



Kariyer Uyumluluğu Psikoeğitim Programının Öğrencilerin Kariyer Uyumluluk Düzeylerine Etkisinin İncelenmesi

Investigation of the Effectiveness of Career Adaptability Psycho-education Program on Career Adaptability Levels of Students

Ali ERYILMAZ*, Ahmet KARA**

• *Geliş Tarihi:* 25.08.2017 • *Kabul Tarihi:* 28.02.2019 • *Yayın Tarihi:* 13.03.2019

Kaynakça Bilgisi: Eryılmaz, A., & Kara, A. (2019). Kariyer uyumluluğu psikoeğitim programının öğrencilerin kariyer uyumluluk düzeylerine etkisinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. Advance online publication. doi: 10.16986/HUJE.2019050340

Citation Information: Eryılmaz, A., & Kara, A. (2019). Investigation of the effectiveness of career adaptability psycho-education program on career adaptability levels of students. *Hacettepe University Journal of Education*. Advance online publication. doi: 10.16986/HUJE.2019050340

ÖZ: Çalışmanın amacı, psikolojik danışma ve rehberlik alanında öğrenim gören öğrenciler için hazırlanan kariyer uyumluluğu programının katılımcıların kariyer uyumluluk düzeyleri üzerindeki etkisinin incelenmesidir. Çalışma nicel ve nitel boyutları içerdiği için karma desen özelliğine sahiptir. Çalışmada, ilk olarak ön test ölçümleri yapılmıştır. Sonra ise son test ölçümlerine bakılmıştır. Bundan dolayı çalışmanın nicel boyutunda deneysel modellerden (yarı deneysel model) tercih edilmiştir. Çalışmanın bağımsız değişkeni, psikolojik danışma ve rehberlik alanında öğrenim gören birinci sınıf öğrencileri için hazırlanan programdır. Çalışmanın bağımlı değişkeni, programda yer alan deneklerin kariyer uyumluluklarıdır. Çalışmada ayrıca katılımcıların programa ilişkin algılarını değerlendirmek için fenomenolojik analiz de yapılmıştır. Çalışmada deney grubunda ve kontrol grubunda 16'şar öğrenci amaçlı örnekleme yöntemiyle gruplara seçkisiz atanmışlardır. Çalışmada üç önemli ölçek aracılığı ile deneysel çalışma yürütülmüştür. Bu ölçeklerden ilki, Kariyer Uyum-Yetenekleri Ölçeğidir. İkinci ölçek ise "Psikolojik Danışmanlar İçin Kariyer Uyumluluğu Ölçeğidir. Üçüncü ölçek ise, Kariyer Uyumluluğu Ölçeğidir. Araştırmada, programın etkililiğini belirlemek için betimsel istatistikler, parametrik olmayan testlerden (Wilcoxon İşaretli Sıralar ve Mann Whitney U) yararlanılmıştır. Nicel bulgulardan Man Whitney U-Testi bulguları incelendiğinde kontrol grubunu oluşturan öğrencilere göre, deney grubunu oluşturan öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri ($u = 53.50$; $p < 0.01$), kariyer uyumluluğu ($u = 29.50$; $p < 0.01$), psikolojik danışmanlar için kariyer uyumluluğu ($u = 18.00$; $p < 0.01$) sıra ortalaması ve sıra toplam puanlarının daha yüksek olduğunu bulunmuştur. Deney grubunu oluşturan öğrencilerin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi analiz sonuçlarında deney grubundaki öğrencilerin, deney öncesine göre kariyer uyum yetenekleri toplam puanları ($Z = -3.52$; $p < 0.01$), kariyer uyumluluğu toplam puanları ($Z = -3.41$; $p < 0.01$), psikolojik danışmanlar için kariyer uyumluluğu toplam puanlarının arttığı ($Z = -3.52$; $p < 0.01$) bulunmuştur. Geliştirilen kariyer uyumluluğu programının, psikolojik danışma ve rehberlik alanında öğrenim gören birinci sınıf öğrencilerinin kariyer uyumluluk düzeylerine olumlu katkı sağladığı sonucuna varılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Kariyer, uyumluluk, kariyer uyum yetenekleri, psikolojik danışman

ABSTRACT: The main goal of this study is to investigate the effectiveness of the career adaptability program for first year students in the undergraduate program (guidance and psychological counseling). Main feature of this study is a mixed method. First of all, the study had a quantitative feature. In the quantitative dimension of this research, the method of quasi-experimental design with pretest-posttest measures and experiment and control group was used. In the qualitative dimension of the study, phenomenological design was used. The study group consisted of 32 participants, 16 participants were in the experimental group (12 girls, 4 boys) determined by random assignment and 16 participants (11 girls, 5 boys) in the control group. Participants were selected through purposeful sampling

* Prof. Dr., Yıldız Teknik Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık A.B.D., İstanbul-TÜRKİYE. e-posta: erali76@hotmail.com, aeryilmz@yildiz.edu.tr, (ORCID: 0000-0001-9301-5946)

** Arş. Gör., Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık A.B.D., Eskişehir-TÜRKİYE. e-posta: ahmetkara9126@gmail.com (ORCID: 0000-00021155-619X)

method. Career Adaptability Scale, Career Adapt-abilities Scale and Career Adaptability Scale for Psychological Counselors were used in the research. In the study, Descriptive Statistics, Mann Whitney U and Wilcoxon Marked Ranks Test were used to determine the effectiveness of the program. When the results of the quantitative analysis were examined, the mean scores of the students in the experimental group in terms of total score of career adapt-abilities scale ($Z = -3.52$, $p < 0.01$), total score of career adaptability scale ($Z = -3.41$, $p < 0.01$) and total score of career adaptability scale for counselors ($Z = -3.52$, $p < 0.01$) for post-test were higher than pre-test' scores. According to Man Whitney U-Test results, it was found that career-adaptabilities scores ($u = 53.50$; $p < 0.01$), career adaptability scores ($u = 29.50$; $p < 0.01$), and career adaptability scores ($u = 18.00$; $p < 0.01$) for psychological counselors were higher than the participants in the control group. Furthermore, comparison of the both groups indicated that individuals in experimental group had higher scores from all scales than control group. The resulting career adaptability program has resulted in a positive contribution to the career adaptability of students.

Keywords: career, adaptability, career adapt-abilities, psychological counseling

1. GİRİŞ

Bireylere psikolojik destek sunan pek çok meslek vardır. Psikolojik danışman da bunlardan biridir. Glasser'e göre (1999), psikolojik danışman mesleği bütün toplumlar için çok önemli mesleklerden biridir. Ona göre "Psikolojik danışmanlar, toplumun kurtarıcılarıdır." Bu meslek elemanlarının, mesleklerini çok iyi bir şekilde gerçekleştirmeleri aracılığı ile anılan misyona ulaşılabilir. Alan yazında, psikolojik danışmanların mesleki yetkinlikleri (Melchert, Hays, Wiljanen ve Kolocek, 1996); psikolojik danışman öz-yeterlikleri (Larson ve Daniels, 1998) gibi kavramlarla onların profesyonel olmalarına yönelik çalışmalar bulunmaktadır. Nitelikli psikolojik danışman yetiştirmeyi ifade eden kavramlardan bir diğeri de kariyer uyumluluğudur.

Kariyer uyumluluğu, bireylerin şu anda ve ilerideki iş yaşamında ortaya çıkabilecek değişikliklerle başa çıkma kapasitelerini içeren bir kavramdır (Savickas, 2012). Zikic ve Klehe'ye göre (2006) kariyer uyumluluğu, bireylerin kendilerine yönelik ve mesleklerine yönelik keşifler yapmaları ve kariyerleri ile ilgili planlara sahip olmalarıdır. Kariyerleri açısından uyumlu bireyler, yeni iş sorumlulukları ile başa çıkma becerilerine sahiptirler. Beklenmedik kariyer değişiklikleri ve ortaya çıkabilecek engellerin üstesinden daha iyi gelmektedirler (Rottinghaus, Day ve Borgen, 2005).

Kariyer uyumluluğu alan yazını incelendiğinde, iki temel noktada incelenmektedir. Bu noktalardan birincisi alan genel kariyer uyumluluğu iken; ikincisi ise alan özel kariyer uyumluluğudur. Alan genel açısından bakıldığında, kariyer uyumluluğunun keşif ve plan olmak üzere iki önemli boyutunun olduğu görülür (Zikic ve Klehe, 2006). Öte yandan alan genel kariyer uyumluluğuna yönelik bakış açılarından bir diğeri de Savickas'ın (2013) Kariyer Yapılandırma Kuramı'dır. Bu kurama göre kariyer uyumluluğu; bireylerin şu anda ve gelecekteki iş yaşamlarında ortaya çıkabilecek değişikliklerle başa çıkma kapasiteleridir (Savickas, 2012). Bireyler bu kapasitelerini kariyerleri ile ilgili çeşitli yetenekleri kullanarak ortaya koymaktadırlar. Bu yetenekler; kariyer ilgi, kariyer kontrol, kariyer merak ve kariyer güvendir (Savickas, 2012). Kariyer ilgi, bireyin geleceğe yönelik kariyer seçeneklerini yapılandırırken kariyer planlarını oluşturmasıdır. Kariyer ilginin merkezinde kariyer planlama yer almaktadır. Kariyer merak, bireyin benlik yapısı ile iş dünyası arasındaki uygunluğunu tespit etmesi ve kendine uygun seçenekler keşfetmesi olarak açıklanmaktadır. Diğer bir deyişle, bireyin kendisini ve çevresini keşfedip arasındaki tutarlılığı test etmesidir (Savickas, 2013). Kariyer güven, bireyin kariyer gelişim sürecinde yaşamış olduğu zorluklar ve engeller karşısında problem çözme kapasitesini ifade etmektedir (Savickas, 2005). Bu kurama göre bireyin kariyerini oluşturmada sorumluluklarının olduğunu kabul etmesi, kariyer kontrol yeteneği (Savickas ve Porfeli, 2012) olarak tanımlanır.

Kariyer uyumluluğuna yönelik alan genel açıklamaların yanında, alan özel açıklamalar da olmak durumundadır. Çünkü her bir mesleğin gerektirdiği özellikler ile her bir mesleğe yönelik kariyer gelişim süreci birbirinden farklılaşmaktadır (Super, 1980). Alan yazın incelendiğinde, alan özel kariyer uyumluluğuna yönelik çalışmaların henüz çok yeni olduğu görülmektedir. Bu

noktada Eryılmaz ve Kara (2017), psikolojik danışmanlar için alan özel kariyer uyumluluğu konusunda çalışma yapmışlardır. Çalışma sonucu psikolojik danışmanlar için kariyer uyumluluğunun; psikolojik danışmanların kariyer planları, kariyerler ilgili benlik keşifleri, bireysel ve grupla psikolojik danışmayı keşif ve eğitsel rehberliği keşif olmak üzere dört önemli boyutu olduğunu göstermiştir.

Gerek alan özel gerekse alan genel faktörleri sürece katarak bireylerin kariyer uyumluluklarını artırmak gerekir. Çünkü kariyer uyumluluğunun artmasına paralel olarak bireylerin işe bağlanmaları (Rossier ve ark., 2012), iş doyumları ve akademik doyumları (Duffy, Douglass ve Autin, 2015; Fiori, Bollmann ve Rossier, 2015), kariyer başarıları (Zikic ve Klehe, 2006) daha olumlu olmaktadır. Ek olarak, bireylerin kendilerine uygun iş bulma olasılıkları artırmaktadır (Hartung ve Taber, 2008; Hirschi, 2010; Koen, Klehe, Vianen, Zikic ve Nauta, 2010). Tüm bunların yanında kariyer uyumluluğun artması, bireyin öznel iyi oluşunu artırır ve bireyin olumlu benlik gelişimine katkı sağlar (Duffy, 2010; Hirschi, 2009).

Kariyer uyumluluğunu artırmaya yönelik çalışmaların tarihinin çok yeni olduğu görülür. Örneğin, Coolen (2014) tarafından portfolyo müdalesine dayalı kariyer uyumluluğu programı geliştirilmiştir. Ayrıca Rottinghaus ve ark. (2012) tarafından kariyer uyumluluğu programı geliştirilmiştir. Geliştirilen programda odak nokta, farkındalık olmuştur. Ek olarak, Koen, Klehe ve Vianen (2012) ise, kariyer uyum yetenekleri çerçevesinde bir kariyer uyumluluğu programı geliştirmişlerdir. Özetle, gerek ulusal gerekse uluslararası alan yazında kariyer uyumluluğu programlarının sayısının çok az olduğu görülmektedir. Kariyer uyumluluğuna yönelik alan özel ve alan genel boyutları birlikte ele alan çalışmalara şu ana kadar rastlanılmamıştır.

Kariyer uyumluluğunu artırma konusunda daha fazla çalışma yapılmasına ihtiyaç vardır. Çünkü kariyer uyumluluğunu artırmak, bireylere kariyer gelişim sürecinde birçok olumlu katkı sağlamaktadır. Örneğin; kariyer uyumluluğu bir işte çalışan bireylerin, akademik açıdan doyum almalarını (Duffy, Douglass ve Autin, 2015), işlerine bağlılık düzeylerini (Rossier, Hansenne, Baudin ve Morizot, 2012), kariyer açısından başarılı olmalarını (Zikic ve Klehe, 2006), yaptıkları işe yönelik olarak da doyum düzeylerinin yükselmesini (Fiori, Bollmann ve Rossier, 2015), kariyer açısından daha umutlu olmalarını , (Hirschi, Niles, ve Akos, 2011; Koen, Klehe ve Vianen, 2012) olumlu olarak etkilemektedir. Öte yandan bu çalışma psikolojik danışman adaylarının kariyer uyumluluklarını artırmaya yönelik olduğu için alan yazına önemli katkısı olacaktır denilebilir. Sonuç olarak, bu çalışmada genel amaç “ PDR alanında öğrenim görmekte olan ve birinci sınıfa devam eden öğrenciler için hazırlanmış olan uyumluluk (kariyer uyumluluğu) programının etkililiğinin incelenmesidir. Bu doğrultuda çalışmanın hipotezleri aşağıda belirtilmiştir;

1. Kariyer Uyumluluğu Programı, öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerini kullanma düzeylerini artırmaktadır.
2. Kariyer Uyumluluğu Programı, öğrencilerin alan genel kariyer uyumluluklarını artırmaktadır.
3. Kariyer Uyumluluğu Programı, öğrencilerin alan özel kariyer uyumluluklarını artırmaktadır.
4. Programa katılan öğrenciler, kariyer uyumluluğu programının etkisini nasıl algılamaktadırlar?

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Karma modelde gerçekleştirilmiştir. Karma model türlerinden açıklayıcı sıralı model tercih edilmiştir. Bu açıklayıcı sıralı karma modelde, ilk önce nicel verilerin toplanması ve

analiz edilmesi yapılır. İkinci olarak nitel verilerin toplanıp analiz edilir. Son olarak hem nicel hem nitel veriler birlikte yorumlanır (Creswell, 2016). Bu çalışmada ise öncelikle nicel boyutunda, ilk olarak ön test ölçümleri yapılmıştır. Sonra ise son test ölçümlerine bakılmıştır. Bundan dolayı çalışmanın nicel boyutunda deneysel modellerden (yarı deneysel model) tercih edilmiştir. Çalışmanın bağımsız değişkeni, psikolojik danışma ve rehberlik alanında öğrenim gören birinci sınıf öğrencileri için hazırlanan programdır. Çalışmanın bağımlı değişkeni ise, programda yer alan deneklerin kariyer uyumluluklarıdır.

Çalışmada ayrıca katılımcıların programa ilişkin algılarını değerlendirmek için fenomenolojik analiz de yapılmıştır. Fenomenolojik modelin amacı, katılımcılar tarafından oluşturulan anlamları bulmak ve katılımcıların fenomene ilişkin deneyimlerini keşfetmektir (Patton, 2014). Bu araştırmadaki katılımcıların kariyer uyumluluğu kavramını nasıl anlamlandırdıkları ve deneyimlediklerinin neler olduğu incelenmek amaçlandığı için fenomenoloji model kullanılmıştır. Son olarak bu çalışma hem yarı deneysel modelle elde edilen nicel veriler hem de fenomenolojik modelle toplanan nitel veriler birlikte yorumlanmıştır.

2.2. Çalışma Grubu

Çalışmada deney grubunda ve kontrol grubunda 16'şar öğrenci amaçlı örnekleme yöntemiyle gruplara seçkisiz atanmışlardır. Deney grubunda yer alan öğrencilerin 12'si kız ve 4'ü erkek iken: kontrol grubunda yer alan öğrencilerin 11'i kız ve 5'i erkektir. Bu çalışmada yer alan katılımcıların seçiminde amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Amaçlı örnekleme kapsamında araştırmaya katılma ölçütleri; Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde 2016-2017 yılları arasında öğrenim gören PDR lisans programı birinci sınıf öğrencisi olması, araştırmaya katılan öğrencilerin ölçek puanları aritmetik ortalamasının bir standart sapma altında kalmış olmaları ve araştırmaya katılan öğrencilerin gönüllü olması olarak belirlenmiştir.

Bu çalışmada, çalışma grubu olarak PDR birinci sınıf öğrencileri seçilmiştir. Birinci sınıf öğrencilerinin seçme nedenlerinin başında, üniversite birinci sınıf öğrencilerinde bölüm terki oranlarının yüksek olmasıdır. Diğer nedenler arasında, üniversite öğrencileri kişisel-işsel nedenlerden ziyade arkadaş etkisi, aile etkisi ve istihdam olanakları gibi nedenlerle üniversite tercihinde bulunmaktadır (Bülbul, 2012). Mesleki olgunlukla ilgili yapılan çalışmalarda, liseden üniversiteye yönelen öğrencilerin mesleki olgunluk düzeylerinin düşük olduğuna da göstermiştir (Akıntuğ & Birol, 2011). Ayrıca Türkiye'de üniversiteye giriş sınavlarında, öğrencilerin ilgileri ve değerleri ölçülerek bir meslek seçimi yapılmamaktadır. Meslek seçim sürecinde akademik başarı temel alınmaktadır. Tüm bunlara ek olarak PDR birinci sınıf öğrencileri üst sınıflarda öğrenim gören öğrencilere göre kendilerini ve mesleklerini keşfetme açısından daha düşük düzeydedirler. Çünkü henüz daha az PDR dersleri almaktadırlar. Sonuç olarak yukarıda ifade edilen nedenlerden dolayı, bu çalışmada örneklem grubu olarak PDR birinci sınıf öğrencileri seçilmiştir.

2.3. Kariyer Uyumluluğu Programının Geliştirilmesi ve Kapsamı

Bu çalışmada, kariyer uyumluluğu programının geliştirilmesinde çalışmanın amacı doğrultusunda psiko-eğitim grup yöntemi seçilmiştir. Psiko-eğitim grup yöntemi, bireylerin hem öğrenmelerini hem de beceri geliştirmelerini sağlayan bir grup yaklaşımıdır (Brown, 2004). Bu gruplarda özellikle insanların bilgi dağarcığını zenginleştirmek, kendilerine dair farkındalık kazandırmak ve belirli beceriler öğretilmeye çalışmaktadır. Bu grup çalışmasında bireylere problem çözme, iletişim becerilerini geliştirme, karar verme gibi çeşitli beceriler kazandırılmaktadır (Brown, 2004).

Kariyer Uyumluluğu Programı hazırlanırken, öncelikle alan yazın taranmıştır. Alan yazındaki kariyer uyumluluğuna ilişkin benzer amaçla hazırlanmış deneysel çalışmalardan yararlanılmıştır (Coolen, 2014; Koen, Klehe & Vianen, 2012; Rottinghaus, Buelow, Matyja &

Schneider, 2012). Coolen (2014) çalışmasında, kariyer uyumluluğunu kendini ve çevreni keşif olarak ele almıştır. Coolen (2014) tarafından portfolyo müdalesine dayalı geliştirilen kariyer uyumluluğu programının çevreyi keşif boyutuna göre hazırlanan oturum içeriklerinden oturumlarda yararlanılmıştır. Rottinghaus, Buelow, Matyja & Schneider (2012) çalışmasının ise, grup uygulama sürecinden yararlanılmıştır. Koen, Klehe & Vianen'ın (2012) kariyer uyumluluğu programındaki kariyer ilgi, kariyer güven ve kariyer kontrol boyutlarına göre hazırlanan oturum içeriklerinden de oturumlarda yararlanılmıştır. İkinci olarak, oturumların etkinliklerinin hazırlanmasında, alan özel kariyer uyumluluğu alt boyutları ölçüt olarak alınmıştır (Eryılmaz & Kara, 2017). Üçüncü olarak, Kariyer Uyumluluğu Programının kuramsal dayanağı olarak Savickas'ın Kariyer Yapılandırıcı Kuramı temel alınmıştır.

Kariyer uyumluluğu programı, 12 oturumdan oluşmaktadır. Bu oturumlar, Savickas'ın Kariyer Yapılandırıcı Kuramının merkezinde yer alan Kariyer Uyum Yeteneklerinin dört boyutuna göre hazırlanmıştır. Bu kapsamda Tablo 1'de oturumlar, etkinlikler, amaçlar, kazanımlar ve karşıladığı boyutlar gösterilmiştir.

Tablo 1: Kariyer uyumluluğu programının içeriğinin özeti

Oturumlar	Etkinlikler	Amaçlar	Kazanımlar	Karşıladığı Boyutlar
1	Tanışma, Yapılama	Grup uyumunu sağlamak	Program ve süreç hakkında bilgi edinmek	Kariyer Keşif/Merak
2	Mesleki Uygulamasını İzleme	Kariyer keşfini sağlamak	Kariyer keşfini sağlamak	Kariyer Keşif/Merak
3	Meslek uzmanları toplantısı	Kariyer keşfini arttırmak	Uygulama alanındaki mesleki rollerini gösterebilmek	Kariyer Keşif/Merak
4	Bibliyoterapi	Kariyer keşfini arttırmak	Mesleki bilgi toplamak	Kariyer Keşif/Merak
5	Mesleki açıdan kendi keşif	Kariyer keşfini arttırmak	Grup üyelerinin alanlarıyla ilgili kişisel olarak yapabilecekleri konusunda farkındalık kazandırmak	Kariyer Keşif/Merak
6	Kariyerimle Sorumluluklarım	İlgili Kariyer keşfini arttırmak	Grup üyelerine psikolojik danışmanlıkla ilgili sorumluluklarının neler olduğunun farkına varmasını sağlamak	Kariyer Kontrol
7	Problem Çözme	Kariyer güvenini arttırmak	Problem çözme becerisi kazandırmak	Kariyer Güven
8	Rehberlik ve Psikolojik Danışmalık Becerilerini Kazanma Yolları	Kariyer güvenini arttırmak	Rehberlik ve Psikolojik Danışmalık becerilerini kazanmayı kolaylaştıran ve engelleyen faktörleri bilir.	Kariyer Güven
9	Sorun Dinleme	Kariyer güvenini arttırmak	Kişiler arası ilişkilerde dinleme becerisini kullanabilmek	Kariyer Güven
10	Gelecekteki Amaçlarım	Kariyer planını arttırmak	Grup üyelerinin geleceğe dönük kariyer amaçları belirlemesini sağlar.	Kariyer Plan/İlgi
11	Yönlendirilmiş İmgeleme	Kariyer planını arttırmak	Grup üyelerine yapacağı mesleki yaşantısıyla ilgili farkındalık kazandırır.	Kariyer Plan/İlgi

12	Değerlendirme	Program sürecini değerlendirmek	Kariyer Programının değerlendirmek	Uyumluluk etkililiğini
----	---------------	---------------------------------	------------------------------------	------------------------

2. 4. Deneysel Süreç/Programın Uygulanması

Bu çalışmada, deneysel süreç 12 oturumda gerçekleştirilmiştir. Bu oturumlara ek olarak, program öncesinde deney grubunu ve kontrol grubunu oluşturan bireylerle bir araya gelinmiş ve ön-testler için Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği (Kanten, 2012) uygulanmıştır. Benzer şekilde, son oturumdan sonra da, son-testler için bir araya gelinmiştir.

Çalışmada hazırlanan kariyer uyumluluğu programı deney grubuna uygulanmıştır. Kontrol grubuna ise program uygulanmamıştır. Uygulamaya ilişkin akış şu şekildedir: “Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık 1. Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluğu Programı”, her bir oturumu 90 dakika süren, toplam 12 oturumda yürütülmüştür. Bu çalışma zamansal olarak hafta içi standart bir günde (Çarşamba günü) ve 10.00-11.30 saatleri arasında yürütülmüştür. Çalışmanın yapıldığı yer olarak grupla psikolojik danışma odası tercih edilmiştir. Oturumlar araştırmacılar tarafından yürütülmüştür. Bu araştırmacıardan birincisi hem pozitif psikoterapist (bireysel, grup) hem de profesör düzeyde bir akademisyendir. Ayrıca grupla psikolojik danışma ve psiko-eğitim grup uygulamalarıyla ilgili birçok çalışması mevcuttur. İkinci araştırmacı ise doktora eğitimini rehberlik ve psikolojik danışmanlık anabilim dalında sürdürmekte, grup ve bireysel psikolojik danışma uygulamaları konusunda doktora düzeyinde dersler almış ve çeşitli psikoterapi eğitimlerine devam etmektedir.

2. 5. Veri Toplama Aracı

2. 5. 1. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği (KUYTP)

KUYTP, Savickas ve Porfeli (2012) tarafından geliştirilmiştir. Orijinal ölçekte 24 madde bulunmaktadır. Bu orijinal ölçek, dört boyutludur ve 5’li derecelendirmedir. KUYTP ölçeğinden elde edilebilecek maksimum puan 120 olup; ölçekten alınabilecek minimum ise, 24’tür. KUYTP’nin puan hesaplaması şu şekildedir: Puanların artması, bireylerin kariyer uyum yeteneklerini kullanma düzeylerinin yüksek olduğunu işaret etmektedir. KUYTP’nin Türkçeye uyarlanması, geçerlik ve güvenilirlik analizleri Kanten (2012) tarafından yapılmıştır. Kanten (2012) geçerlik çalışması için yapı geçerliğine DFA (doğrulayıcı faktör analizi) ile bakmıştır. DFA bulgularında, 24 maddelik orijinal ölçek formundan beş madde (1., 2., 4., 7. ve 18. maddeler) çıkartılmıştır. Sonuç olarak; dört boyutlu 19 maddeden oluşan bir ölçek elde edilmiştir. DFA bulgularında KUYTP’nin (RMSEA: 0.074; serbestlik derecesi: 144 ve kay kare değeri: 517.62) olarak tespit edilmiştir. DFA bulgularında KUYTP’nin uyum iyiliği değerlerinin 0.90’dan yüksek olduğu ortaya konulmuştur. Kanten (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçekten alınabilecek maksimum 95; minimum 19’dur. KUYTP puanların artması, kişilerin kariyer uyum yeteneklerinin yüksek olduğunu işaret etmektedir. Kanten (2012) tarafından yapılan iç tutarlılık güvenilirlik analiz sonucunda; ilgi 0.61; kontrol 0.77; merak 0.79 ve güven ise 0.81 olarak hesaplanmıştır.

2. 5. 2. Kariyer Uyumluluğu Ölçeği (KUTP)

KUTP’yu geliştirenler Eryılmaz ve Kara’dır (2016). İki boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar; kariyer keşfi ve kariyer planıdır. KUTP, 10 maddeden oluşup; 5’li derecelendirme şeklindedir. KUTP, minimum puan: 10; maksimum puan ise 50’dir. KUTP puan hesaplamasına bakıldığında alınan puanların artması, bireylerin kariyer uyumluluk düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir (Eryılmaz ve Kara, 2016). Eryılmaz ve Kara (2016), KUTP’nin psikometrik açıdan incelenmesini (geçerlik ve güvenilirlik çalışması) yapmışlardır. İç tutarlılık güvenilirlik çalışması sonucunda kariyer keşfi faktörünün 0.84; kariyer plan faktörün ise 0.71 olduğu saptanmıştır. AFA (açımlayıcı faktör analizi) bulgularında KUTP’nun iki boyutlu ve %55.87 oranında açıklanan varyansa sahip olduğu ortaya konulmuştur. Ölçeğin DFA

(doğrulayıcı faktör analizi) çalışması da gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda DFA bulgularında RMSEA değeri (0.071) kabul edilebilir sınırlar içerisinde olup; serbestlik derecesi 34 iken kay kare değerinin ise 70.75 olduğu sonucuna varılmıştır. DFA bulgularında KUTP'nin uyum iyiliği açısından 0.90'dan yüksek uyum iyiliği değerlerine sahip olduğu bulunmuştur.

2. 5. 3. Psikolojik Danışmanlar için Kariyer Uyumluluğu Ölçeği (PDKUTP)

PDKUTP, Eryılmaz ve Kara (2017) tarafından geliştirilmiş olup, dört boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar; kariyer planı, eğitsel rehberliği keşif, kariyerle ilgili kendini keşif ve bireyle ve grupla danışmayı keşiftir. Bu ölçek, 13 maddelik ve 5'li likertlidir. Ölçekten alınabilecek puanlara ilişkin ranj 13-65'tir. Bu ölçekten alınabilecek puanların artmasıyla, psikolojik danışmanların kariyer uyumluluk düzeylerinin yükseldiği ifade edilmiştir (Eryılmaz ve Kara, 2017).

PDKUTP'nin AFA (açımlayıcı faktör analizi) bulgularında dört boyutlu ve %61.27 oranında açıklanan varyansı olduğu saptanmıştır. PDKUTP'nin güvenilirlik çalışmasında alt boyutlarının güvenilirlik katsayısı 0.74 and 0.78 arasındadır. PDKUTP'nin DFA (doğrulayıcı faktör analizi) sonuçlarında, (RMSEA: 0.049; serbestlik derecesi: 59; kay kare değeri: 94.09) olarak ortaya konulmuştur. PDKUTP'nin uyum iyiliği açısından 0.90 üzerinde yüksek düzeyde uyum iyiliği değerlerine sahip olduğu bulunmuştur.

2. 6. Verilerin Çözümlemesi

Bu çalışmada nicel ve nitel olmak üzere iki çeşit veri çözümlenmesinden yararlanılmıştır.

2.6.1. Nicel analiz

Bu çalışmada nicel analize başlamadan önce ön analizler yapılmıştır. Ön analiz için Shapiro-Wilk analizi tercih edilmiştir. Bu analiz sonuçları incelendiğinde, p değeri .01 olup, $p < .05$ 'ten küçük olduğu bulunmuştur. Bu bulgular, verilerin normal dağılım göstermediğini işaret etmektedir. Sonuç olarak; parametrik koşulların karşılanmadığı için nicel veri analizinde parametrik olmayan testler tercih edilmiştir. İlgili testlerden olan U testi (Mann Whitney), deney grubunun ön test ve son test ölçümleri ile kontrol grubunun ön test ve son test ölçümleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için kullanılmaktadır. Öte yandan İşaretili Sıralar Testi (Wilcoxon), deney grubunun kendi içerisinde ön test ölçümleri ile son test ölçümler arasında aynı şekilde kontrol grubunun kendi içerisinde ön test ölçümleri ile son test ölçümler arasında farkın hangi ölçüm lehine anlamlı olduğunu saptamak için kullanılmaktadır.

2.6.2. Nitel analiz

Bu çalışmada nitel veri toplama tekniği olarak yarı-yapılandırılmış görüşmeden yararlanılmıştır. Görüşmeler, "odak grup" şeklinde yapılmıştır. Verilerin analizinde üç aşama takip edilmiştir. Birinci aşamada kariyer uyumluluğuna ilişkin deney grubunu oluşturan öğrencilerinin görüşlerinde yer alan önemli alıntılar tanımlanmıştır. İkinci aşama için bu önemli alıntılardan; "uyumluluğun fark edilmesi, var olan yapının güçlenmesi yoluyla uyumluluğun artması, keşif yoluyla farkındalık kazanarak uyumluluğun artması ve keşif yoluyla farkındalık uyumsuzluğun azalması" temaları oluşturulmuştur. Üçüncü aşamada ise "uyumlu, orta düzeyde uyumlu ve uyumsuz" şeklinde kapsamlı tanımlama elde edilmiştir (Creswell, 2007). Öte yandan bu çalışmada geçerlik ve güvenilirlik çalışması şu şekilde yapılmıştır: İç geçerliliği (inandırıcılık) sağlamada uzman incelenmesi yöntemi kullanılmıştır. Uzman incelemesi yönteminde, ham verilerin incelenmesi ve oluşturan temalar ve kodların mantıksal uygunluğu alan uzmanları tarafından değerlendirilmesi yapılmıştır. Ayrıca bu çalışmada güvenilirliği (tutarlılık) arttırmada denetleme yöntemi tercih edilmiştir. Denetleme yönteminde, verilerin toplaması, veri toplamada kullanılan tekniklerin tanımlanması ve veri analiz aşamaları ayrıntılı ve zengin bir şekilde araştırmacılar tarafından belirtilmiştir. Araştırmacıların rollerine bakıldığında; birinci yazar, hem pozitif psikoterapist hem de profesör düzeyde bir akademisyen olarak çalışmaktadır.

Ayrıca grupla psikolojik danışma ve psiko-eğitim grup uygulamalarıyla ilgili birçok çalışması olduğunu ifade etmiştir. İkinci yazar ise doktora eğitimini psikolojik danışma ve rehberlik alanında akademisyen olarak çalıştığını ve grup ve bireysel psikolojik danışma uygulamaları konusunda doktora düzeyinde dersler aldığını ve çeşitli psikoterapi eğitimlerine devam ettiğini belirtmiştir.

3. BULGULAR

3.1. Nicel Bulgular

3.1.1. Çalışmada Kullanılan Ölçeklerin Ön-Test Betimsel İstatistikleri Sonuçları

Deney ve kontrol grubunu oluşturan öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri, kariyer uyumluluğu ve psikolojik danışmanlar için kariyer uyumluluğu ölçeklerinden aldıkları toplam puanlarla ilgili betimsel istatistikler ön-testi bulguları Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2: Çalışmada kullanılan ölçeklerle ilgili betimsel istatistikler ön-testi

Boyut	Grup	\bar{X}	SS
KUYTP	Deney	69.87	4.61
	Kontrol	72.93	6.71
KUTP	Deney	35.00	3.70
	Kontrol	34.50	4.32
PDKUTP	Deney	30.43	3.84
	Kontrol	35.00	7.58

* KUYTP: Kariyer Uyum Yetenekleri Toplam Puanı; KUTP: Kariyer Uyumluluğu Toplam Puanı; PDKUTP: Psikolojik Danışmanlar İçin Kariyer Uyumluluğu

Tablo 2’ye bakıldığında deney grubunu oluşturan öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri toplam puanı, kariyer uyumluluğu toplam puanı ve psikolojik danışmanlar için kariyer uyumluluğu toplam puanıyla ilgili ön-test açısından aldıkları ortalama puanları sırasıyla KUYTP (\bar{X} : 69.87), KUTP (\bar{X} :35.00), PDKUTP: (\bar{X} :30.43) iken; kontrol grubunda yer alan öğrencilerin ise kariyer uyum yetenekleri toplam puanı, kariyer uyumluluğu toplam puanı ve psikolojik danışmanlar için kariyer uyumluluğu toplam puanıyla ilgili ön-test açısından aldıkları ortalama puanları sırasıyla KUYTP (\bar{X} : 72.93), KUTP (\bar{X} :34.50), PDKUTP: (\bar{X} :35.00) olarak bulunmuştur.

3.1.2. Çalışmada Kullanılan Ölçeklerin Son-Test Betimsel İstatistikleri Sonuçları

Deney ve kontrol grubunu oluşturan öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri, kariyer uyumluluğu ve psikolojik danışmanlar için kariyer uyumluluğu ölçeklerinden aldıkları toplam puanlarla ilgili betimsel istatistikler son-testi bulguları Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3: Çalışmada kullanılan ölçeklerle ilgili betimsel istatistikler son-testi

Boyut	Grup	\bar{X}	SS
KUYTP	Deney	83.00	7.00
	Kontrol	75.68	5.44
KUTP	Deney	43.31	4.82
	Kontrol	36.06	4.43
PDKUTP	Deney	51.25	5.89

Kontrol	37.62	6.85
---------	-------	------

* KUYTP: Kariyer Uyum Yetenekleri Toplam Puanı; KUTP: Kariyer Uyumluluğu Toplam Puanı; PDKUTP: Psikolojik Danışmanlar İçin Kariyer Uyumluluğu

Tablo 3 incelendiğinde deney grubunu oluşturan öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri toplam puanı, kariyer uyumluluğu toplam puanı ve psikolojik danışmanlar için kariyer uyumluluğu toplam puanıyla ilgili son-test açısından aldıkları ortalama puanları sırasıyla KUYTP (\bar{X} : 83.00), KUTP (\bar{X} :43.31), PDKUTP: (\bar{X} :51.25) iken; kontrol grubunda yer alan öğrencilerin ise kariyer uyum yetenekleri toplam puanı, kariyer uyumluluğu toplam puanı ve psikolojik danışmanlar için kariyer uyumluluğu toplam puanıyla ilgili son-test açısından aldıkları ortalama puanları sırasıyla KUYTP (\bar{X} : 75.68), KUTP (\bar{X} :36.06), PDKUTP: (\bar{X} :37.62) olarak bulunmuştur.

3.1.3. Man Whitney U Ön-Testi Sonuçları

Deney ve kontrol grubunu oluşturan öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri, kariyer uyumluluğu ve psikolojik danışmanlar için kariyer uyumluluğu ölçeklerinden aldıkları toplam puanlara dayalı olarak ön-test bağlamında aralarında bir farkın olduğunu veya olmadığını saptamak amacıyla yapılan Man Whitney U Ön Testi'ne yönelik bulgular Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4: Man Whitney U- ön-test sonuçları

Ölçek	Grup	N	Sıra ortalaması	Sıra toplamı	U	p
KUYTP	Deney	16	13.69	219.00	83.00	.08
	Kontrol	16	19.31	309.00		
KUTP	Deney	16	16.28	260.50	124.50	.89
	Kontrol	16	16.72	267.50		
PDKUTP	Deney	16	13.28	212.50	76.50	.05
	Kontrol	16	19.72	315.50		

* KUYTP: Kariyer Uyum Yetenekleri Toplam Puanı; KUTP: Kariyer Uyumluluğu Toplam Puanı; PDKUTP: Psikolojik Danışmanlar İçin Kariyer Uyumluluğu

Tablo 4'te deney ve kontrol grubundaki öğrencilerin deney öncesi kariyer uyum yetenekleri ($u=83,00$; $p>0.05$), kariyer uyumluluğu ($u=124,50$; $p>0.05$), psikolojik danışmanlar için kariyer uyumluluğu ($u=76,50$; $p>0.01$) toplam puanları arasında anlamlı düzeyde farklılık olmadığı bulunmuştur. Bu bulgular, deney ve kontrol grubunun ön-test puanları açısından denkleştirilmiş gruplar olduğunu göstermektedir.

3.1.4. Man Whitney U- Son-Testi Sonuçları

Deney ve kontrol grubunu oluşturan öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri, kariyer uyumluluğu ve psikolojik danışmanlar için kariyer uyumluluğu ölçeklerinden aldıkları toplam puanlarına yönelik son-test açısından anlamlı bir şekilde farklılaşma gösterip göstermediğini saptamak amacıyla yapılan Man Whitney U Son Testiyle ilgili sonuçlar Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5: Son-test sonuçları

Ölçek	Grup	N	Sıra ortalaması	Sıra toplamı	U	P
KUYTP	Deney	16	21.16	338.50	53.50	.00*
	Kontrol	16	11.84	189.50		

KUTP	Deney	16	22.66	362.50	29.50	.00*
	Kontrol	16	10.34	165.50		
PDKUTP	Deney	16	23.38	374.00	18.00	.00*
	Kontrol	16	9.63	154.00		

* KUYTP: Kariyer Uyum Yetenekleri Toplam Puanı; KUTP: Kariyer Uyumluluğu Toplam Puanı; PDKUTP: Psikolojik Danışmanlar İçin Kariyer Uyumluluğu

Tablo 5'e bakıldığında deney ve kontrol grubunu oluşturan öğrencilerin Man Whitney U Son-Testi sonuçları verilmiştir. Bu bulgular, deney grubunda yer alan bireylerin, kontrol grubundaki yer alan bireylere göre son-test puanlarının anlamlı bir farklılık göstermediğini işaret etmektedir. Bu bulgular; kontrol grubundaki bireylere göre, deney grubundaki bireylerin kariyer uyum yetenekleri ($u= 53.50$; $p<0.01$), kariyer uyumluluğu ($u= 29.50$; $p<0.01$), psikolojik danışmanlar için kariyer uyumluluğu ($u= 18.00$; $p<0.01$) sıra ortalama ve sıra toplam puanlarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, hazırlanan kariyer uyumluluğu programının öğrencilerin kariyer uyumluluklarını arttırmada etkili olduğunu göstermektedir.

3.1.5. Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi Sonuçları: Uygulama sürecinin etkililiğini tespit etmek için çalışmada deney grubunu oluşturan öğrencilerin ön-test ve son-test puanları ile kontrol grubunu oluşturan öğrencilerin ön-test ve son-test puanları Wilcoxon İşaretli Sıralar Testiyle analiz edilmiştir. Analiz bulguları Tablo 6 ve Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 6. Deney grubunun ön test son test puanlarının Wilcoxon işaretli sıralar testi sonuçları

Ölçek	Sıra İşaretleri	N	Sıra ortalaması	Sıra toplamı	Z	P
KUYTP	Negatif İ.	0	0	0.00	-3.52	.00*
	Pozitif İ.	16	8.50	136.00		
	Eşit İ.	0				
KUTP	Negatif İ.	0	0	0.00	-3.41	.00*
	Pozitif İ.	15	8.00	120.00		
	Eşit İ.	1				
PDKUTP	Negatif İ.	0	0	0.00	-3.52	.00*
	Pozitif İ.	16	8.50	136.00		
	Eşit İ.	0				

* KUYTP: Kariyer Uyum Yetenekleri Toplam Puanı; KUTP: Kariyer Uyumluluğu Toplam Puanı; PDKUTP: Psikolojik Danışmanlar İçin Kariyer Uyumluluğu

Tablo 6'da deney grubunda yer alan öğrencilerin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi bulguları gösterilmektedir. Bu bulgular, deney grubunu oluşturan öğrencilerin program sürecinden sonra kariyer uyum yetenekleri toplam puanları ($Z= -3.52$; $p<0.01$), kariyer uyumluluğu toplam puanları ($Z= -3.41$; $P<0.01$), psikolojik danışmanlar için kariyer uyumluluğu toplam puanlarının arttığı ($Z= -3.52$; $p<0.01$) sonucuna varılmıştır. Bu sonuçlara göre, hazırlanan kariyer uyumluluğu programının, öğrencilerin kariyer uyumluluklarını arttırmada önemli bir etkisinin olduğu söylenebilir.

Tablo 7. Kontrol grubunun ön test son test sonuçları

Ölçek	Sıra İşaretleri	N	Sıra ortalaması	Sıra toplamı	Z	p
-------	-----------------	---	-----------------	--------------	---	---

KUYTP	Negatif İ.	6	6.00	36.00		
	Pozitif İ.	10	10.00	100.00	-1.67	.09
	Eşit İ.	0				
KUTP	Negatif İ.	3	5.17	15.50		
	Pozitif İ.	10	7.55	75.50	-2.11	.04
	Eşit İ.	3				
PDKUTP	Negatif İ.	3	6.67	20.00		
	Pozitif İ.	10	7.10	71.00	-1.79	.07
	Eşit İ.	3				

* KUYTP: Kariyer Uyum Yetenekleri Toplam Puanı; KUTP: Kariyer Uyumluluğu Toplam Puanı; PDKUTP: Psikolojik Danışmanlar İçin Kariyer Uyumluluğu

Tablo 7'deki sonuçlara göre, kontrol grubunda yer alan öğrencilerin deney öncesine göre kariyer uyum yetenekleri toplam puanları ($Z = -1.67$; $P > 0.01$), kariyer uyumluluk toplam puanları ($Z = -2.11$; $P > 0.01$), psikolojik danışmanlar için kariyer uyumluluğu toplam puanları ($Z = -1.79$; $P > 0.01$) anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir. Bu sonuçlar, kontrol grubundaki öğrencilerin, kariyer uyum yetenekleri, kariyer uyumluluğu ve psikolojik danışmanlar için kariyer uyumluluğu ölçeklerinden aldıkları toplam puanlarının, deney öncesi göre değişmediğini göstermektedir.

3.2. Nitel Bulgular

Fenomenolojik araştırmalarda, veri analizi üç aşamada yürütülür. İlk aşamada, yaşanmış deneyimlerle doğrudan ilişkili önemli cümleler veya cümle öbekleri bulunur. İkinci aşamada, anlamlar önemli cümlelerden türetilir ve daha sonra temalar halinde kümelendirilir. Son aşamada ise fenomenin kapsamlı bir tanımlanması yapılır (Creswell, 2007). Bu üç aşama, mevcut verilerin analizinde dikkate alınmıştır. Veri analizinde şu şekilde bir yol izlenmiştir: İlk olarak bazı cümleler ve paragraflar önemli ifadeler olarak belirlendi. Bu önemli ifadeler kapsamlı tanımlama ve temalar arasındaki ilişkileri belirlemek için örneklem birimi olarak kullanıldı. İkinci aşamada ise bu önemli ifadelerden; “uyumluluğun fark edilmesi, var olan yapının güçlenmesi yoluyla uyumluluğun artması, keşif yoluyla farkındalık kazanarak uyumluluğun artması ve keşif yoluyla farkındalık uyumsuzluğun azalması” temalarına ulaşılmıştır. Son aşamada ise “uyumlu, orta düzeyde uyumlu ve uyumsuz” kapsamlı tanımlamaya gidilmiştir.

Tablo 8. Programın nitel değerlendirme

Kapsamlı tanımlama	Tema	Önemli İfadelere Örnekler
Uyumlu	Uyumluluğun Fark Edilmesi	“PDR mesleğinin bana uygun olduğunu buradaki etkinlikler sayesinde öğrendim. PDR mesleğinin özelliklerini, ne iş yaptığımızı bizim konumuzun ne olduğunu öğrendim. Yapılan danışmanlık hizmetinin bana uygun olduğunu anladım ve bu durum beni mutlu ediyor. Çünkü bir işi severek yapmak her şeyden daha önemlidir.” “PDR mesleğinin uygun olduğunu keşfettim. Sorumluluk almayı, insanlara yardımcı olmayı sevdiğim için PDR mesleğinin bana uygun olduğunu keşfettim.”
	Var Olan Yapının Güçlenmesi Yoluyla Uyumluluğun Artması	“Ben insanları dinlemekten artık daha fazla keyif alıyorum. Alanımla ilgili deneyimler edindikçe insanların beni ciddiye alabileceklerine inanıyorum ve daha ciddi yaklaşıyorum konuya.” “İnsanları dinlemeyi seviyordum bunu pekiştirdim.”
	Orta Düzeyde Uyumlu	Keşif Yoluyla Farkındalık Kazanarak Uyumluluğun Artması

Uyumsuz	Keşif Yoluyla Farkındalık Kazanarak Uyumsuzluğun Azalması	“Bu mesleğe uygun olmayan karakter özelliklerimin farkına vardım. Bunları nasıl değiştirmem gerektiğini düşündüm. “Tamamlamam gereken yönlerimin olduğunu gördüm. Kişiliğimi törpülemem gerekiyor. Fakat bunun da zaman alacağını öğrendim. Yine de bu meslekte ilerlemek istiyorum.”
---------	---	---

Programa katılan katılımcılarla yapılan görüşmelerden elde edilen bulgulara göre “uyumlu, orta düzeyde uyumlu ve uyumsuz” kapsamlı tanımlamaya ulaşılmıştır. Uyumlu olarak tanımlayan katılımcılar, kariyer uyumluluklarının artırılmasında uyumluluklarının fark edilmesinin ve var olan yapılarının güçlenmesinin önemi üzerinde durmuşlardır. Orta düzeyde uyumlu olarak tanımlayan katılımcılar, kariyer uyumluluklarının artırılmasında keşif yoluyla farkındalık kazanmanın rolünü açıklamışlardır. Uyumsuz olarak tanımlayan katılımcılar ise kariyer uyumsuzluklarını keşif yoluyla farkındalık kazanarak azaldığını belirtmişlerdir.

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu çalışma, psikolojik danışmanlık ve rehberlik öğrencileri için geliştirilen psiko-eğitim programının etkililiğini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışma bulgularına göre, geliştirilen programın psikolojik danışman adaylarının kariyer uyumluluklarını yükselttiği bulunmuştur. Alan yazın incelendiğinde kariyer uyumluluğu programlarının etkililiğine yönelik çalışmaların sayısının çok az olduğu görülür (Coolen, 2014; Koen, Klehe ve Vianen, 2012; Rottinghaus, Buelow, Matyja ve Schneider, 2012). Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluklarını artırmada somut programlara ihtiyaç vardır. Bu çalışma, anılan ihtiyacı karşılamanın yollarından birini ortaya koymuştur. Bu yönüyle çalışmanın literatüre somut bir katkısının olduğu düşünülmektedir. Ayrıca, bu çalışma üzerinde az çalışılan bir konuda bulgular ortaya koyduğu için alan yazına katkı sağlamıştır denilebilir.

Bu çalışma kapsamında yer alan katılımcılar psikolojik danışmanlık ve rehberlik alanında kariyer hazırlık sürecini yaşayan lisans öğrencilerinden oluşmaktadır. Kariyer hazırlık, bireylerin eğitim sürecinden iş yaşamına geçiş döneminde çok önemlidir. Kariyer hazırlık, gelecekteki mesleki gelişim sürecini ve kariyer başarısını etkilemektedir. Benzer şekilde kariyer hazırlık bireylerin kariyer umutlarını, kariyer memnuniyetlerini ve kariyer yönetme becerileri üzerinde etkisi bulunmaktadır. Kariyer hazırlık sürecindeki mesleki gelişim görevlerinin başarılı şekilde üstesinden gelmek için ise kariyer uyumluluğu artırmak gerekmektedir. Kariyer uyumluluğunun artırılması kariyer hazırlık sürecini olumlu yönde etkilemektedir (Hirschi, Niles ve Akos, 2011; Koen, Klehe ve Vianen, 2012). Bu doğrultuda bu çalışma psikolojik danışmanların kariyer uyumluluklarını artırmanın yolunu ortaya koyduğu için alan yazına katkı sağlamıştır denilebilir.

Alan yazında gerçekleştirilen çalışmalarda çeşitli kariyer uyumluluğu programları değerlendirilmiştir. Örneğin Coolen, (2014), portfolya temelli bir kariyer uyumluluğu programı hazırlamıştır. Koen, Klehe ve Vianen (2012) ise, kariyer uyum yetenekleri temelinde bir kariyer uyumluluğu programı geliştirmiştir. Rottinghaus, Buelow, Matyja ve Schneider (2012) ise farkındalık temelli bir kariyer uyumluluğu programı geliştirmişlerdir. Bu çalışma bazı noktalarda yukarıda anılan çalışmalarla benzerlik gösterirken bazı noktalarda ise farklılaşmaktadır. Öncelikle öğrencilerin kariyer uyumluluğunu artırma noktasında bu çalışma yukarıda anılan çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Ancak psiko-eğitim temelli, kapsamlı ve de alan özel kariyer uyumluluğu boyutlarını içermesi noktalarından yukarıda anılan çalışmalardan farklılaşmaktadır.

Bu çalışma bulguları, Super’ın (1980) yaşam boyu- yaşam alanı gelişim kuramı açısından ele alınabilir. Çalışmanın nitel bulguları, programa katılan öğrencilerin uyumsuz, orta düzeyde uyumlu ve uyumlu olmak üzere üç kategoride toplandıklarını göstermiştir. Uygulanan program, uyumsuzları orta düzeye, orta düzeydekileri uyumlu boyuta, uyumlu olanların ise uyumluluklarını güçlendirme boyutuna çektiğini göstermiştir. Araştırma sonuçları ve alan yazın

bulguları bu üç sınıfta yer alan bireylere kariyer uyumluluğu programı uygulanmazsa, bu bireylerden bazılarının mini ya da maksî döngü yaşayabileceklerini göstermektedir. Çünkü Super'ın yaşam boyu- yaşam alanı kuramında, mini döngü ve maksî döngü kavramları bulunmaktadır. Mini-döngü, herkesin aynı yaşta, aynı dönemlerde bulunmadığını, dönemler arası döngülerin tekrarlanabileceğini ifade etmektedir. Uyumsuz, orta düzeyde uyumlu ve uyumlu kategorilerinde öğrencilerin yer alması, yaşam alanı kuramının mini döngü kavramını doğrulamaktadır. Maksî döngü kavramı açısından bakıldığında ise, maksî-döngü kavramı ise kariyer gelişim süreci yaşam boyu devam eden bir süreçtir. Bu sürecin de büyüme, keşfetme, yerleşme, sürdürme, çöküş olmak üzere beş yaşam döneminden oluştuğunu belirtmektedir. Deney grubundaki öğrencilerin kariyer uyumluluklarının artması, bireylerin içinde buldukları mesleki gelişim dönemindeki mesleki gelişim görevlerini başarılı şekilde üstesinden gelebileceklerinin bir göstergesi olarak açıklanabilir. Bir başka deyişle aslında bu öğrenciler, hazırlık sürecini başarıyla atlatıp bir sonraki mesleki gelişim dönemine hazır hale gelecektirler. Sonuç olarak bu çalışmada yer alan öğrencilerin ve çalışmaya katılmayan öğrencilerin ilerleyen süreçlerde boylamsal olarak takip edilmesi hem programın etkililiğini hem de maksî-mini döngü yapılarının görülmesine olanak sağlayabilir. Ayrıca bu çalışma bulgularını Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Kuramı açıklar niteliktedir. Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Kuramına göre bireyler kariyerlerine yönelik planlar yaparak kariyer ilgilerini geliştirirler. Ayrıca bireyler kariyer gelişim süreçlerinde sorumluluk alarak ve karar verme becerilerini geliştirerek kariyer kontrollerini olumlu noktaya getirirler. Bununla birlikte bireyler kariyer gelişimlerinde hem kendilerini tanıyarak hem de mesleklerini keşfederek kariyer meraklarını artırırlar. Son olarak bireyler kariyer gelişimlerinde ortaya çıkan veya çıkabilecek problemlerin üstesinden gelerek kariyer güvenlerini yükseltirler (Savickas, 2005, 2012, 2013). Tüm bunlara ek olarak bu kariyer uyum yeteneklerini kullanmak bireylerin kariyer uyumluluklarına olumlu katkı sağlamaktadır (Savickas, 2005, 2012, 2013). Sonuç olarak bu çalışmada yer alan aday psikolojik danışmanlar bu kariyer uyum yeteneklerini kullanarak kariyer uyumluluklarını arttırdıkları söylenebilir.

Bu çalışma, Eğitim Fakültesinde yürütülmüştür. Farklı fakülte türlerinde okuyan öğrencilerin de kariyer uyumluluklarını artırmak için benzer çalışmalar yapılabilir. Ayrıca bu çalışma, Rehberlik ve Psikolojik danışmanlık lisans programı öğrencileriyle yürütülmüştür. Eğitim Fakültesi bünyesinde farklı lisans programlarında öğrenim gören öğrencilerin kariyerlerini etkili bir şekilde yönetebilmelerine yardımcı olmak için de hazırlanabilir. Son olarak farklı yaş gruplarında farklı branşlarda çalışan bireyler için de kariyer uyumluluğu programı geliştirilebilir. Bu çalışmanın birtakım sınırlılıkları bulunmaktadır. Örneğin; bu çalışma rehberlik ve psikolojik danışmanlık birinci sınıf öğrencileri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Ayrıca kontrol grubuna psiko-eğitim programı uygulanmamıştır. Buna ek olarak bu çalışmada Plasebo grubuna yer verilmemiştir. Son olarak ise bu çalışmada izleme çalışması yapılmamıştır.

Kariyer uyumluluğunu etkileyen; öğrencilerin, mesleklerini sevmeleri, üniversitenin kurumsal yapısı, sosyo-ekonomik düzey ve kişilik özellikleri gibi karıştırıcı değişkenler olabilir. Bu çalışmada bu karıştırıcı değişkenlere yönelik herhangi bir uygulama yapılmamıştır. Bu durum çalışmanın bir sınırlılığı olarak değerlendirilebilir. İlerleyen süreçte, bir öneri olarak ilgili karıştırıcı değişkenlerin kontrol edildiği çalışmalar yapılabilir.

5. KAYNAKLAR

- Akıntuğ, Y., ve Birol, C. (2011). Lise öğrencilerinin mesleki olgunluk ve karar verme stratejilerine yönelik karşılaştırmalı analiz. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41, 01-12.
- Brown, N. W. (2004). *Psychoeducational groups process and practice*. New York: Brunner-Routledge.
- Bülbül, T. (2012). Yükseköğretimde okul terki: Nedenler ve çözümler. *Eğitim ve Bilim*, 37(166), 219-235.

- Coolen, M. C. A. (2014). *Enhancing career adaptability to prepare for the school to work Transition: Outcomes of an Portfolio intervention among university students*. (Unpublished master's thesis). Utrecht University, Utrecht.
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry and research design*. London, UK: Sage.
- Duffy, R. D. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment*, 18, 420-430. doi: 10.1177/1069072710374587
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., ve Autin, K. L. (2015). Career adaptability and academic satisfaction: Examining work volition and self-efficacy as mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 46-54. doi: 10.1016/j.jvb.2015.07.007
- Eryılmaz, A., ve Kara, A. (2016). Investigation of psychometric properties of career adaptability scale. *The Online Journal of Counseling and Education*, 5(1), 29-39.
- Eryılmaz, A., ve Kara, A. (2017). Development of the career adaptability scale for psychological counsellors. *The Online Journal of Counseling and Education*, 6(1), 18-29.
- Fiori, M., Bollmann, G., ve Rossier, J. (2015). Exploring the path through which career adaptability increases job satisfaction and lowers work stress: The role of affect. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 113-121. doi: 10.1016/j.jvb.2015.08.010
- Glasser, W. (1999). *Okulda kaliteli eğitim*. İstanbul: Beyaz Yayınları.
- Hartung, P. J., ve Taber, B. J. (2008). Career construction and subjective well-being. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 75-85. doi: 10.1177/1069072707305772
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 145-155. doi: 10.1016/j.jvb.2009.01.002
- Hirschi, A. (2010). Vocational interests and career goals: Development and relations to personality in middle adolescence. *Journal of Career Assessment*, 18(3), 223-238. doi: 10.1177/1069072710364789
- Hirschi, A., Niles, S. G., ve Akos, P. (2011). Engagement in adolescent career preparation: Social support, personality, and the development of choice decidedness and congruence. *Journal of Adolescence*, 34(1), 173-182. doi: 10.1016/j.adolescence.2009.12.009
- Kanten, S. (2012). Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği: Geçerlilik ve güvenirlik çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(16), 191-205.
- Koen, J., Klehe, U. C., Van Vianen, A. E., Zikic, J., ve Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality: The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 126-139. doi: 10.1016/j.jvb.2010.02.004
- Koen, J., Klehe, U-C., ve Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 395-408. doi: 10.1016/j.jvb.2012.10.003
- Larson, L. M., ve Daniels, J. A. (1998). Review of the counseling self-efficacy literature. *The Counseling Psychologist*, 26, 179-218. doi: 10.1177/0011000098262001
- Melchert, T.P., Hays, V.L., Wiljanen, L.M., ve Kolocek, A.K. (1996). Testing models of counselor development with a measure of counsellin self-efficacy. *Journal of Counseling & Development*, 74, 640-644. doi: 10.1002/j.1556-6676.1996.tb02304.x
- Patton, M. Q. (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri* (3. baskıdan çeviri). (Çeviri Editörleri: Mesut Bütün, Selçuk Beşir Demir). Ankara: Pegem Akademi.
- Rossier, J., Hansenne, M., Baudin, N., ve Morizot, J. (2012). Zuckerman's revised alternative five-factor model: Validation of the Zuckerman-Kuhlman-Aluja personality questionnaire in four French-speaking countries. *Journal of Personality Assessment*, 94, 358-365. doi: 10.1080/00223891.2012.657024

- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., ve Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 1, 3-24. doi: 10.1177/1069072704270271
- Rottinghaus, P. J., Buelow, K., Matyja, A., ve Schneider, M. (2012). The career futures inventory-revised: Assessing multiple dimensions of career adaptability. *Journal of Career Assessment*, 20, 123-139.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken: Wiley.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling and Development*, 90, 13-19. <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>
- Savickas, M. L., & Porfeli, J. E. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.011
- Savickas, M. L. (2013). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (pp. 147-183). Hoboken: Wiley.
- Smith, J. A., Eatough, V. (2007). Interpretative phenomenological analysis. In E. Lyons & A. Coyle (Eds.), *Analysing Qualitative Data In Psychology*. (p. 35-50). Los Angeles: SAGE Publications.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298. doi: 10.1016/0001-8791(80)90056-1
- Wade, C., ve Tavris, C. (1990). *Psychology*. (2nd Eds.). London: Harper and Row Publishing Com.
- Zikic, J., ve Klehe, U.-C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 391-409. doi: 10.1016/j.jvb.2006.05.007

Extended Abstract

Career adaptability is a term that includes capacities. These capacities means for individuals that is to cope with changes that may occur in the present and future work life (Savickas, 2013). In addition to general field disclosures for career adaptability, the field must be in specific contexts. Because the characteristics required by each profession and the career development process for each occupation differ from each other (Super, 1980). The psychology literature is investigated, it is seen that studies for field specific career adaptability are very recent. At this point, Eryılmaz and Kara (2017) have studied on field specific career adaptability for psychological counselors.

More study is needed to improve career adaptability. Because increasing career adaptability provides many positive contributions to the career development process. For example; Career adaptability can be related with career development of individuals, job satisfaction, academic satisfactions (Fiori, Bollmann and Rossier, 2015; Hirschi, Niles, and Akos, 2011; Koen, Klehe, and Vianen, 2012) The main goal of this study is to investigate the effectiveness of the career adaptability program for first year students in the undergraduate program.

This present study carried out in a mixed method. First of all, the study has a quantitative feature. In the quantitative dimension of this research, experimental (quasi-experimental) design with pretest-posttest measures and experiment and control group was used. The study's independent variable was a program (career adaptability) for university students. The dependent variable of the research was the career adaptability level of the university students. In the qualitative dimension of the work, phenomenological design is used. The main goal of the phenomenological pattern is to find the meanings created by the participants and to explore the participant's experience with the phenomenon (Patton, 2014). The phenomenology pattern was used because it was intended to examine how the participants in this study understood the concept of career adaptability and what they experienced. In this present study, study group included 16 girls in the experimental group (12 girls, 4 boys), determined by random assignment, and also 16 (11 girls, 5 boys) in the control group. Participants were selected through

purposeful sampling method. In the study the first scale was Career Adaptability Scale. The second one is Career Adapt-abilities Scale, and also the last one is Career Adaptability Scale for Psychological Counselors in the research. In the study, Descriptive Statistics, U (Mann Whitney) and Ranks Test (Wilcoxon Marked) were used to determine the effectiveness of the program.

When the results of the quantitative analysis were examined, the mean scores of the students in the experimental group in terms of total score of career adapt-abilities scale ($Z = -3.52, p < 0.01$), total score of career adaptability scale ($Z = -3.41, P < 0.01$) and total score of career adaptability scale for counselors ($Z = -3.52, p < 0.01$) for post-test were higher than pre-test' scores. Furthermore, comparison of the both groups indicated that individuals in experimental group had higher scores from all scales than control group. According to qualitative analysis results, participants in experimental group were assigned three important sub-groups with respect to adaptability levels: adaptable, moderately adaptable and inadaptible. Participants, who defined them as adaptable, emphasized the importance of recognizing their adaptability and strengthening existing structures. Participants, who defined it as moderately adaptable, explained the role of awareness through discovery in increasing career adaptability via the program. Participants, who defined it as inadaptible, indicated that their career mismatches decreased with awareness through discovery.

Participants included in this study are in the process of career preparation in their field which is described such as field of counseling. Career preparation is very important for nominate counselor. Career preparation affects the future professional development process and career success. Similarly, career preparation has an impact on career prospects for individuals, career satisfaction and career management skills. In order to succeed successfully in the professional development duties of career preparation, it is necessary to increase career adaptability. Increasing career adaptability affects career preparation process positively (Hirschi, Niles, & Akos, 2011; Koen, Klehe & Vianen, 2012). In this respect, this study might be considered to have contributed to the counseling area as psychological counselors put forward the way to improve career adaptability.

Studies conducted in the literature have evaluated various career adaptability programs. For example, Coolen (2014) has developed career adaptability program (a portfolio-based). Koen and friends (2012) have developed a career adaptability program based on their career adapt-abilities. Rottinghaus, Buelow, Matyja and Schneider (2012) developed an awareness-based career adaptability program. While this study is similar to the studies mentioned in some points, it differs from some points. First of all, this study is similar to other studies at the point of increasing the career adaptability of the students. However, the main features of this study were psycho-education-based, comprehensive and field-specific. With respect to these features, this study differs from other studies.