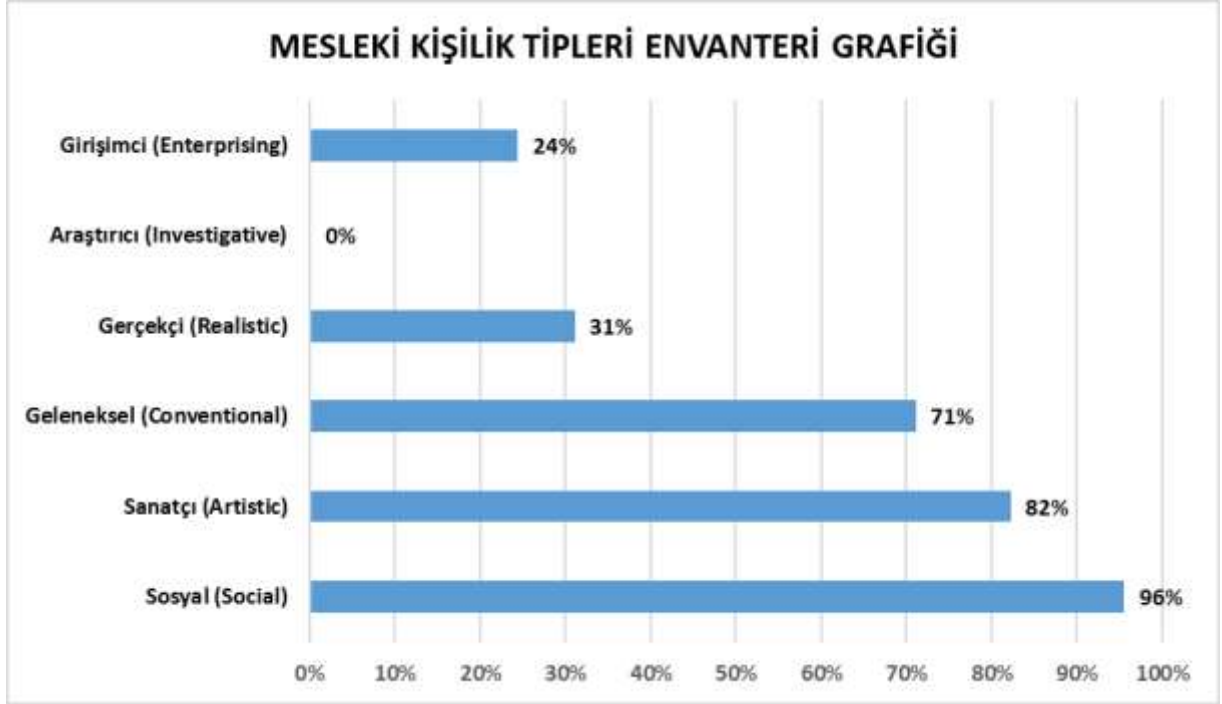
Yukarıdaki sıralamada Working Conditions (W), Relationship (R), Independence (I) ve Independence (I) harfleri sırası ile seçilip job zone (iş bölgesi) olarak 5 seçildiğinde Sonuç olarak:

En İyi İş Değerleri	İş Alanı	kod	Meslek
RWI	S	25-4022.00	Kütüphaneçiler ve Medya Koleksiyonları Uzmanları
RWI	S	25-1072.00	Hemşirelik Öğretmenleri ve Öğretmenleri, Ortaöğretim Sonrası 🟡
IWR	S	29-1299.02	ortoptistler
RIW	S	11-9032.00	Eğitim Yöneticileri, Anaokulundan Ortaöğretime
IRW	S	25-1121.00	Sanat, Drama ve Müzik Öğretmenleri, Lise Sonrası 🟡

Yapılan sınıflandırmada “hemşirelik”, “ortoptist” meslekleri dikkat çekmektedir.

Mesleki Kişilik Tipleri

Son olarak danışanın mesleki kişilik tipleri üzerinde değerlendirme yapıldığında:



İlk üç sırada yer alan kişilik tipleri sırasıyla (%50 altı hariç) sosyal, sanatçı ve geleneksel olarak gözükmetedir. O*net programında bu üç sıralamaya göre arama yapıldığında:

Faiz Kodu	İş Alanı	kod	Meslek
SAC	4	25-2023.00	Kariyer/Teknik Eğitim Öğretmenleri_Ortaokul
SAC	4	25-2021.00	İlkokul Öğretmenleri_Özel Eğitim ✪ Hariç Paralel Gözünüm
SAC	4	13-1151.00	Eğitim ve Gelişim Uzmanları ✪

Yetenek, Mesleki Değer ve Mesleki Kişilik Tiplerinin Ortak Değerlendirilmesi

Z., 16 yaşında Anadolu Lisesi 10.sınıf öğrencisidir. Kendini Değerlendirme Envanteri, Mesleki Değer Envanteri ve Mesleki Kişilik Tipleri Envanteri uygulanmıştır. Danışana uygulanan kendini değerlendirme envanteri sonucunda yetenek alt boyutu sonuçlarına göre ilk sırada **sayısal yetenek** puanı 63.9; ikinci sırada 59.0 puan ile **şekil uzay yeteneği**; üçüncü sırada ise 31.5 puan ile **sözel yetenek** gelmektedir. Seçmeyi düşündüğü mesleği “sağlık alanında yer alan meslekler” olarak belirtmektedir. Danışana ağırlıklı olarak sayısal ve şekil-uzay yeteneği içeren mesleklerin önerilmesi uygun olacaktır.

İkinci olarak danışanın mesleki değerleri incelenmiştir. Mesleki değerler ile meslekte önem verdiğimiz etkinlikler ya da durumları ifade eder. Danışan için her bir meslekte önemli olan değerler “iş sağlığı”, “yardım” ve “yaratıcılık” değerleridir. O*net

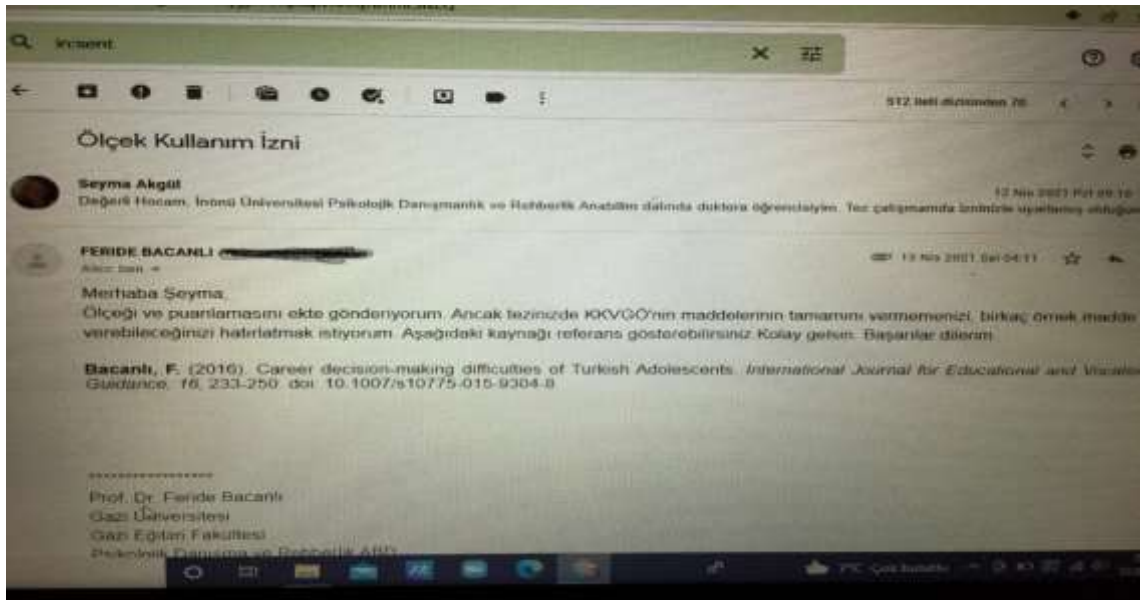
programında mesleki değer incelemesinde “hemşirelik”, “ortoptist” meslekleri önerilmektedir. Bu mesleklerden “yardım” değerini hemşirelik karşılamaktadır.

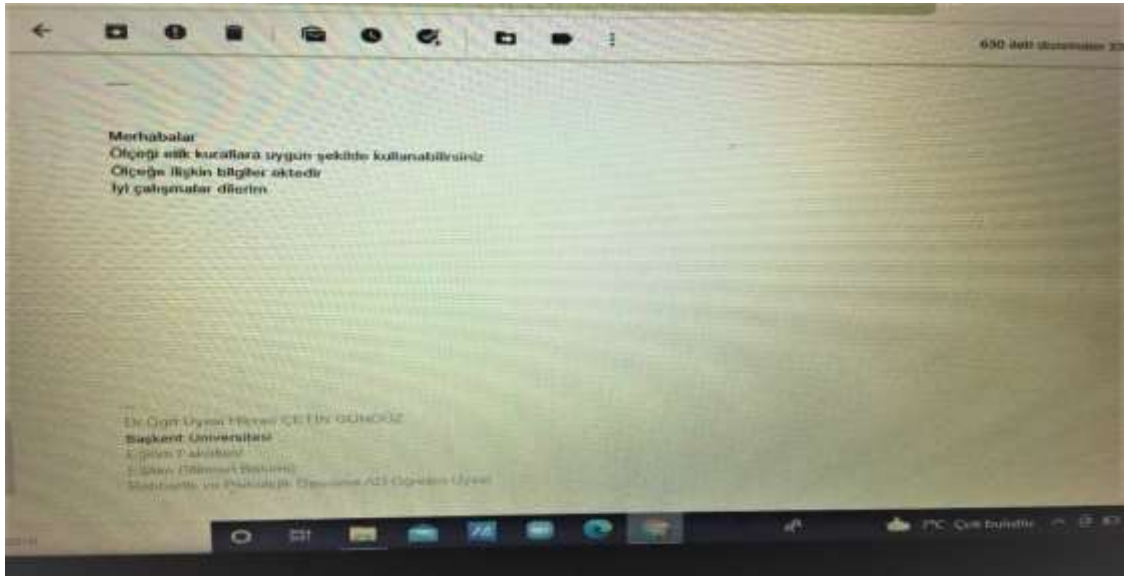
Son olarak danışanın mesleki kişilik tipleri envanteri sonuçları incelenmiş sonuç olarak sırayla sosyal, sanatçı, geleneksel kişilik tipleri ilk uç sırada yer almıştır. Bu çerçeve de yapılan o*net sorgulamasında “özel eğitim öğretmenliği” yer almaktadır.

Danışanın yetenek, mesleki değer ve mesleki kişilik tiplerinden elde edilen verilerle birlikte değerlendirildiğinde danışan için daha uygun olabilecek mesleğin sayısal alanı içeren “hemşirelik” olduğu görölmektedir.



Ek 5. Veri Toplama Araçları İçin Alınan İzinler





Ek 6. Etik Kurul İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 25/02/2022-E.151220

T.C. İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE ETİK KURULU Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma Etik Kurulu		
Oturum Tarihi : 24/02/2022	Oturum Sayısı : 4	Karar Sayısı : 2022/4-6
Etik Açından Uygun		
Çalışma Adı	Kariyer Yapılandırma Kuramına Dayalı Psikoeğitim Programının 10. Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Güçlüğü ve Kariyer Kaygısı Düzeylerine Etkisi	
Araştırmacılar	Doktora Öğrencisi Şeyma MIZRAK (Yürütücü) Prof.Dr. Mustafa KUTLU (Danışman)	
Başkan Kurul Üyesi Prof.Dr. Hüseyin Suphi ERDEM Başkan Yardımcısı Kurul Üyesi Prof.Dr. Mustafa ARSLAN Kurul Üyesi Prof.Dr. Mehmet GÜNGÖR Kurul Üyesi Prof.Dr. Süleyman ÇALDAK Kurul Üyesi Prof.Dr. Nesrin SİS Kurul Üyesi Prof.Dr. Mehmet ÜSTÜNER Kurul Üyesi Prof.Dr. Lütfiye ÖZDEMİR Sekreter Hatice CİHAN		

E-İmzalıdır.
Etik Kurul Başkanı
Hüseyin Suphi ERDEM

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Evrak doğrulaması <https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=3837&eD=BSELVNPLN7&eS=151220> adresinden yapılabilir.

Ek 7. MEB İzni



T.C.
GAZİANTEP VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-34659092-605.01-50060953
Konu : Araştırma İzin Talebi
(Şeyma MIZRAK)

23/05/2022

VALİLİK MAKAMINA

İlgi: İnönü Üniversitesi Rektörlüğünün 17.03.2022 tarihli ve 157336 sayılı yazısı.

İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışma Bilim Dalı Doktora Öğrencisi Şeyma MIZRAK'ın yürüttüğü Prof. Dr. Mustafa KUTLU danışmanlığında yürüttüğü " Kariyer Yapılandırma Kuramına Dayalı Psikoeğitim Programının 10. Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Güçlüğü ve Kariyer Kaygısı Düzeylerine Etkisi" konulu Anket Uygulama İsteği kapsamında, ilimiz Şahinbey ilçesinde bulunan Şahinbey Anadolu lisesinde öğrenim gören öğrencilere yönelik Anket Uygulama İsteği, ilgi yazıda belirtilmektedir.

Bu kapsamda bahsi geçen Anket Uygulama İsteği, Bakanlığımız Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21.01.2020 tarihli ve 2020/2 sayılı genelgesi kapsamında değerlendirilmiş olup; araştırmacının, araştırmasının bitiminden itibaren 15 gün içerisinde araştırma sonuçlarını 2 kopya halinde CD içerisinde Müdürlüğümüze bildirmesi şartıyla, ilimiz Şahinbey ilçesinde bulunan Şahinbey Anadolu lisesinde öğrenim gören öğrencilere yönelik Anket Uygulama İsteğinin, eğitim öğretimi aksatmayacak şekilde gönüllülük esasına göre uygulanması Müdürlüğümüz Ar-Ge bürosu bünyesinde oluşturulan komisyonun uygunluk raporu doğrultusunda uygun mütalaa edilmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde; Olurlarımıza arz ederim.

Altay TIRYAKI
İl Millî Eğitim Müdür V.

OLUR
Nihat KARABİBER
Vali a.
Vali Yardımcısı

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Pınarcılı Mah. 58007 Sok. Şehitkamil Gaziantep

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Bilgi için: Müd. Yrd. M. Ali TIRYAKIOĞLU Sor. E. YILDIRIM VHKİ:
S. AYYILDIZ

Teléfono No : 0 (342) 280 27 82
E-Posta: gaziantepnem@meb.gov.tr
Kop. Adresi : meb@ba01.kcp.tr

Uyvan : Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni
İnternet Adresi : www.gaziantepmeb.gov.tr Faks: 3422802847

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden a66c-931b-394f-9fd5-6c5d koda ile teyit edilebilir.

Ek-8. Veli İzin Belgesi

Sayın Veli;

Çocuğunuzun katılacağı bu çalışma, "Kariyer Yapılandırma Kuramına Dayalı Psikoeğitim Programının 10.Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Güçlüğü ve Kariyer Kaygısı Düzeylerine Etkisi " adıyla, 04.04.2022/ 28.11.2022 tarihleri arasında yapılacak bir araştırma uygulamasıdır.

Araştırmanın Hedefi: Kariyer yapılandırma kuramına dayalı psikoeğitim programı uygulaması ile öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerini ve kariyer kaygılarını azaltmak amaçlanmaktadır.

Araştırma Uygulaması: Anket / Görüşme / Gözlem şeklindedir.

Araştırma T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'nın ve okul yönetiminin de izni ile gerçekleştirilmektedir. Araştırma uygulamasına katılım tamamen gönüllülük esasına dayalı olmaktadır. Çocuğunuz çalışmaya katılıp katılmamakta özgürdür. Araştırma çocuğunuz için herhangi bir istenmeyen etki ya da risk taşımamaktadır. Çocuğunuzun katılımı **tamamen sizin isteğinize bağlıdır**, reddedebilir ya da herhangi bir aşamada ayrılabilirsiniz. Araştırmaya katılmamama veya araştırmadan ayrılma durumunda öğrencilerin akademik başarıları, okul ve öğretmenleriyle olan ilişkileri etkilemeyecektir.

Çalışmada öğrencilerden kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Cevaplar tamamıyla gizli tutulacak ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir.

Uygulamalar, genel olarak kişisel rahatsızlık verecek sorular ve durumlar içermemektedir. Ancak, katılım sırasında sorulardan ya da herhangi başka bir nedenden çocuğunuz kendisini rahatsız hissederse cevaplama işini yarıda bırakıp çıkmakta özgürdür. Bu durumda rahatsızlığın giderilmesi için gereken yardım sağlanacaktır. Çocuğunuz çalışmaya katıldıktan sonra istediği an vazgeçebilir. Böyle bir durumda veri toplama aracını uygulayan kişiye, çalışmayı tamamlamayacağını söylemesi yeterli olacaktır. Anket çalışmasına katılmamak ya da katıldıktan sonra vazgeçmek çocuğunuza hiçbir sorumluluk getirmeyecektir.

Onay vermeden önce sormak istediğiniz herhangi bir konu varsa sormaktan çekinmeyiniz. Çalışma bittikten sonra bizlere telefon veya e-posta ile ulaşarak soru sorabilir, sonuçlar hakkında bilgi isteyebilirsiniz. Saygılarımızla,

Araştırmacı : Şeyma MIZRAK

İletişim bilgileri

*Velisi bulunduğum sınıfı numaralı öğrencisi
.....'ın yukarıda açıklanan araştırmaya katılmasına izin veriyorum.
(Lütfen formu imzaladıktan sonra çocuğunuzla okula geri gönderiniz*).*

İsim-Soyisim İmza:

Veli Adı-Soyadı :

Telefon Numarası :