

Psikolojik Danışman Adaylarının Kariyer Kararı Yetkinlik ve Mesleki Sonuç Beklentilerinin Geliştirilmesi

DOI: 10.26466/opus.720708

*

Mustafa Eşkisü* – Namık Kemal Haspolat** – Murat Ağırkan***

* Dr. Öğt. Üyesi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Erzincan, Türkiye

E-Posta: meskisü@gmail.com

ORCID: [0000-0002-7992-653X](https://orcid.org/0000-0002-7992-653X)

** Arş. Gör., Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Erzincan, Türkiye

E-Posta: haspolat@erzincan.edu.tr

ORCID: [0000-0003-1755-7393](https://orcid.org/0000-0003-1755-7393)

*** Arş. Gör., Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Erzincan, Türkiye,

E-Posta: murat.agirkan@erzincan.edu.tr

ORCID: [0000-0002-9695-8525](https://orcid.org/0000-0002-9695-8525)

Öz

Bu araştırmada, Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı temelinde geliştirilen psikoeğitim programının psikolojik danışman adaylarının kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklentileri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma, yarı deneysel desende gerçekleştirilmiş olup, çalışma grubunu rehberlik ve psikolojik danışmanlık anabilim dalında öğrenim gören 54 üniversite öğrencisi (27 deney, 27 kontrol grubu) oluşturmuştur. Deney grubuna araştırma kapsamında geliştirilen psikoeğitim programı uygulanırken, kontrol grubuna yönelik herhangi bir uygulama yapılmamıştır. Deney gruplarında psikoeğitim programı iki ayrı grup halinde araştırmacılar tarafından uygulanmış, uygulamanın etkililiğini belirlemeye yönelik veriler Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği Kısa Formu ve Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği aracılığı ile elde edilmiştir. Elde edilen verilerin analizinde ilişkisiz gruplar t-testi, kovaryans analizi, çok değişkenli varyans analizi ve çok değişkenli kovaryans analizi kullanılmıştır. Analiz sonucunda kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve mesleki sonuç beklentisinin ön-test puanlarına göre düzeltilmiş son test puanlarının deney grubu lehine farklılaştığı bulunmuştur. Bu bulgular psikoeğitim programının psikolojik danışman adaylarının kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve mesleki sonuç beklentisini artırmada etkili olduğunu göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: *Sosyal bilişsel kariyer kuramı, psikolojik danışman adayları, kariyer kararı yetkinlik beklentisi, mesleki sonuç beklentisi.*

Improving Career Decision Self-Efficacy and Vocational Outcome Expectancies of Psychological Counselor Candidates

*

Abstract

This study aimed to investigate the effect of the psycho-education program developed on the basis of Social Cognitive Career Theory on the career decision self-efficacy and vocational outcome expectancies of the psychological counselor candidates. The research was carried out in a semi-experimental design and the participants consisted of 54 undergraduate students (27 experimental group, 27 control group) studying in the department of psychological counseling and guidance. There were 33 (61%) female students and 22 (39%) male students. While the experimental group involved in the psycho-education program developed within the scope of the research, the control group received no intervention. This psycho-education program is a two-group design that was implemented separately by the researchers in the experimental groups. The data to determine the effectiveness of the application were obtained through Career Decision Self-Efficacy Scale-Short Form and Vocational Outcome Expectations Scale. The independent samples t-test, analysis of covariance, multivariate analysis of variance and multivariate analysis of covariance were utilized in the analysis of the research data. The result of this analysis indicated that the post-test scores corrected according to the pre-test scores of career decision self-efficacy expectancy and vocational outcome expectancy differ in favor of the experimental group. The findings also revealed that the psycho-education program was effective to increase participants' career decision self-efficacy expectancy and professional outcome expectancy.

Keywords: *Social Cognitive Career Theory, Career Decision Self-Efficacy, Vocational Outcome Expectancy, Psychological Counsellor Candidate.*

Giriş

Kariyer gelişiminin yaşam boyu devam eden bir süreç olduğu ve her dönemin kendine özgü kariyer ihtiyaçlarının olduğu bilinmektedir. Bu nedenle eğitim kademelerinin bütün basamaklarında öğrencilerin kariyer gelişimlerinin desteklenmesi önemli görülmektedir. Özellikle eğitim hayatının son yılları olan üniversite dönemi, kariyer kararı verme sürecinde öğrencilerin genellikle iş ya da ileri eğitimle ilgili araştırma, planlama yapma ve karar verme sürecini içermesi bakımından kritik bir öneme sahiptir (Rogers, Creed ve Glendon, 2008). Ancak birçok genç üniversite eğitimine kendi potansiyellerinin farkında olmadan, kendilerini harekete geçirecek alternatiflerden habersiz ve plansız bir şekilde devam etmektedir (Damon, 2008). Bireyin mesleki benlik kavramını mesleki bir kimliğe dönüştürdüğü bu dönemde, bireyden mesleki ilgi ve değerlerini netleştirmesi, mesleki bir kimlik oluşturması, seçim yaptığı mesleki alanda yetkinlik kazanması ve edindiği becerileri iş yaşamına aktararak okuldan iş yaşamına uyumlu bir şekilde geçiş yapması beklenmektedir (Savickas, 2002).

Kariyer gelişiminde Bandura'nın Sosyal Öğrenme Kuramı'nı temel alan Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (SBKK), kişinin çevresiyle kurduğu etkileşim sonucunda oluşan kendisi ve meslekler hakkındaki bilişsel süreçlerin mesleki benlik kavramının gelişmesinde etkili olduğunu ileri sürmektedir (Lent, Brown ve Hackett, 2002). İlk başlarda kariyer öz yeterlilik teorisi olarak bilinen kuram, insanların bir görevi başarırken sergiledikleri inançların etkisine odaklanmaktadır. Bu inanç, ilgilerin, yeteneklerin, değerlerin ve kariyer kararı verme sürecinin temelinde önemli rol oynamaktadır (Sharf, 2006). Bandura'nın (1986) karşılıklı üçlü adını verdiği nedensellik modelinden yararlanan SBKK'ya göre; kişisel özellikler, çevresel etkenler ve davranış birbirlerini karşılıklı olarak etkilemektedir. SBKK, bu üçlü nedensel sistem içinde kariyer gelişiminin kişisel belirleyicilerini kavramlaştırırken, genel sosyal bilişsel kuramın üç merkezi değişkenini bir araya getirmektedir: kendini yetkin görme beklentileri, sonuç beklentileri ve kişisel hedefler (Özyürek, 2011). SBKK'ya göre; bireyler, kişisel özellikler (cinsiyet, etnik köken, kalıtım gibi), geçmişte karşılaştığı olumlu ya da olumsuz olaylar ve algıladıkları sosyal destek ya da engeller (çevresel faktörler) sonucunda bazı algılar geliştirmektedir. Algıların öğrenilmesinde; bireyin kişisel performansı, gözlem yoluyla edindiği bilgiler, başarılı olup olmayacağına yönelik çevresinden gördüğü cesaretlendirmeler

ve performans sırasında yaşadığı duygusal tepkiler etkili olmaktadır. Öğrenme sürecinde ise birey bir konuda başarılı olup olamayacağına ve bunun sonucunda elde edebileceği muhtemel sonuçlara dönük SBKK'nın en önemli iki ögesi olan "yetkinlik beklentisi" ve "sonuç beklentisi" geliştirmektedir (Lent, Hackett ve Brown, 1999).

Yetkinlik beklentisi, bireyden beklenen davranış ya da görevleri başarılı bir şekilde yerine getireceğine dair inancı olarak ifade edilmektedir (Bandura, 1977). Yetkinlik beklentisi aynı zamanda, bireyin bir engel karşısında harcadığı çaba, düşünsel ve duygusal tepkilerden oluşan, eylem ve çevre seçimini belirleyen dinamik inançların bir bütünü olarak ele alınmaktadır (Lent, Brown ve Hackett, 1994). Kariyer kararı yetkinlik beklentisi ise bireyin kariyer kararı verme sürecinde ilgili görevleri yerine getirme yeteneğine yönelik inancıdır (Taylor ve Betz, 1983). Başka bir ifadeyle, bireyin kariyer görevlerini gerçekleştirmesinde kendine olan güvenidir (Betz ve Hackett, 1981). Kariyer kararı yetkinlik beklentisinin yüksek olması, bireyin değerlerini, ilgilerini ve yeteneklerini doğru bir şekilde değerlendirebilme, meslekler hakkında doğru bilgiler edinebilme, ulaşılabilir hedefler belirleyip bu hedeflere ulaşırken karşılaştığı problemleri çözebilme konusunda kendine duyduğu güvenin derecesine karşılık gelmektedir (Işık, 2010).

Yapılan çalışmalarda kariyer karar verme yetkinliğinin mesleki kimlik ve kariyer araştırma faaliyetleri ile ilişkili olduğu (Gushue, Clarke, Pantzer, Scanlan, 2006), yüksek kariyer karar verme yetkinliğinin kariyer hedefleri doğrultusunda planlar oluşturma ve kariyer araştırma sürecine dahil olmayı arttırdığı (Rogers, Creed ve Glendon, 2008), ebeveynlerin sunduğu psikososyal desteğin kariyer kararı yetkinliğini yordadığı (Xing ve Rojewski, 2018), yetkinlik arttıkça iyi oluşun arttığı ve kariyer kararsızlığının azaldığı (Viola, Musso, Inguglia, Lo Coco, 2016), cinsiyet rolü kimliğinin kariyer karar verme öz-yeterliliği üzerindeki etkisinin olduğu (Gianakos, 1995) ve kariyer karar verme öz-yeterliliğinin bağlanma tarzlarıyla ilişkili olduğu (Wolfe ve Betz, 2004) bulgulanmıştır. Benzer şekilde, kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile mesleki karar verme ve mesleki öz-yeterlilik arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu, kariyer kararı yetkinlik beklentisinin mesleki kararsızlığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu (Taylor ve Popma, 1990), kariyer karar verme tutumlarının en güçlü yordayıcısının ise kariyer kararı yetkinlik beklentisi olduğu görülmüştür (Luzzo, 1995). Ayrıca geliştirilen programlar ile kariyer kararı yetkinlik beklentisinin arttığı (Coulter-Kern vd., 2013; Erdoğan-Zorsever,

2018; Işık, 2010; Sarı, 2014; Turner ve Lapan, 2005) ve kariyer kararı verme güçlüğünün azaldığı (Doğan, 2010) tespit edilmiştir.

Yetkinlik beklentisi ile ilişkili olduğu düşünülen bir diğer kavram da sonuç beklentisidir. Sonuç beklentisi, belirli bir davranışın sonuçlarına veya kazanımlarına yönelik geliştirilen inançlar olarak tanımlanmaktadır (Bandura, 1977). Mesleki sonuç beklentisi ise bireyin eğitimi ya da kariyeri ile ilgili verdiği kararlar sonucunda elde ettiği kazanımların uzun süreli sonuçlarına yönelik geliştirdiği inançlardır (Betz ve Voyten, 1997). SBKK'ya göre mesleki sonuç beklentisi, akademik ve mesleki ilgilerin önemli bir belirleyicisi olmakla birlikte, olumlu mesleki sonuç beklentisine sahip bireyler mesleki etkinliklere daha çok ilgi göstermektedir (Bozgeyikli, 2005). Yapılan çalışmalarda, mesleki sonuç beklentisi ile kariyer kararı yetkinlik beklentisinin ilişkili olduğu (Bağlama ve Uzunboylu, 2017; Choi vd., 2012; Gushue, 2006; Gushue ve Whitson, 2006; Gushue, Scanlan, Pantzer ve Clarke, 2006), ekip çalışması içerisinde yer almanın mesleki sonuç beklentisini arttırdığı (Stone ve Bailey, 2007), sosyoekonomik statü ile kariyer karar verme öz yetkinliği ve mesleki sonuç beklentileri arasında anlamlı ilişki olduğu (Roberts, 2008) görülmüştür. Benzer şekilde, ailenin sosyoekonomik durumunun ve aile desteğinin (Metheny ve Mcwhirter, 2013) ve öğrenme deneyimlerinin mesleki sonuç beklentisini etkilediği (Williams, 2010), kariyer karar verme öz-yeterliğinin ve algılanan anababa psikolojik özerkliğinin mesleki sonuç beklentilerini olumlu yönde yordadığı (Büyükgöze-Kavas, 2011), etnik kimliğin mesleki sonuç beklentileriyle ilişkisinde ise öz-yeterliğin aracı rolünün olduğu (Gushue, 2006) tespit edilmiştir. Ayrıca, deneysel olarak yapılan çalışmalarda da mesleki sonuç beklentisinin psiko-eğitim programları sonucunda arttığı görülmüştür (Diegelman ve Subich, 2001; Işık, 2010).

Lent, Hackett ve Brown (1999), öğrencilik yaşamı ile iş yaşamının birbirinden farklı olmasından dolayı öğrencilerin iş yaşamı ile ilgili gerçekçi olmayan beklenti ve bilgilere sahip olabileceğini belirterek, bu sürecin üniversite öğrencileri için zor geçebileceğini belirtmiştir. Bunun sonucunda, okul yaşamından çalışma hayatına geçişte birbiriyle ilişkili olan ve altı aşamadan oluşan bir süreç belirlemişlerdir. Bu sürecin ilk aşaması, gerçekçi bir yetkinlik ve sonuç beklentisinin oluşturulmasıdır. Diğer aşamalar ise sırasıyla; akademik ve mesleki ilgilerin geliştirilmesi, ilgiler ve kariyer hedefleri arasında bağların oluşturulması, hedeflerin eyleme dönüştürülmesi, akademik ve mesleki becerilerin geliştirilmesi, performans ile ilgili problemlerin giderilmesi, kişinin

kendisine ve mesleklere yönelik inançlarını ve kariyer hedeflerine ulaşmasını etkileyen kariyer desteklerinin ve engellerinin belirlenmesidir. Altı aşamalı sürece bakıldığında, ilk basamak olan gerçekçi ve sağlıklı yetkinlik ve sonuç beklentisinin oluşturulmasının sonraki basamaklara geçişte ön koşul olduğu göze çarpmaktadır. Diğer bir ifadeyle, bireylerin kariyer gelişim sürecini sağlıklı bir şekilde geçirebilmesi için öncelikle gerçekçi ve sağlıklı bir yetkinlik ve sonuç beklentisinin oluşturulması zorunluluğu ön plana çıkmaktadır. Bu durumdan hareketle, araştırma kapsamında geliştirilen altı oturumluk SBKK temelli bir psikoeğitim programının psikolojik danışman adaylarının kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklentileri üzerindeki etkililiğinin sınanması amaçlanmıştır. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki denenceler sınanmıştır:

1. SBKK temelli psikoeğitim programı uygulanan ve uygulanmayan çalışma grubunun kariyer kararı yetkinlik beklentisi ön test puanlarına göre düzenlenmiş son test puanları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
2. SBKK temelli psikoeğitim programı uygulanan ve uygulanmayan çalışma grubunun mesleki sonuç beklentisi ölçeği ön test puanlarına göre düzenlenmiş son test puanları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Yöntem

Bu çalışmada SBKK temelli oluşturulan psikoeğitim programının, psikolojik danışman adaylarının kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve mesleki sonuç beklentisi üzerindeki etkisini incelemek amacıyla “ön test - son test, kontrol grubu” yarı deneysel desen kullanılmıştır.

Çalışma Grubu

Çalışmanın deney ve kontrol grupları rehberlik ve psikolojik danışmanlık anabilim dalında birinci sınıfta öğrenim gören 27'si deney, 27'si kontrol grubunda olmak üzere toplam 54 öğrenciden oluşmuştur. Katılımcıların 33'ü (%61) kadın, 21'i (%39) erkek olup, yaş ortalamaları 19,2 (Ss= .93)'dir.

Veri toplama araçları

Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği (KKYBÖ-KF): Betz, Klein ve Taylor (1996) tarafından geliştirilen ölçek, üniversite öğrencilerinin kariyer kararları verme sürecinde kendilerine yönelik yetkinlik algılarını belirlemek amacıyla kullanılmaktadır. Ölçek, 5'li likert tipinde olup, toplamda 25 maddeden oluşmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puan, yüksek düzeyde kariyer kararı verme yetkinliğine karşılık gelmektedir. Ölçeğin uyarılama çalışmaları Işık (2010) tarafından yapılmış olup, güvenirlik çalışmalarında iç tutarlılık katsayısı .88, test-tekrar-test korelasyon katsayısı .81 ($p < .01$) olarak hesaplanmıştır.

Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği (MSBÖ): McWhirter, Rasheed ve Crothers (2000) tarafından geliştirilen ölçek, bireylerin eğitimleri ya da kariyerleri ile ilgili verdikleri kararlar sonucunda elde ettikleri kazanımların uzun süreli sonuçlarına yönelik geliştirdikleri inanç düzeylerini ölçmek amacıyla kullanılmaktadır. Ölçek, 4'lü likert tipinde olup, toplamda 12 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin uyarılama çalışmaları Işık (2010) tarafından yapılmış olup, güvenirlik çalışmalarında iç tutarlılık katsayısı .87, test-tekrar-test korelasyon katsayısı .74 ($p < .01$) olarak hesaplanmıştır.

Başvuru Formu

Katılımcılara ait demografik bilgileri elde etmek ve başvuru şartlarını değerlendirmek amacıyla araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir.

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde öncelikle gerekli varsayımların sağlanıp sağlanmadığı incelenmiştir. Bu amaçla, değişkenler arasındaki doğrusal ilişki, gruplar içerisindeki dağılımın normalliği, çok değişkenli normallik, regresyon eğimlerinin eşitliği, hata varyansların eşitliği, varyans-kovaryans matrislerinin homojenliği ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişkilerin normalliği kontrol edilmiştir. Varsayımların karşılanması sonrasında, deney ve kontrol gruplarının ön-test puan ortalamaları arasında fark olup olmadığı çok değişkenli varyans analiziyle (MANOVA), son-test puan ortalamaları arasında farkın deneysel işleme bağlı olup olmadığı ise (ön-test puanları kontrol edilerek) çok değişkenli kovaryans analiziyle (MANCOVA) sınanmıştır. Ayrıca, deney gruplarında uygulayıcı etkisini belirlemek için katılımcıların son-test puanları ön-

test puanlarından çıkarılarak fark puanları oluşturulmuş, fark puanlarının uygulayıcı gruplarına göre değişimi ilişkisiz gruplar t-testi ile sınanmıştır.

Psikoeğitim Programı

Çalışmada uygulayıcılar tarafından SBKK temelli altı oturumdan oluşan bir psikoeğitim programı hazırlanmıştır. Psikoeğitim programının hazırlanmasında Bandura'nın (1986) yetkinlik ve sonuç beklentisinin kaynakları olarak belirttiği başarılı yaşantılar, dolaylı öğrenme, sözel ikna, fizyolojik durum ve duygulanım temel alınmıştır. Bununla birlikte, Işık (2010) tarafından geliştirilen programdan da faydalanılmıştır. Psikoeğitim programının ilk oturumunda öncelikle program hakkında bilgi verilmiş ve grup kuralları belirlenmiştir. Kariyer gelişimi süreci üzerinde durulmuş ve kariyer gelişiminin anlık mı yoksa bir süreç mi olduğu tartışılmıştır. Daha sonra meslek, meslek seçimi, iş ve kariyer gelişimi gibi kavramların tartışılmasına ve bu kavramların yaşantılar ile ilişkilendirilmesine yönelik etkinlikler yapılmıştır. İkinci oturumda yetenek, ilgi ve değer kavramları ele alınmış, katılımcıların kendi özelliklerinin farkına varmalarına ve kendilerinde gördükleri iyi ya da kötü özellikleri keşfetmelerine yönelik etkinlikler yapılmıştır. Üçüncü oturumda katılımcıların sahip olduğu kişilik tiplerinin ve yetkinlik algılarının davranışları ve kariyerleri üzerindeki etkilerinin fark edilmesine ve uygun seçim performans hedeflerinin belirlenmesine yönelik etkinlikler yapılmıştır. Bunun için geçmiş başarılarla odaklanılmış, ayrıca Ellis'in akılcı duygusal terapisinde yer alan ABC modeli üzerinde çalışılmıştır. Dördüncü oturumda oluşturulan hedeflerin ulaşılabilirliği açısından değerlendirilmesi, sonuç beklentisinin kariyer gelişimdeki rolünün kavranması ve çevredeki rol modellerin bulunabilmesi üzerinde durulmuş, gerçekçi sonuç beklentileri oluşturmanın kariyer yaşamındaki önemine vurgu yapılmıştır. Bu oturumda ayrıca, PDR alanında bir akademisyen gruba dahil edilmiş, öğrencilik yaşamından profesörlüğe kadar gerçekleşen kariyer süreci ile ilgili paylaşımda bulunmuştur. Beşinci oturumda ise kariyer yaşamında ve kariyer kararını vermede karşılaşılabilecek engellerin fark edilmesine, etkili problem çözme becerilerinin kazandırılmasına yönelik etkinlikler yapılmıştır. Ayrıca ilgili oturumda toplumca tanınan bir kişinin karşılaştığı engelleri nasıl aştığına yönelik kısa bir video izletilmiştir. Son oturumda ise kariyer gelişiminde üniversite yaşamında kulla-

nılabilecek fırsatların farkına varılması ve programın genel bir değerlendirilmesinin yapılması amaçlanmıştır. Bu bağlamda katılımcılardan üniversite yaşamı süresince kariyer gelişimlerine katkı sunan destek kaynaklarını düşünmeleri ve bu kaynakları paylaşmaları istenmiştir. Sonrasında bu kaynaklara ek olarak değerlendirilebilecek fırsatlar ele alınmıştır. Bu kapsamda, Erasmus, staj olanakları, okul kütüphaneleri, dernekler ve kulüplerden bahsedilerek, bu olanaklardan nasıl yararlanabileceği üzerinde durulmuştur. Son olarak, oturumların genel bir değerlendirmesi yapılarak, katılımcılardan gelen dönütler sonrasında program sonlandırılmıştır.

Uygulama güvenirliliği

Bu araştırmada SBKK temelli geliştirilen psikoeğitim programı, iki farklı uygulayıcı tarafından uygulanmıştır. Birinci uygulayıcı, rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanında lisans, yüksek lisans ve doktora derecesini almış, lisans ve lisansüstü düzeyde kariyer danışmanlığı ile ilgili dersler yürüten bir alan uzmanıdır. İkinci uygulayıcı da benzer şekilde, rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanında lisans ve yüksek lisans derecesi almış, doktora eğitimine devam eden bir alan uzmanıdır. Her iki uygulayıcının da uygulamayı psikoeğitim programına bağlı kalarak gerçekleştirmesini sağlamak için uygulama el kitabı oluşturulmuş ve uygulayıcıların program sürecinde uygulayacakları işlem adımları belirlenmiştir. Deneysel işlem sonunda ise her iki deney grubunda bulunan katılımcıların fark puanlarının uygulayıcı grubuna göre değişip değişmediği incelenmiştir.

İşlem

Uygulamaya başlamadan önce programın uygulandığı üniversitenin etik kurulundan gerekli etik kurul izni alınmış, çalışmaya ilişkin duyuru ilgili bölüm panosunda ilan edilmiştir. Çalışmaya başvuruda bulunan 54 öğrencinin 27'si iki deney grubuna, 27'si ise bir kontrol grubuna atanmıştır. Araştırmada iki farklı deney grubunda yer alan psikolojik danışman adaylarına, haftada bir oturum (75-90 dk.) olmak üzere toplamda 6 hafta boyunca hazırlanan psikoeğitim programı uygulanırken, kontrol grubuna herhangi bir müdahale yapılmamıştır. Deney grubu, katılımcı sayısının fazlalığından ve grup sürecinden en yüksek düzeyde verim almak amacıyla ikiye bölünmüş ve geliştirilen program iki ayrı uygulayıcı tarafından uygulanmıştır. Deney gruplarında ve

kontrol grubunda ön-test ölçümü psikoeğitim programı başlamadan iki hafta önce, son-test ölçümü ise psikoeğitim programı bittikten iki hafta sonra uygulanmıştır.

Bulgular

Çalışmada deney ve kontrol gruplarına ait öntest ve sontest puan ortalamaları, standart sapma puanları, basıklık ve çarpıklık değerleri incelenmiş ve elde edilen sonuçlar Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Deney ve Kontrol Grubunun Ön-Test ve Son-Test Puanlarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapmaları

Ölçek	Ölçüm	Gruplar	N	\bar{X}	Ss	B ¹	Ç ²	KS ³
KKYB	Ön Test	Deney Grubu	27	94.15	10.52	-.981	.092	.122
		Kontrol Grubu	27	92.63	10.24	.196	-.356	.080
	Son Test	Deney Grubu	27	99.22	10.30	.438	-.109	.091
		Kontrol Grubu	27	93.22	12.46	.653	-1.023	.161
MSB	Ön Test	Deney Grubu	27	40,44	4.30	-.378	.062	.115
		Kontrol Grubu	27	40,52	3.90	-.196	-.200	.128
	Son Test	Deney Grubu	27	43,00	4.13	-.722	-.092	.093
		Kontrol Grubu	27	40,19	4.98	-1.037	-.632	.122

KKYB= Kariyer kararı yetkinlik beklentisi; MSB= Mesleki sonuç beklentisi.

¹= Basıklık; ²= Çarpıklık; ³= Kolmogorov-Smirnov anlamlılık testi, KS tüm hücrelerde $p>.05$ olarak hesaplanmıştır.

Betimsel istatistikler hesaplandıktan sonra deneysel işlem öncesinde grupların ön-test puanları arasında anlamlı fark olup olmadığı MANOVA ile sınanmıştır. Analiz öncesinde MANOVA’nın varsayımlarının karşılanıp karşılanmadığı incelenmiştir. Elde edilen çarpıklık, basıklık değerleri ve Kolmogorov-Smirnov anlamlılık testi sonuçları, KKYB ve MSB ön-test puanlarının normal dağılım varsayımını sağladığını göstermiştir (Tablo 1). Levene testi sonuçları KKYB ön-test test $[F(1, 52)= .341, p= .562]$ ve MSB son-test puanlarına $[F(1, 52)= .151, p= .699]$ ait hata varyanslarının eşit olduğunu, Box’s M testi sonucu $[M= 2,569, F(3, 486720)= .821, p= .482]$ varyans-kovaryans matris-

lerinin homojen olduğunu, Bartlett küresellik testi sonucu ise bağımlı değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlı olduğunu göstermiştir [$\chi^2(2)= 52.867, p=.000$]. Varsayım koşulları sağlandıktan sonra veriler üzerinde MANOVA testi uygulanmış, ön-test puanları açısından deney ve kontrol grubu arasında anlamlı düzeyde çok değişkenli temel bir etkinin bulunmadığı görülmüştür [Wilks' lambda (λ) = .992, $F(2, 51)= .2124, p=.881$].

Bu araştırmada deneysel işlem iki farklı uygulayıcı tarafından uygulanmış, uygulayıcı etkisini en aza indirmek için program el kitabı hazırlanmıştır. Program her iki uygulayıcı tarafından el kitabında yer alan işlem basamakları takip edilerek uygulanmıştır. Bununla birlikte, uygulayıcılar arasında tutarlılık olup olmadığını belirlemek için her bir uygulayıcının bulunduğu gruptaki katılımcıların fark puanları (son-test puanlarından ön-test puanları çıkarılarak) hesaplanmış, elde edilen puanlar bağımsız örneklem için t-testi ile sınanmıştır. Yapılan analiz sonrasında, her iki deney grubunda yer alan katılımcıların KKYB puanları ($t(25)=.450, p=.656$) ile MSB puanları ($t(25)=-1.653, p=.111$) arasında anlamlı bir farklılık oluşmadığı görülmüştür. Bu bulgudan hareketle, katılımcıların puanlarında deneysel işlem sonrasında meydana gelen değişimin her iki uygulayıcının grubunda da benzer olduğu ve uygulayıcılar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Grupların ön-test puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlendikten sonra, deney ve kontrol gruplarında ön-test puanları kontrol edildiğinde son-test puan ortalamaları arasındaki farkların anlamlı olup olmadığını sınamak amacıyla MANCOVA testi uygulanmıştır. Analiz öncesinde MANCOVA için gerekli varsayımların sağlanıp sağlanmadığı incelenmiştir. Deney grubu ve kontrol grubu ön-test ve son-test puanlarındaki dağılımın normalliğini test etmek için çarpıklık ve basıklık katsayıları hesaplanmış, ayrıca Kolmogrov-Simirnov normallik testi uygulanmıştır. Yapılan analizler sonrasında verilerin normal dağılım koşullarını sağladığı görülmüştür (Tablo 1). Çok değişkenli normalliği test etmek için Mahalanobis uzaklık değerleri hesaplanmış ve en yüksek değer (11.77), iki bağımsız değişken için belirlenen kritik değerden (Tabachnick ve Fidell, 2013) düşük olduğu bulgulanmıştır (< 13.82). Saçılma diyagramı incelendiğinde, bağımlı değişkenler arasında ve bağımlı değişkenler ile kontrol değişkeni arasındaki ilişkinin doğrusal olduğu görülmüştür. Regresyon eğimlerinin homojenliği varsayımı incelendiğinde, ortak değişken ile bağımlı değişkenler arasındaki ilişkinin deney ve kontrol gruplarına göre farklılaşmadığı görülmüştür [KKYB: Wilks' lambda

(λ) = .895, $F(4, 90) = 1.277$, $p = .285$; MSB: Wilks' lambda (λ) = .929, $F(4, 90) = .849$, $p = .498$]. Bağımlı değişkene ait hata varyanslarının deney ve kontrol gruplarında eşit olup olmadığını belirlemek için yapılan Levene testi sonuçlarına göre, KKYB son-test [$F(1, 52) = .139$, $p = .710$] ve MSB son-test [$F(1, 52) = .438$, $p = .511$] puanlarına ait hata varyanslarının eşit olduğu tespit edilmiştir. Bartlett'in küresellik testi sonuçlarına göre, bağımlı değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlı olduğu [$\chi^2(2) = 47.738$, $p = .000$], Box's M testi sonuçlarına göre, [$M = 2,765$, $F(3, 486720) = .883$, $p = .449$] varyans-kovaryans matrislerinin homojenlik varsayımını sağladığı bulgulanmıştır. Varsayımların sağlandığı tespit edildikten sonra deneysel işlemin katılımcıların KKYB ve MSB'leri üzerindeki etkisini sınamak için MANCOVA testi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve mesleki sonuç beklentisi düzeltilmiş son test puanlarına göre MANCOVA sonuçları.

		Tek Değişkenli Test Sonuçları			Çok Değişkenli Test Sonuçları		
		F	p	η^2	F (Wilks's Lambda)	P	η^2
KKYB Ön	KKYB son	25.435	.000	.337	12.510 (.662)	.000	.338
	MSB son	4.232	.045	.078			
MSB Ön	KKYB son	.456	.502	.009	12.717 (.658)	.000	.342
	MSB son	24.661	.000	.330			
Grup	KKYB son	4.356	.042	.080	5.082 (.828)	.010	.172
	MSB son	9.170	.004	.155			

KKYB= Kariyer kararı yetkinlik beklentisi; MSB= Mesleki sonuç beklentisi

Tablo 2' ye bakıldığında, KKYB ve MSB ön test puanları kontrol altına alındığında grupların son test düzeltilmiş KKYB puanları [Wilks' lambda (λ) = .662, $F(2, 49) = 12.510$, $p = .000$] ve MSB puanları [Wilks' lambda (λ) = .658, $F(2, 49) = 12.717$, $p = .000$] açısından grup etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir. MANCOVA analizinde ortaya çıkan gruplar arasındaki çok değişkenli anlamlı etkiden hareketle, her bir bağımlı değişken için tek değişkenli kovaryans analizi (ANCOVA) sonuçları incelenmiştir. Yapılan inceleme sonrasında, KKYB [$F(1, 50) = 4.356$, $p = .042$, $\eta^2 = .080$] ve MSB [$F(1, 50) = 9.170$, $p = .004$, $\eta^2 = .155$] puanları açısından gruplar arasında anlamlı düzeyde bir farklılık olduğu görülmüştür. Bunun üzerine her bir bağımlı değişkendeki varyansın bağımsız değişken tarafından açıklanma düzeyini belirlemek için

kısmi eta-kare (η^2) değeri hesaplanmıştır. Buna göre, KKYB son-test puanlarındaki varyansın %8'inin ($\eta^2 = .080$), MSB son-test puanlarındaki varyansın ise %15'inin ($\eta^2 = .155$) grup faktörü tarafından açıklandığı görülmüştür. Bu bulgulardan hareketle, araştırma kapsamında uygulanan SBKK temelli psikoeğitim programının psikolojik danışman adaylarının kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve mesleki sonuç beklentisini artırmada anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada SBKK temelli oluşturulan psikoeğitim programının psikolojik danışman adaylarının kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklentilerine etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda ortaya konulan denenceler test edilmiş ve uygulanan programın psikolojik danışman adaylarının kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklentilerini anlamlı düzeyde arttırdığı görülmüştür. Uygulanan psikoeğitim programında problem çözüme becerisinin geliştirilmesine, geçmişteki başarılı yaşantılara, ilgilere, yeteneklere, kişilik özelliklerine, mesleki değerlere, psikolojik danışmanların çalışabileceği alanlara, kariyer engellerine, kariyer desteklerine ve geçmiş öğrenme deneyimlerine yer verilmiştir. İlgili alanyazına bakıldığında bu kavramların yetkinlik ve sonuç beklentisi üzerinde etkili faktörler olduğu görülmektedir. Lent, Brown ve Hackett (1994)'e göre, bireylerin yetkinlik ve sonuç beklentileri, yetenek, ilgili kişilik gibi kendilerine atfettikleri özelliklerden ve kendini doğru bir şekilde değerlendirme, mesleklerle ilgili bilgi toplama, hedef belirleme, plan yapma ve problem çözüme davranışlarından etkilenebilir. Bu durumu destekler nitelikte yapılan bir çalışmada, mesleki özellikleri doğru bir şekilde tanımlama, gerçekçi amaçlar belirleme, mesleklerle ilgili bilgi edinme, problem çözüme gibi mesleki gelişim görevlerini başarılı bir şekilde tamamlayan bireylerin kariyer kararı yetkinlik düzeylerinin yükseldiği tespit edilmiştir (Betz ve Hackett, 1981). Dolayısıyla, uygulanan psikoeğitim programı sonrası bireylerde meydana gelen yetkinlik ve sonuç beklenti düzeylerindeki artışın program içeriğinde yer alan etkinliklerden kaynaklandığı düşünülebilir.

Bandura (1986)'ya göre bireylerin yetkinlik ve sonuç beklentisinin kaynakları; bireyin önceki başarılarını fark etmesi, bir alanda başarılı olmuş kişi-

leri model alması, çevresi tarafından cesaretlendirilmesi ve kişinin fizyolojik/duygusal durumunun uygunluğu bileşenlerinden oluşmaktadır. İlgili alan yazında yer alan araştırmalarda geçmiş öğrenme deneyimlerinin mesleki sonuç beklentisini etkilediği (Williams, 2010), psikolojik danışman adaylarının özel eğitime yönelik aldıkları eğitim süreleri ile öz yeterlilik düzeylerinin ilişkili olduğu (Yüksel, Diken, Aksoy ve Karaaslan, 2012), psikolojik danışmanların çalışma yılı arttıkça yetkinlik algılarının yükseldiği (Gündüz ve Çelikkaleli, 2009) ve iş deneyimi olan kişilerin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerinin daha yüksek olduğu (Ulaş-Kılıç vd., 2018) tespit edilmiştir. Bu kapsamda uygulanan psikoeğitim programının içeriğinde yer alan geçmişteki başarılı yaşantıların fark edilmesi, psikolojik danışmanlık alanında başarılı olmuş kişilerle etkileşim kurma, grup sürecinde katılımcıların grup lideri ve grup üyeleri tarafından cesaretlendirilmesi ve bireylerin hedeflerine ilişkin duygusal öğelerin belirlenmesi gibi etkinliklerin psikolojik danışman adaylarının kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklentileri üzerinde etkili olduğu söylenebilir.

Kariyer gelişimi sürecinde özellikle ilgilerin, yeteneklerin, mesleki değerlerin ve kişilik özelliklerinin farkına varılması önemli görülmektedir ve kariyer ilgilerinin farklılaşması ise kariyer kararı yetkinlik beklentisindeki artış ile ilişkilidir (Nauta ve Kahn, 2007). Bu kapsamda araştırma kapsamında uygulanan psikoeğitim programının içeriğinde yer alan ilgilerin, yeteneklerin, mesleki değerlerin ve kişilik özelliklerinin farkına varılmasına yönelik etkinliklerin, bireylerin ilgi, yetenek ve değerlerine ilişkin farkındalık sağlanması yoluyla kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklentileri üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Benzer şekilde, mesleki sonuç beklentisinin artmasında kazanç, üretken olma, saygınlık ve statü gibi mesleki değerlere sahip olunması önemli rol oynamaktadır (Işık, 2013). Bu kapsamda deney grubu katılımcılarının program sonunda mesleki değerleri ile ilgili farkındalık kazanmalarının sonuç beklentilerinin artmasında etkisi olduğu düşünülebilir.

Okul psikolojik danışmanlarının problem çözme becerisi ile yetkinlik algısı (Yiyit, 2001) ve yaratıcı düşünme stili ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi (Fan, 2016) arasındaki pozitif yönlü ilişki dikkate alındığında, deney grubunda yer alan katılımcıların problem çözme becerisinin geliştirilmesine yönelik etkinliklerin bireylerin kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklentileri üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Bu durumu destekler nitelikte,

Nguyen (2005) tarafından yapılan bir araştırmada, kariyer danışmanlığı yardımı almak isteyen bireyler iki deney ve bir kontrol grubu olmak üzere üç gruba ayrılmış, birinci gruba kariyer danışmanlığı ve problem çözme eğitimi, ikinci gruba ise sadece kariyer danışmanlığı uygulanmıştır. Kontrol grubuna ise herhangi bir müdahalede bulunulmamıştır. Uygulamalar sonrasında kariyer danışmanlığı ve problem çözme eğitimi alan grubun kariyer kararı verme öz-yetenlik düzeylerinin, sadece kariyer danışmanlığı alan gruba ve kontrol grubuna göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Benzer şekilde, kariyer gelişim kursuna katılan öğrencilerin kariyer kararsızlıklarının azaldığı ve öz-yetenliklerinin arttığı (Fouad, Cotter ve Kantamneni, 2009) dikkate alındığında, program içerisinde yer alan katılımcıların seçim ve performans hedeflerini belirlemeye yönelik etkinlikler, bireylerin karar verme becerilerinin gelişmesine ve bu yolla yetkinlik beklentilerinin artmasına neden olduğu düşünülebilir.

SBKK'ya göre bireylerin yaşadıkları ortamlarda yer alan fiziksel, kültürel olanaklar ve sosyal ortama özgü koşullar çevresel değişkenleri meydana getirmektedir. Bu ortamda bireyin sosyal çevresinden aldığı destek ve engellemeler ise kariyer engellerini ve kariyer destek kaynaklarını oluşturmaktadır. Bu kaynaklar aynı zamanda bireylerin yetkinlik becerileri üzerinde etkili olmaktadır (Lent, Brown ve Hackett, 2000). İlgili alan yazına bakıldığında, ebeveyn ve akranlarla olumlu ilişkiler sürdürme (Hargrove, Creagh ve Burgess, 2002; Nawaz ve Gilani, 2011; Guan vd., 2016; Bolat ve Odacı, 2017), destekleyici öğretmenlere sahip olma (Gushue ve Whitson, 2006) ve yüksek sosyoekonomik düzeyde olma (Bozgeyikli, Eroğlu ve Hamurcu, 2009) gibi destek kaynaklarına sahip olmanın kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklentisi ile ilişki olduğu görülmektedir. Bu kapsamda psikoeğitim programında yer alan kariyer engellerinin, kariyer desteklerinin fark edilmesine ve çalışma alanlarının tanıtılmasına yönelik etkinliklerin katılımcıların kariyer desteklerine yönelik farkındalıklarının artmasına; bu yolla kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklentisi düzeylerinin artmasına etki ettiği öne sürülebilir.

Psikolojik danışman adayların kendi meslekleri ile ilgili olarak bilgi edinme ve araştırma sürecine içerisinde girmiş olmaları, kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve mesleki sonuç beklentisi düzeylerini etkilemiş olabilir. Bu düşüncüyü destekler nitelikte, okul uygulamalarına katılan psikolojik danışman adaylarının zaman içerisinde yetkinlik beklentilerinin ve mesleki benlik say-

gılarının arttığı (Atıcı, Özyürek ve Çam, 2005), kariyer geliştirme kursunu tamamlayan öğrencilerde kariyer kararı verme öz-yeterliliklerinde ve mesleki benlik algılarında artış yaşandığı (Reese ve Miller, 2006; Scott ve Ciani, 2008) ve öğrenme deyimlerinin mesleki sonuç beklentilerini etkilediği (Williams, 2010) görülmektedir. Bununla birlikte takım çalışması içerisinde bulunmanın mesleki sonuç beklentisini artırmasında hareketle (Stone ve Bailey, 2007), uygulanan psikoeğitim programının içeriğinin yanı sıra, grup sürecinin de kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklentileri üzerinde etkili oluşturduğu düşünülebilir.

Bu çalışmada uygulanan psiko-eğitim programının psikolojik danışman adaylarının kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve mesleki sonuç beklentisinin artmasında etkili olduğu bulunmakla birlikte, bu çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. İlk olarak, psikoeğitim programı iki farklı uygulayıcı tarafından yürütülmüş fakat uygulayıcı güvenilirliği açısından iki uygulayıcının programa ne düzeyde bağlı kaldığının belirlenmesine yönelik bir değerlendirme yapılmamıştır. Dolayısıyla, her ne kadar programın içeriği aynı olsa da uygulamalar esnasında uygulayıcıların bireysel özellikleri sonuca etki etmiş olabilir. Buna göre, gelecekte yapılacak benzer çalışmalarda uygulayıcı güvenirliliğinin sağlanması dikkate alınabilir. İkinci olarak, uygulanan psikoeğitim programı psikolojik danışman adaylarına yönelik olduğundan, içerikte yer alan bazı etkinlikler rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanına özel olarak tasarlanmıştır. İlgili program içeriği özellikle üniversitelerin kariyer merkezlerine başvuran öğrencilere veya iş yaşamına daha önce geçiş yapan meslek lisesi öğrencilerine yönelik düzenlenerek, uygulamalar yapılabilir. Bununla birlikte, yakın zamanda Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yayımlanan “2023 Eğitim Vizyonu” belgesinde, öğrencilerin kariyer gelişimine yönelik çalışmalarla ağırlık verilmesi ve bu çalışmaların öğrencilerin ilgi, ihtiyaç ve gelişim dönemlerine uygun olarak bilimsel ilkelere uygun olarak yapılması gerekliliği ifade edilmiştir (MEB, 2019). Bu bağlamda, öğrencilerin kariyer gelişimlerine katkı sağlanması amacıyla SBKK temelli benzer programlar farklı öğretim kademelerinde uygulanabilir. Son olarak, bu çalışmada deney ve kontrol grubuna seçkisiz atama yapılamamış ve izleme testi uygulanamamıştır. Buna göre, gelecekte yapılacak çalışmalarda uygulanan programın yaygın etkisinin de incelendiği öntest-sontest-izleme testli, tam deneysel desene sahip çalışmalar yürütülebilir.

EXTENDED ABSTRACT

Improving Career Decision Self-Efficacy and Vocational Outcome Expectancies of Psychological Counselor Candidates Children

*

Mustafa Eşkisü - Namık Kemal Haspolat - Murat Ağırkan
Erzincan Binali Yıldırım University

University period has a critical importance in career decision-making because it includes the research, planning and decision-making process of students' career development (Rogers, Creed, and Glendon, 2008). However, many college students are not aware of their potential and their career alternatives and they do not have a career plan during the university period (Damon, 2008). For this reason, supporting the career skills of university students might have an important potential for their career development.

Social Cognitive Career Theory (SCCT), based on Bandura's social learning theory, suggests that career beliefs are formed through the interaction with environment and they are effective in the formation of the vocational self-concept (Lent, Brown and Hackett, 2002). The SCCT focuses on the influence of individuals' beliefs about a specific task and claims that these beliefs play an important role in the development of career interests and values, abilities and career decision-making skill (Sharf, 2006). SCCT, based on the model of causality in social learning theory (Bandura, 1986), argues that personal characteristics, environmental factors and behaviors are mutually effect each other. Within this triadic casual system, while the SCCT conceptualizes the personal determinants of career development, it also posits that socio-cognitive mechanism consisting of self-efficacy beliefs, outcome expectations and goal representations has a determinant role in career development (Özyürek, 2011). Therefore, implementations aiming to support this career socio-cognitive mechanism may have a significant role in career development.

Present study aimed to examine the efficacy of a psychoeducation program based on SCCT on career decision-making efficacy and outcome expectations of psychological counselor candidates. We hypothesized:

- H1. There is a significant difference between the career decision-making efficacy post-test scores of experiment and control group, controlling for the pre-test scores of career decision-making efficacy.
- H2. There is a significant difference between the outcome expectations post-test scores of experiment and control group, controlling for the pre-test scores of outcome expectations.

This study, was a 2X2 quasi-experimental study, included 54 freshman college students studying at the department of guidance and psychological counseling. The mean age of the participants was 19.2 (sd= .93) and 61% were female. We recruited twenty-seven participants to the experimental group and 27 to the control group. The data were collected via the Career Decision-Making Efficacy Scale (CDE; Betz, Klein and Taylor, 1996) and the Professional Outcome Expectation Scale (POE; McWhirter, Rasheed and Crothers, 2000).

Considering the sources of the self-efficacy and outcome expectations (Bandura, 1986), social-cognitive career theory and a previously developed career program (Işık, 2010), we developed a six-session career psychoeducation program. The experimental group was divided into two and the first two authors of present study carried out the program. In order to ensure the fidelity and consistency between two experimental groups, we developed an application guide and examined the differentiation between the gain score of the participants of both experimental groups.

Firstly, we performed the multivariate analysis of variance (MANOVA) to test the difference between the pre-test mean scores of the experimental and control groups. Then, we used the multivariate analysis of covariance (MANCOVA) to examine the difference between the post-test mean scores, controlling for the pre-test scores. Moreover, we calculated a gain score by subtracting the post-test scores of the participants from the pre-test scores and performed the independent t-test to examine the differentiation between both experimental groups.

Preliminary analysis demonstrated that there was no significant multivariate main effect between the experimental and control groups in terms of the participants' CDE and POE pre-test scores (Wilks' lambda (λ) = .992, $F_{(2, 51)} = .2124$, $p = .881$). Additionally, gain scores of CDE ($t_{(25)} = .450$, $p = .656$) and POE ($t_{(25)} = -1.653$, $p = .111$) did not significantly differ according to two different practitioners. MANCOVA demonstrated that the group effect for adjusted

post-test scores of CDE [Wilks' lambda (λ) = .662, $F_{(2, 49)} = 12.510$, $p = .000$] and adjusted post-test scores of POE [Wilks' lambda (λ) = .658, $F_{(2, 49)} = 12.717$, $p = .000$] was significant. In addition, the univariate analysis of covariance for each dependent variable showed that experimental group's post-test CDE [$F_{(1, 50)} = 4.356$, $p = .042$, $\eta^2 = .080$] and MSB [$F_{(1, 50)} = 9.170$, $p = .004$, $\eta^2 = .155$] scores were significantly higher than post-test scores of control group.

Present study showed that the psychoeducation program significantly increased the career decision-making efficacy and outcome expectations of the counselor candidates. We may provide different explanations for this effect. Factors such as awareness of individual characteristics, gaining self-assessment skills, collecting information about professions, making a career plan and problem solving skills increase individuals' career decision-making efficacy (Betz and Hackett, 1981). Moreover, considering the sources of self-efficacy and outcome expectance (Bandura, 1986) and the positive effect of the knowledge and experience of a career field on self-efficacy and outcome expectance (eg., Gündüz and Çelikkaleli, 2009; Williams, 2010) we may conclude that this program increases the career decision-making efficacy and outcome expectance through its content. Furthermore, problem solving skills (Fan, 2016; Nguyen, 2005) and decision-making skills (Fouad, Cotter, and Kantamneni, 2009) can increase the career decision-making efficacy. Thus, present program might gain problem solving, decision-making and goal setting skills, which in turn, might increase the career decision-making efficacy. Lastly, previous studies argued that career supports and awareness of career barriers (eg., Guan etc., 2016; Nawaz and Gilani, 2011) were associated with career decision-making efficacy and outcome expectation. Therefore, as an expected consequent of present program, the increase in the awareness of career supports and career barriers might lead to increase in career decision-making efficacy and outcome expectations.

Current study has some limitations. Firstly, two practitioners carried out the psychoeducation program and further assessments are need to examine the fidelity of practitioners. Secondly, the content of the program is limited to psychological counselor candidates. Third limitation is that present study does not have a random assignment and follow-up test. Therefore, further studies may use experimental design with follow-up test and examine the efficacy of the program on individuals from different career fields.

Kaynakça / References

- Atıcı, M., Özyürek, R. ve Sabahattin, Ç. (2005). Okul danışmanlığı uygulamalarının yetkinlik beklentisi algıları ve mesleki benlik saygısı üzerindeki etkilerinin boylamsal olarak incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(24), 7-26.
- Bağlama, B. ve Uzunboylu, H. (2017). The relationship between career decision-making self-efficacy and vocational outcome expectations of preservice special education teachers. *South African Journal of Education*, 37(4), 1-11.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ.
- Betz, N. E. ve Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 399-410.
- Betz, N. E. ve Voyten, K. K. (1997). Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness. *The Career Development Quarterly*, 46(2), 179-189.
- Betz, N. E., Klein, K. L. ve Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short-form of career decision making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4, 47-57.
- Bolat, N., ve Odacı, H. (2017). High school final year students' career decision-making self-efficacy, attachment styles and gender role orientations. *Current Psychology*, 36(2), 252-259.
- Bozgeyikli, H. (2005). *Mesleki grup rehberliğinin ilköğretim 8. sınıf öğrencilerinin meslek kararı vermede kendilerini yetkin görme düzeylerine etkisi*. Yayımlanmamış doktora tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Bozgeyikli, H., Eroğlu, S. E. ve Hamurcu, H. (2009). Career decision making self-efficacy, career maturity and socioeconomic status with Turkish youth. *Education Sciences and Psychology*, 1, 15-24.
- Büyükgöze-Kavas, A. (2011). *Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'na dayalı bir kariyer kararsızlığı modelinin üniversite öğrencilerinde sınanması*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Choi, B. Y., Park, H., Yang, E., Lee, S. K., Lee, Y. ve Lee, S. M. (2012). Understanding career decision self-efficacy: A meta-analytic approach. *Journal of Career Development*, 39(5), 443-460.
- Coulter-Kern, R., Coulter-Kern, P., Schenkel, A., Walker, D. ve Fogle, K. (2013). Improving student's understanding of career decision-making through service learning. *College Student Journal*, 47(2), 306-311.

- Damon, W. (2008). *The path to purpose: Helping our children find their calling in life*. Simon and Schuster.
- Diegelman, N. M. ve Subich, L. M. (2001). Academic and vocational interests as a function of outcome expectancies in Social Cognitive Career Theory. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 394-405.
- Doğan, H. (2010). *Kariyer karar verme grup rehberliği programının 9. sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme güçlük düzeylerine etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erdoğmuş-Zorsever, C. (2018). *Kariyer grup rehberliği programının üniversite öğrencilerinin kariyer uyum düzeylerine etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Fan, J. (2016). The role of thinking styles in career decision-making self-efficacy among university students. *Thinking Skills and Creativity*, 20, 63-73.
- Fouad, N., Cotter, E. W. ve Kantamneni, N. (2009). The effectiveness of a career decision-making course. *Journal of Career Assessment*, 17(3), 338-347.
- Gianakos, I. (1995). The relation of sex role identity to career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 46(2), 131-143.
- Guan, P., Capezio, A., Restubog, S. L. D., Read, S., Lajom, J. A. L., ve Li, M. (2016). The role of traditionality in the relationships among parental support, career decision-making self-efficacy and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 114-123.
- Gushue, G. V. ve Whitson, M. L. (2006). The relationship among support, ethnic identity, career decision self-efficacy, and outcome expectations in African American high school students: Applying social cognitive career theory. *Journal of Career Development*, 33(2), 112-124.
- Gushue, G. V. (2006). The relationship of ethnic identity, career decision-making self-efficacy and outcome expectations among Latino/a high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 85-95.
- Gushue, G. V., Clarke, C. P., Pantzer, K. M. ve Scanlan, K. R. (2006). Self-efficacy, perceptions of barriers, vocational identity, and the career exploration behavior of Latino/a high school students. *The Career Development Quarterly*, 54(4), 307-317.
- Gushue, G. V., Scanlan, K. R., Pantzer, K. M. ve 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.
- Gündüz, B. ve Çelikkaleli, Ö. (2009). Okul psikolojik danışmanlarında mesleki yetkinlik inancı. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 119-133.

- Hargrove, B. K., Creagh, M. G. ve Burgess, B. L. (2002). Family interaction patterns as predictors of vocational identity and career decision-making self-efficacy. *Journal of vocational behavior*, 61(2), 185-201.
- Işık, E. (2010). *Sosyal bilişsel kariyer teorisi temelli bir grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklenti düzeylerine etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Işık, E. (2013). Mesleki sonuç beklentisinin yordayıcıları olarak algılanan sosyal destek ve denetim odağı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(3), 1419-1430.
- Lent, R. W., Brown, S. D. ve Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Lent, R. W., Brown, S. D. ve Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: a social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36-49.
- Lent, R. W., Brown, S. D. ve Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. D. Brown (Edt.). *Career Choice And Development* içinde (s.255-311). Jossey-Bass.
- Lent, R. W., Hackett, G. ve Brown, S. D. (1999). A social cognitive view of school to work transition. *The Career Development Quarterly*, 44, 297-311.
- Luzzo, D. A. (1995). The relative contributions of self-efficacy and locus of control to the prediction of career maturity. *Journal of College Student Development*, 36(1), 61-66.
- McWhirter, E. H., Rasheed, S. ve Crothers, M. (2000). The effects of high school career education on social-cognitive variables. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 330-341.
- Metheny, J. ve Mcwhirter, E. H. (2013). Contributions of social status and family support to college students' career decision self-efficacy and outcome expectations. *Journal of Career Assessment*, 21(3), 378-394.
- Milli Eğitim Bakanlığı. [MEB]. (2019). *2023 Eğitim Vizyonu*. <http://2023vizyonu.meb.gov.tr/> sitesinden 12.02.2020 tarihinde alınmıştır.
- Nauta, M. M. ve Kahn, J. H. (2007). Identity status, consistency and differentiation of interests, and career decision self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 15(1), 55-65.
- Nawaz, S. ve Gilani, N. (2011). Relationship of parental and peer attachment bonds with career decision-making self-efficacy among adolescents and post-adolescents. *Journal of Behavioural Sciences*, 21(1), 33.

- Nguyen, J. H. (2005). *Impact of group intervention on problem-solving and selfefficacy in career decision-making*. Unpublished Doctoral Dissertation, Drexel University, Philadelphia.
- Özyürek, R. (2011). *Sosyal Bilişsel Yaklaşımlar*. Binnur Yeşilyaprak (Edt). Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya. Pegem Akademi Yayınları, Ankara.
- Reese, R. J. ve Miller, C. D. (2006). Effects of a university career development course on career decision-making self-efficacy. *Journal of Career assessment*, 14(2), 252-266.
- Roberts, M. J. (2008). *School to career transitions: career awareness and CTE students*. Unpublished Doctoral Thesis, The University of Minnesota, Minnesota.
- Rogers, M. E., Creed, P. A. ve Glendon, A. I. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 132-142.
- Sarı, S. V. (2014). *Sosyal bilişsel öğrenme teorisine dayalı grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer araştırma öz yeterliklerine etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Savickas, M. L. (2002). *Career construction: A developmental theory of vocational behavior*. D. Brown (Edt.). *Career Choice And Development* içinde(s. 149-205). Jossey-Bass.
- Scott, A. B. ve Ciani, K. D. (2008). Effects of an undergraduate career class on men's and women's career decision-making self-efficacy and vocational identity. *Journal of Career Development*, 34(3), 263-285.
- Sharf, R. S. (2006). *Applying career development theory to counselling (4. edt)*. Thomson.
- Stone, R. W. ve Bailey, J. J. (2007). Team conflict self-efficacy and outcome expectancy of business students. *Journal of Education for Business*, 82(5), 258-266.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics (6. edn.)*. Pearson Education.
- Taylor, K. M. ve Betz, N. E. (1983). Application of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81.
- Taylor, K. M. ve Popma, J. (1990). An examination of the relationships among career decision-making self-efficacy, career salience, locus of control, and vocational indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 37(1), 17-31.
- Turner, S. L. ve Lapan, R. T. (2005). Evaluation of an intervention to increase nontraditional career interests and career-related self-efficacy among middle school adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 516-531.
- Ulaş-Kılıç, O., Peila-Shuster, J. J., Demirtaş-Zorbaz, S., ve Kızıldağ, S. (2018). Career decision-making self-efficacy of young adolescent students in Turkey. *International Journal of School & Educational Psychology*, 1-11.

- Viola, M. M., Musso, P., Inguglia, C. ve Lo Coco, A. (2016). Psychological well-being and career indecision in emerging adulthood: the moderating role of hardiness. *The Career Development Quarterly*, 64(4), 387-396.
- Williams, C.M. (2010). *Gender in the development of career related learning experiences*. Unpublished Doctoral Thesis, The University of Akron, Ohio.
- Wolfe, J. B. ve Betz, N. E. (2004). The relationship of attachment variables to career decision-making self-efficacy and fear of commitment. *The Career Development Quarterly*, 52(4), 363-369.
- Xing, X. ve Rojewski, J. W. (2018). Family influences on career decision-making self-efficacy of chinese secondary vocational students. *New Waves-Educational Research & Development*, 21(1), 48-67.
- Yiyit, F. (2001). *Okul psikolojik danışmanlarının yetkinlik beklentilerinin ölçmeye yönelik bir ölçek geliştirme çabası*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Yüksel, K., Diken, İ. H., Aksoy, V. ve Karaaslan, Ö. (2012). Rehber öğretmen adaylarının özel eğitimde psikolojik danışma ve rehberliğe ilişkin öz-yeterlik algıları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(1), 137-148.

Kaynakça Bilgisi / Citation Information

Eşkisü, M., Haspolat N.M. ve Ağırkan, M. (2020). Psikolojik danışman adaylarının kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklentilerinin geliştirilmesi. *OPUS–Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 16(31), 4186-4209. DOI: 10.26466/opus.720708