



## **Kariyer Planlama Psikoeğitim Programı'nın Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Geleceği' ne Etkisi**

Aşkay Nur ATASEVER

Afyon Kocatepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü/RPD, Afyon, Türkiye

ORCID: 0000-0003-3342-9666

Aşkay Nur Atasever: [askaynur@aku.edu.tr](mailto:askaynur@aku.edu.tr)

Geliş tarihi: 15/12/2022

Kabul tarihi: 04/04/2023

### **Özet:**

Bu çalışmanın amacı, Kariyer Planlama Psikoeğitim Programının üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimine etkisini incelemektir. Çalışmada zayıf deneysel desenlerden tek grup öntest-sontest deneysel desen kullanılmıştır. Araştırma grubunu, Afyon Kocatepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde öğrenim görmekte olan 10 gönüllü 2. sınıf öğrencisi oluşturmuştur. Kariyer Planlama Psikoeğitim Programı ortalama 60-70 dakika süren dört oturumda gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, Kariyer Geleceği Ölçeği (Kalafat, 2012) müdahale öncesi ve sonrasında araştırmanın nicel verilerini toplamak için kullanılmıştır. Araştırmanın nitel verileri; Psikoeğitim Değerlendirme Formu, oturum sonlarında yapılan paylaşımlar ve gözlem yoluyla toplanmıştır. Araştırmanın nicel verileri t-testi yapılarak analiz edilmiştir. Nitel verilerin analizi grup üyelerinin ilgili formdaki açık uçlu sorulara verdiği yanıtların incelenmesiyle gerçekleştirilmiştir. Öğrencilere uygulanan Kariyer Geleceği Ölçeği sonucunda öntest puan ortalaması 3.26 (0.22) ve sontest ortalaması 3.66 (0.29) bulunmuştur. Öntest ve sontest puanları arasındaki farkın anlamlılığı için yapılan t testi sonucunda ise;  $t(9) = -4.69$ ;  $p = .001$  olarak bulunmuştur. Araştırmada anlamlılık düzeyi  $p < .05$  olarak kabul edilmiştir. Dolayısıyla öğrencilerin sontest puanlarının anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu bulgulara göre; psikoeğitim programının öğrenciler üzerinde olumlu yönde etkili olduğu ve öğrencilerin kariyer gelişimine katkıda bulunduğu söylenebilir. Araştırmanın nitel bulgularına göre; öğrenciler eğitim programını eğlenceli ve yararlı bulduklarını beyan etmişlerdir. Grup üyeleri özellikle teknik bilgilerin (CV hazırlama, iş görüşmesinde dikkat edilmesi gereken konular, kariyer planı yapma vb.) kendilerine duydukları güveni arttırdığını ve iş yaşamına daha olumlu yaklaşımlarını sağladığını belirtmişlerdir. Araştırma sonucunda, katılımcıların kariyer geleceği (kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi) düzeylerinin arttığı dolayısıyla uygulanan kariyer müdahale programının öğrencilerin kariyer gelişimini olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir.

**Anahtar Sözcükler:** Kariyer planlama, üniversite öğrencileri, psikoeğitim programı.

## **The Impact of The Career Planning Psychoeducation Program on The Career Future of University Students**

### **Abstract:**

The aim of this study is to examine the effect of the Career Planning Psychoeducation Program on the career development of university students. In the study, one group pretest-posttest experimental design, which is one of the weak experimental designs, was used. The research group consisted of 10 volunteer 2nd year students studying at the Faculty of Education of Afyon Kocatepe University. The Career Planning Psychoeducation Program was carried out in four sessions lasting 60-70 minutes on average. In the research, The Career Futures Inventory (Kalafat, 2012) was used to collect the quantitative data of the research before and after the intervention. The qualitative data of the research were collected through the Psychoeducation Evaluation Form, the sharing made at the end of the session, and observation. The quantitative data of the research were analyzed by t-test. The analysis of the qualitative data was carried out by examining the answers given by the group members to the open-ended questions in the relevant form. As a result of The Career Futures Inventory applied to the students, the pretest mean score was 3.26 (0.22) and the posttest mean was 3.66 (0.29). As a result of the t test for the significance of the difference between the pretest and posttest scores;  $t(9) = -4.69$ ;  $p = .001$ . The level of

significance in the study was accepted as  $p < .05$ . Therefore, it was determined that the posttest scores of the students were significantly higher. According to these findings, it can be said that the psychoeducation program has a positive effect on students and contributes to their career development. According to the qualitative findings of the study, the students declared that they found the training program fun and useful. Group members stated that especially technical knowledge (preparing CV, issues to be considered in job interviews, making a career plan, etc.) increased their self-confidence and enabled them to approach business life more positively. As a result of the research, it was determined that the career future (career adaptability, career optimism, and perceived knowledge about job markets) levels of the participants increased, so the career intervention program applied positively affected the career development of the students.

**Keywords:** *Career planning, university students, psycho-education program.*

## 1. Giriş

Kariyer kavramı her ne kadar günlük yaşantıda genel olarak bireyin iş yaşamında edindiği deneyimler sonucunda işinde ilerlemesi, kademe atlama olarak algılsa da alan uzmanlarına göre kariyer; bireyin tüm yaşam rollerini, yaşam alanlarını, sahip olduğu tüm yükümlülükleri, iş yaşamındaki tüm durgunluk ve gerilemeleri de içine alan çok geniş kapsamlı bir kavramdır (Yeşilyaprak, 2012; Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013). Kariyer alanının çok yönlü ve karmaşık yapısı bireyin kariyer yaşamına daha fazla odaklanmasını gerektirmektedir. Bununla birlikte günümüzün bireyci ve post modern toplumlarında bireylerin kendi kariyer yaşamlarını yönetmeleri çok önemli ve gerekli bir yeterlik olarak karşımıza çıkmaktadır. 21. yüzyılda sosyokültürel, ekonomik, politik ve teknolojik alanlarda yaşanan hızlı değişimlerin oluşturduğu kaos ortamında ister çocuk ister genç ister yetişkin olsun tüm bireylerin kariyerlerini etkili ve doğru bir şekilde yönetebilmeleri için desteğe ihtiyaçları vardır (Hirschi, 2012).

Üniversite yılları bireyin yaşamında çok önemli bir gelişim dönemidir. Bu dönemde bireyin bir insan olarak bağımsız bir kimlik oluşturması, değerlerini netleştirilmesi ve temel yaşam amaçlarını belirlemesi gerekmektedir. Yine bu dönemde bireyin bir vatandaş olarak içinde yaşadığı topluma katkıda bulunacak bir iş/mesleğe hazırlanması ve iş yaşamına aktif olarak katılması da başarması beklenen gelişimsel görevlerinden biridir. Birey bu önemli görevleri başarabilmek ve kendi yaşamını inşa etmeye başlamak için yardıma ihtiyaç duyabilir. Bu yardım ve destek bireyin yakın çevresinden (anne-baba, kız/erkek kardeş, akrabalar, tanıdıklar, arkadaşlar vb.) olabileceği gibi devam edilen eğitim kurumlarından (öğretmenler/öğretim üyeleri, dershanedeki/okuldaki psikolojik danışman, kariyer merkezi vb.) da olabilir (Korkut-Owen, 2018).

Ülkemizde yükseköğretime geçiş sistemi adayları belli programlara yerleştirerek onları mesleklerini özgül olarak belirlemeye zorlamaktadır. Bu durumda yükseköğrenim öğrencilerinin mesleklerini belirleyerek eğitime başlamış kişiler olarak meslek/kariyer danışmanlığı hizmetlerine gerek duymayacakları söylenebilir. Buna karşın yükseköğretimde çeşitli sebeplerden dolayı meslek danışmanlığına ihtiyaç duyan gruplar bulunmaktadır. Bu öğrencilerden bir kısmı eğitim aldığı alan ya da üniversiteden hoşnut olmadıkları için değiştirme isteği içerisindeyler. Diğer bir grup öğrenci ise eğitim aldığı alandan hoşnut olsa bile mezuniyet sonrasında kariyer gelişimlerini planlamakta zorluk çekmektedirler (Kuzgun, 2006). Üniversite öğrencilerinin ihtiyaçlarını belirlemeye yönelik gerçekleştirilen birçok araştırmada; öğrencilerin kariyer alanı ile ilgili konularda (kariyer hedeflerini belirleme, kariyer planlama, kariyer seçeneklerini keşfetme, eğitim ve iş olanakları hakkında bilgi edinme, iş arama becerilerini öğrenme vb.) yardıma gereksinimlerinin olduğu tespit edilmiştir (Güneri, Aydın ve Skovholt, 2003; Gizir, 2005; Atik ve Yalçın, 2010; Karataş ve Gizir, 2013; Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013; Chircu, 2014; Zeren, 2016; Deniz, Eryılmaz ve Ersöz, 2018).

Kariyer danışmanlığının hedeflerinden biri, kariyer uyumluluğu ve iyimserliği gibi bireysel kariyer kaynaklarını arttırmaktır (Hirschi, 2012). Bu amaçla kariyer danışmanlığı literatüründe kariyer müdahale psikoeğitim programlarının geliştirildiği görülmektedir (Koen, Klehe ve Vianen, 2012; Coolen, 2014; Janeiro, Mota ve Ribas, 2014; Maree ve Symington, 2015; Cheung ve Jin, 2016; Nota, Santilli ve Soresi, 2016; Ginevra, Di Maggio, Nota ve Soresi, 2017; Bimrose vd., 2019; Santilli, Nota ve Hartung, 2019; Green, Noor ve Hashemi, 2020). Bu eğitim programları sonucunda; katılımcıların

kariyer uyumluluğunun arttığı ve uygulanan programların genel anlamda bireylerin kariyer gelişimlerini olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Örneğin; okuldan işe geçiş aşamasında olan mezunlar için hazırladıkları 8,5 saat süren bir günlük eğitim programı sonucunda Koen ve arkadaşları (2012) katılımcıların kariyer uyumluluğunun (ilgi, kontrol ve merak) artış gösterdiğini rapor etmişlerdir. Ayrıca altı ay sonra yapılan izleme çalışması sonucunda iş bulan katılımcılardan, kariyer eğitim programına katılanların kontrol grubu üyelerine göre daha nitelikli iş buldukları bildirilmiştir. Bu sonuç, mezunların kariyer uyumluluklarının arttırılmasının niteliksel olarak iyi bir iş bulma şanslarını da arttırdığını kanıtlamıştır. Yurtdışında yapılan çalışmalara benzer şekilde ülkemizde de çeşitli kariyer müdahale eğitim programları geliştirilmiştir (Ömeroğlu, 2014; Gelibolu, 2016; Kara, 2016; Kepir Savoly, 2017; Turan, 2017; Doğan Laçın ve Yeşilyaprak, 2018; Erdoğan Zorver, 2018; Dönmezoğulları ve Yeşilyaprak, 2019; Eryılmaz ve Kara, 2019; Demirtaş-Zorbaz, Mutlu, Korkut-Owen ve Arıcı-Şahin, 2020; Dönmezoğulları, 2020; Konuk, 2020; Atasever ve Yeşilyaprak, 2022). Bu çalışmaların birinde Demirtaş-Zorbaz ve arkadaşları (2020) Kariyer Yelkenlisi Modeli'ne dayalı olarak hazırladıkları psikoeğitim programının (KYMPP) etkisini işe geçiş aşamasında olan üniversite öğrencileri üzerinde incelemişlerdir. Araştırmaya deney (n = 9), plasebo (n = 7) ve kontrol grupları (n = 10) olmak üzere toplam 26 üniversite öğrencisi dahil edilmiştir. Araştırma sonucunda KYMPP'nin, deney grubundaki katılımcıların kariyer uyumu ve iyimserlik düzeylerini arttırdığı bulunmuştur. Yapılan diğer çalışmalarda da uygulanan müdahale programlarının katılımcıların kariyer uyumluluğu düzeylerini arttırdığı dolayısıyla kariyer gelişimlerini olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Bu çalışmada Kariyer Yapılandırma Kuramı temel alınarak, kariyer danışmanlığı kuramları (Özellik-Faktör, Gelişimsel, Sosyal-Bilişsel, Post modern yaklaşım ve modeller) ile Yapılandırmacı Öğrenme Yaklaşımı ve Bilişsel-Davranışçı Yaklaşım çerçevesinde geliştirilen Kariyer Planlama Psikoeğitim Programı'nın katılımcıların kariyer geleceği algısı (kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi) üzerindeki etkisi incelenmiştir.

### **Kavramsal Çerçeve**

Mesleki rehberlik ya da günümüzdeki adıyla kariyer danışmanlığı, bireylerin meslek seçimi ve mesleğe uyum süreçlerine odaklanmaktadır. Kariyer danışmanlığının temel amacı; bireyin kendisi için en uygun mesleği seçmesi ve seçtiği mesleğe uyum sağlayarak mesleki doyum elde etmesidir (Sharf, 2017).

Mesleki rehberlik faaliyetleri, bugün tüm dünyada bu alanın babası olarak kabul edilen Frank Parsons'ın 20. yüzyıl başlarında ABD'de yürüttüğü öncü çalışmalarla başlamıştır. Parsons (1909), Bir Meslek Seçmek (Choosing a Vocation) isimli bir kitap yayınlamış ve meslek seçiminin temel yapıtaşlarını üç aşamada açıklamıştır:

1. Kişinin tutumları, becerileri, ilgileri, hırsları ve kaynak sınırlılıkları ile bunların nedenlerini içerecek şekilde kendisiyle ilgili net bir anlayışa sahip olma,
2. Bir iş için gerekenler, başarı koşulları, işin avantaj ve dezavantajları, maaş, iş olanakları ve işin farklı alanlardaki başarı şansı ile ilgili bilgilere sahip olma,
3. Bu iki gruptaki gerçekler arasında mantıksal bir ilişki kurma (Akt.: Pişkin, 2012b; Sharf, 2017).

İnsanların, sahip oldukları yetenekler ve bir meslekten beklentileri ile mesleklerin gerektirdiği nitelikler ve sağladığı olanaklar hakkında yeterli olgusal bilgi ile donatıldıkları takdirde doğru karar verebileceklerini öne süren bu yaklaşım, iş kurumlarında ve okullarda sistemli bir biçimde uygulanmaya başlamıştır. O dönemde, literatürde özellik-faktör ya da eşleme modeli olarak bilinen bu modelin başarı ile yürütülmesi için ölçme araçlarına gereksinim duyulmuştur. Bu nedenle yaklaşık elli yıl meslek psikologları yetenekleri ve ilgileri ölçecek araçların geliştirilmesine odaklanmışlardır. Bu modelde danışmanlar danışana çeşitli testler uygulayıp sonuçları profiller halinde yorumlamışlar; iş ve meslek seçenekleri konusunda tavsiyelerde bulunmuşlardır (Kuzgun, 2006; Pişkin, 2012b).

20. yüzyılın başlarında Parsons'ın öncülüğünde başlayan mesleki rehberlik çalışmaları kapsamında daha çok bireylere kendi özelliklerine uygun işe yerleştirmek için yapılan bu yardımlar,

1950’li yıllara gelindiğinde tartışılmaya başlanmıştır. Konu ile ilgilenen bilim insanları meslek seçimi aşamasına gelmiş bir bireye yapılacak yardımların geç kalmış yardımlar olduğunu ve meslek seçimi yerine bireyin meslek gelişimi ya da kariyer sürecine odaklanılmasının daha doğru olacağını öne sürmüşlerdir. Meslek yaşamını gelişimsel bir bakış açısıyla değerlendiren bu (Ginzberg, Ginsburg, Axelrad ve Herma, 1951; Super, 1957; Tiedeman, 1961) kuramcılara göre; meslek seçimi bir anda verilmiş bir karar olmaktan çok yıllar süren bir gelişimin sonucunda oluşmaktadır (Pişkin, 2012a). Bu uzmanlar, meslek seçiminin kişinin zihinsel ve sosyal gelişimi ile yakından ilişkili bulunduğunu, bunun da her şeyden önce, kendini tanıma ile gerçekleşebileceğini öne sürmüşlerdir. Eğitim yoluyla bireylere çok küçük yaştan itibaren olumlu bir benlik kavramı edinmesi için yardım edilmesi gerektiğini vurgulayarak mesleki rehberlik çalışmalarına önemli katkılarda bulunmuşlardır (Kuzgun, 2006). Bu kuramcılarının çalışmaları sonucunda kariyer danışmanlığının kuramsal temelleri oluşturulmuştur.

Günümüzde kariyer danışmanlığı geliştirilen kapsamlı kuram ve müdahale sistemleri ile küresel bir “disiplin” haline gelmiştir. 100 yılı aşkın bir süreçte kariyer danışmanlığı, alanda çalışan birçok bilim insanının katkılarıyla güçlü bir temele sahip olmuştur. Süreç içerisinde özellikle Amerika Birleşik Devletleri’nde birçok kuram geliştirilmiş olmakla birlikte, günümüzde Beş Büyük Kuram (Big Five Theory) olarak bilinen kuramların; yapılan araştırma ve uygulamalara damgasını vurduğu görülmektedir. Bu kuramların hepsi ABD’de geliştirilmiş olmasına rağmen dünyanın diğer ülkelerinde yapılan çalışmalara da yön vermişlerdir. Bunun sebebi bu kuramların; bireylerin yaşam amaç ve anlam arayışları, kendilerini gerçekleştirme yolculukları, işle ilgili roller, ulusların istihdam sorunları ile başa çıkma çabaları ve işsizlik gibi evrensel konular üzerinde durmalarıdır (Leung, 2008). Bu kuramlar:

1. İşe Uyum Kuramı (Theory of Work – Adjustment- René Dawis vd.),
2. İş Çevresinde Mesleki Kişilikler Kuramı (Theory of Vocational Personalities in Work Environment- John Holland),
3. Kariyer Gelişiminde Benlik-Kavramı Kuramı (The Self-concept Theory of Career Development- Donald Super),
4. Daraltma ve Uzlaşma Kuramı (Theory of Circumscription and Compromise- Linda Gottfredson),
5. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (Social Cognitive Career Theory- Robert W. Lent vd.)’dir.

21. yüzyıla gelindiğinde ise, yaşamın her alanında görülen hızlı değişim çalışma yaşamına ve dolayısıyla kariyer kuramlarına da yansımıştır. Son yıllarda özellikle post modern yaklaşımın etkisiyle ortaya çıkan “yapılandırmacı kuramlar” ve var olan kuramların işlevsel yanlarını birleştiren “bütünsel kuramlar” daha çok ilgi görmektedir (Korkut Owen ve Niles, 2012).

Bu kuramlardan biri olan Kariyer Yapılandırma Kuramı, günümüzde kariyer gelişimini açıklayan büyük kuramlardan biri olarak kabul edilmektedir (Rudolph, Zacher ve Hirschi, 2019). Kuramı geliştiren Savickas’a göre (2005, 2013) Kariyer Yapılandırma Kuramı, Super’in Kariyer Gelişiminde Benlik-Kavramı Kuramı’nın kişisel ve sosyal yapılandırmayla desteklenmiş; genişletilmiş ve güncellenmiş bir versiyonudur. Savickas kuramını geliştirirken Georg Kelly’nin (1955) Kişisel Yapılar Kuramı ve Holland’ın Mesleki Kişilikler Kuramı’ndan da etkilenmiştir (Savickas 2002, 2005, 2013). Kuram, üç bileşenden oluşmaktadır: Mesleki kişilik, yaşam temaları ve kariyer uyumluluğu. Kuramın temel amacını vurgulayan kariyer uyumluluğu (career adaptability), bireyin kendine uygun iş ortamına uyum sağlamak için kullandığı tutumları, yeterlilikleri ve davranışları içermektedir. Kariyer yapılandırma, bireyin benlik kavramını iş yaşamına uygulaması için bir dizi girişimde bulunmasıdır. Bu süreçte ne çevre ne de birey ön planda değildir. Kurama göre; psikososyal bir yaklaşımla birey, kendisini çevreyle sentezleyerek kariyerini oluşturmalıdır (Savickas, 2005). Kariyer uyumluluğu, bireyin mesleki gelişim görevlerinde uzmanlaşmasını, mesleki geçişlerle baş etmesini ve iş travmalarına ve beklenmedik durumlara uyum sağlamasını gerektirir.

Savickas (2002, 2005, 2013) kariyer uyumluluğu kavramı çerçevesinde genel anlamda bireylerin kariyer gelişim sürecini ele almaktadır. O’na göre, kariyer gelişimi sürekli bir uyum sürecidir. Kariyer uyumluluğu, bireylerin kariyerlerini nasıl yapılandırdıklarıyla ve yönettikleriyle ilgilendir. Kariyer danışmanlığının da en temel amacı; bireyin kariyerini etkin bir şekilde yönetebilmeyi öğrenmesidir.

Bu çalışmada, üniversite öğrencilerinin kariyerlerini etkili bir şekilde yönetmelerine yardımcı olmak amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda üniversite ikinci sınıf öğrencilerine yönelik bir kariyer müdahale psikoeğitim programı hazırlanmıştır. Literatürde üniversite öğrencileriyle yürütülen çalışmaların çoğunlukla işe geçiş aşamasında olan son sınıf öğrencileriyle gerçekleştirildiği görülmektedir (Koen vd., 2012; Ömeroğlu, 2014; Kepir Savoly, 2017; Dönmezoğulları ve Yeşilyaprak, 2019; Demirtaş-Zorbaz vd., 2020; Atasever ve Yeşilyaprak, 2022). Son sınıfta öğrencilerin yaşadıkları yoğunluktan dolayı (staj, KPSS sınavına hazırlık, mezuniyet çalışmaları vb.) kariyer gelişimleri için zaman ayırmakta zorlandıkları saptanmıştır. Aynı zamanda öğrencilerin son sınıfta kariyer planı yapmaları için geç kalındığı da tespit edilmiştir. Örneğin; akademik kariyer yapmayı düşünen bir öğrencinin üniversite yıllarını iyi değerlendirmesi, not ortalamasını yüksek tutması ve yüksek lisans sınavına hazırlanması gerekmektedir. Bunun farkında olmayan bir öğrenci son sınıfta gerekli hazırlığı yapmamanın pişmanlığını yaşamaktadır (Atasever ve Yeşilyaprak, 2022). Bu nedenlerle üniversitenin ara yıllarında sunulacak bir kariyer desteğinin öğrencilerin kariyer geleceğini olumlu yönde etkileyeceği ve daha bilinçli bir şekilde hareket etmelerine katkı sağlayacağı düşünülmüştür. Bu çerçevede aşağıdaki araştırma sorularına yanıt aranmıştır:

1. Katılımcıların kariyer geleceği algısı (kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi) puan ortalamalarının uygulama öncesi ile uygulama sonrası ölçüm değişimleri anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır?
2. Katılımcıların Kariyer Planlama Psikoeğitim Programına yönelik değerlendirmeleri nelerdir?

## **2. Materyal ve Metot**

Bu bölümde çalışmada kullanılan araştırma desenine, araştırmanın çalışma grubuna, veri toplama araçlarına, Kariyer Planlama Psikoeğitim Programı'nın oluşum sürecine ve verilerin analizine dair bilgiler verilmiştir.

### **2.1. Araştırmanın Deseni**

Bu çalışmada zayıf deneysel desenlerden tek grup öntest-sontest deneysel desen kullanılmıştır. Bu desende çalışma tek bir grup üzerinde yürütülmektedir. Bu deneysel desende bağımlı değişkene ilişkin ölçümler uygulama öncesinde ve sonrasında aynı katılımcı grubuna ve aynı ölçme araçları kullanılarak elde edilir. Desen tek faktörlü gruplar içi veya tekrarlı ölçümler deseni olarak da tanımlanmaktadır (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2014).

### **2.2. Çalışma Grubu**

Araştırmaya Afyon Kocatepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde öğrenim görmekte olan 11 ikinci sınıf öğrencisi gönüllü olarak katılmıştır. Öğrencilerden 1'i son oturuma katılmadığı için araştırma verileri tüm oturumlara katılan 10 öğrenciden toplanmıştır. Literatürde, 5-8 arası üye sayısının grupla psikolojik danışma yapmak için ideal olduğu belirtilmektedir. (Hansen ve Cramer, 1971; Akt. Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013). Çalışmada yer alan üye sayısının ideal sayıya yakın olduğu söylenebilir. Araştırmada, kolayda ve amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Katılımcıları belirlemek için ilk olarak fakültede ikinci sınıfa devam eden tüm öğrencilere araştırma hakkında bilgi verilmiştir. Sonra gönüllü olan öğrencilerden programının yükümlülüklerini yerini getirebilecek öğrenciler çalışma için seçilmiştir.

### **2.3. Veri Toplama Araçları**

Araştırmanın verileri karma yöntem ile toplanmıştır. Buna göre; Kariyer Geleceği Ölçeği (Kalafat, 2012) müdahale öncesi ve sonrasında araştırmanın nicel verilerini toplamak için kullanılmıştır.

Araştırmanın nitel verileri; Psiko eğitim Değerlendirme Formu, oturum sonlarında yapılan paylaşımlar ve gözlem yoluyla toplanmıştır.

### **Kariyer Geleceği Ölçeği-Kargel (The Career Futures Inventory)**

Türk kültürüne Kalafat'ın (2012) uyarladığı ölçeği Rottinghaus, Day ve Borgen (2005) geliştirmiştir. Ölçek üç alt boyuttan ve 25 maddeden oluşmaktadır: Kariyer uyumluluğu (1-11 arası maddeler. Örnek madde: *Kariyer planlarımdaki değişikliklere kolayca uyum sağlayabilirim.*), kariyer iyimserliği (12-22 arası maddeler. Örnek madde: *Kariyerim hakkında düşünmek bana ilham verir.*) ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi (23-25 arası maddeler. Örnek madde: *İş piyasasındaki eğilimleri anlayamıyorum.*). Likert tipi ölçeğin puanlaması 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Emin Değilim, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum şeklindedir. Uyarlama çalışmaları kapsamında ölçeğin iç tutarlılık, madde ve faktör analizi ile ölçüt bağıntı geçerliği çalışmaları yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda kay kare değeri 872,96, RMSEA değeri 0.06, Karşılaştırmalı Uyum Endeksi (CFI) 0.95, Artan Uyum Endeksi (IFI) 0.95 ve SMSR değeri 0.075 olarak bulunmuştur. Bu sonuçla ölçeğin üç faktörlü orijinal yapısının Türk örnekleminde de geçerliliğini koruduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık analizleri sonucunda KU için 0.83, Kİ için 0.82, AB alt boyutu için 0.62 ve toplamda 0.88 rakamlarına ulaşılmıştır. Test-tekrar test katsayıları ise KU alt boyutu için .75, Kİ alt boyutu için .81, AB alt boyutu için .73 ve ölçeğin tamamı için .87 bulunmuştur. Sonuçlara göre ölçeğin hem iç tutarlılık değerleri hem de test-tekrar test korelasyonları kabul edilebilir düzeydedir (Kalafat, 2012).

#### **2.4. Kariyer Planlama Psiko eğitim Programının Hazırlanması**

Kariyer Planlama Psiko eğitim Programı, kariyer danışmanlığı kuramları (Özellik-Faktör, Gelişimsel, Sosyal-Bilişsel, Post Modern yaklaşım ve modeller) ile Yapılandırıcı Öğrenme Yaklaşımı ve Bilişsel-Davranışçı Yaklaşım çerçevesinde geliştirilen yapılandırılmış bir kariyer psikolojik danışmanlığı programıdır. Dört oturumdan oluşan program birer hafta arayla ortalama 60-70 dakikada gerçekleştirilmiştir. Literatürde yapılandırılmış kariyer psikolojik danışmanlığı müdahalelerinin 3-7 oturum arası sürmesi tavsiye edilmektedir (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013). Bundan dolayı, KPPP'nin oturum sayısının yeterli olduğu düşünülmektedir.

KPPP'nin genel amacı; üniversite öğrencilerinin kariyerlerini etkili bir şekilde yönetmelerine yardımcı olmaktır. Bu genel amaç doğrultusunda, grup üyelerinin; “meslek”, “iş” ve “kariyer” kavramları hakkındaki kavram bilgisi düzeylerinin artırılması, kariyer gelişim sürecini etkileyen faktörleri fark edebilmeleri, seçtikleri meslek ve bireysel özelliklerini bağdaştırabilmeleri, öğretmenlik mesleği ve kariyer gelecekleri ile ilgili olumlu bir bakış açısı geliştirebilmeleri, hızlı değişme ve gelişmelerin yaşandığı günümüz çalışma ve iş dünyasına ayak uydurabilmek için sahip olmaları gereken beceriler konusunda farkındalık düzeylerinin artırılması, öğretmenlik mesleği ile ilgili alternatif iş olanaklarını fark edebilmeleri, kariyer gelişimleri için ihtiyaç duydukları bilgiye erişim yollarını öğrenmeleri ve bütün bunların sonucunda kariyer planlarını hazırlayabilmeleri hedeflenmektedir.

KPPP'nin kapsamı ile her bir oturumda ele alınan konu ve etkinlikler Tablo 1'de özetlenmiştir.

**Tablo 1. Kariyer Planlama Psikoeğitim Programı**

Oturumlar	Danışma Süreci
<p><b>1. Oturum</b></p> <p><i>Oryantasyon: Programdan Kazanımlar</i> Grubun ve Sürecin Tanıtılması Kariyer ve Yaşam Planlama Sürecinin Tanıtılması <i>Kendini Değerlendirme: Kendimi Tanıma</i> İlgiler, Yetenekler, Değerler ve Öncelikler. <b>Kullanılan Materyaller:</b> 1.Kariyer Geleceği Ölçeği 2.Kişisel Gelişim Dosyası 3.Kişisel Sözleşme Formu 4.Temel Kavramlar Formu 5.Kendini Tanıma Formu 6.Değer Tercihleri Formu 7.Johari Penceresi Formu 8.Kısa video: Eşref Armağan</p>	<p>Oturum liderin program hakkında bilgi vermesiyle başlamıştır. Sonra programın etkililiğini değerlendirmek üzere ön test olarak Kargel ölçeği katılımcılara uygulanmıştır. Ardından grup üyelerinin birbirleriyle kaynaşması için tanışma etkinliği yapılmış ve danışma kuralları grup üyeleriyle birlikte belirlenmiştir. Katılımcılara Kişisel Sözleşme Formu imzalatılmış ve yapılacak çalışmaları koymaları için Kişisel Gelişim Dosyası hediye edilmiştir. Devamında lider, dünyanın tek kör ressamı Eşref Armağan'la ilgili bir video izlettirerek grup etkinliğine başlamıştır. Videodan sonra lider temel kavramlar (meslek, iş, kariyer, meslek seçimini etkileyen faktörler, kariyer planlama) hakkında katılımcıların ön bilgilerini yoklayarak gerekli açıklamaları yapmıştır. Son olarak lider grup üyelerine kendilerini tanıtmaya yönelik üç formu (Johari Penceresi, Değer Tercihleri Formu, Kendini Tanıma Kılavuzu) tanıtmış ve bir sonraki haftaya formları doldurarak gelmelerini istemiştir. Katılımcıların süreç hakkındaki değerlendirmeleri alınarak oturum sonlandırılmıştır.</p>
<p><b>2. Oturum</b></p> <p><i>Kendini Değerlendirme: Kendimi Tanıma</i> Güçlü ve Zayıf Yönler, Destekler ve Engeller <i>Mesleği Değerlendirme: Öğretmenlik</i> Alternatif İş Olanakları <b>Kullanılan Materyaller:</b> 1.Holland'ın Tipoloji Kuramı 2.Altıgen Bahçe Etkinliği 3.Alternatif İş Olanakları Listesi 4.İş Analizi Formu 5.Kariyer ile İlgili İnternet Siteleri 6.Slayt 1: SWOT Analizi</p>	<p>Danışmaya katılımcıların kendileriyle ilgili edindikleri bilgilerin paylaşılmasıyla başlanmıştır. Lider etkileşim sırasında katılımcıların bireysel özellikleriyle seçtikleri meslek/ana dal arasında bağlantı kurmalarını sağlamıştır. Grup etkileşimi sonunda lider, kişiliğin meslek/iş seçimi üzerindeki etkisinden bahsederek Holland'ın Tipoloji Kuramı hakkında bilgi vermiş ve Altıgen Bahçe Etkinliği uygulanmıştır. Etkinliğin sonunda lider, katılımcıları eğitim fakültesi mezunu olarak seçtikleri köşelere uygun hangi işleri yapabilecekleri konusunda düşünmeye sevk etmiştir. Beraberce bir liste oluşturulduktan sonra lider her bir katılımcının bir iş seçerek sonraki oturuma kadar araştırmasını istemiştir. Lider, katılımcılara araştırma yaparken yararlanabilecekleri internet sitelerinin listesini ve İş Analiz Formunu vermiştir. Ardından SWOT Analizini (Güçlü ve Zayıf Yönler, Destekler ve Engeller) tanıtarak üyelerin üçüncü oturuma kadar kendilerini analiz etmelerini istemiştir.</p>
<p><b>3. Oturum</b></p> <p><i>Mesleği Değerlendirme: Öğretmenlik</i> Mesleki Yeterlikler <i>İş Dünyasını Tanıma</i> Bilgi Toplama, Öz Geçmiş Hazırlama Başarılı Olmak İçin Gereken Becerilerin Farkında Olma <b>Kullanılan Materyaller:</b> 1.İş Dünyasında Başarılı Olmak İçin Gereken Beceriler 2.Öğretmenlik Meslek Yeterlikleri 3.CV Oluşturma, CV Örneği 4.Video 1- I Have A Dream – Martin Luther King 5.Video 2- Martin Luther King 6.Kariyer Tercihleri Formu</p>	<p>Oturum, SWOT analizlerinin paylaşımıyla başlamıştır. Etkileşim sonunda katılımcıların kendilerinde hangi becerileri geliştirmek istedikleri sorulmuş ve iş dünyasında başarılı olabilmek için gereken beceriler hakkında tartışma açılmıştır. Öğretmenlik meslek yeterlikleri ile ilgili bilgilendirme yapılarak hazırlanan belge katılımcılara verilmiştir. Devamında üyelerin araştırdıkları işlerle ilgili bilgiler paylaşılmıştır. Paylaşım sonunda katılımcıların iş başvurusu süreci ve CV oluşturma ile ilgili önbilgileri alınmıştır. Lider katılımcılarla örnek bir CV'yi paylaşarak sonraki oturum için üyelerin CV'lerini hazırlamalarını istemiştir. Sonra lider, Martin Luther King'in yaşam öyküsünü ve ünlü "I Have A Dream – Bir Hayalim Var" isimli konuşmasını videolar eşliğinde aktarmıştır. Ödev olarak katılımcıların kendi hayallerini yazmalarını ve Kariyer Tercihleri Formunu doldurmalarını isteyen lider, oturumla ilgili üyelerin görüşlerini aldıktan sonra danışmayı bitirmiştir.</p>
<p><b>4. Oturum</b></p> <p><i>Hedeflerimi Planlama</i> İsteklerinin Farkında Olma Kariyer Planı Yapma <b>Kullanılan Materyaller:</b> 1.İş Görüşmelerinde Dikkat Edilmesi Gerekenler ve İş Görüşmelerinde En Çok Sorulan 20 Soru 2.Kariyer Planı Oluşturma 3.Kariyer Planım Formu 4.Psikoeğitim Değerlendirme Formu 5.Kariyer Geleceği Ölçeği</p>	<p>Danışma sürecine katılımcıların hayallerini paylaşmasıyla başlanmıştır. Akabinde grup üyelerinin hazırladıkları CV'ler ve kariyer tercihleri hakkında fikir alışverişinde bulunulmuştur. Etkileşim başarılı bir iş görüşmesinin nasıl olması gerektiğiyle ilgili beyin fırtınası yapılarak devam etmiştir. Süreç, gönüllü iki üyenin rol oynama tekniği ile "iş görüşmesi" yapmasıyla ilerlemiştir. Devamında kariyer planı hazırlarken dikkat edilmesi gereken hususlar üzerinde durulmuş ve grup üyelerine Kariyer Planım Formu dağıtılmıştır. Üyeler planlarını yazıp grupla paylaştıktan sonra Psikoeğitim Değerlendirme Formu üyelere verilerek yapılan çalışma hakkında görüşleri alınmıştır. Son olarak Kargel katılımcılara tekrar uygulanmış ve vedalaşarak çalışma sonlandırılmıştır.</p>

## 2.5. Verilerin Toplanması

KPPP'nin ilk oturumunun başlangıcında katılımcılar (n=10) Kargel ölçeğini doldurmuşlardır (öntest). Psikoeğitim programı dört oturumda uygulanmıştır. Dördüncü oturumun sonunda Kargel ölçeği sontest olarak tekrar uygulanmıştır. Ayrıca son oturumda katılımcılar "Psikoeğitim Değerlendirme Formu"nu doldurmuşlardır. Bununla birlikte her oturumun sonunda grup üyelerinin danışma süreciyle ilgili görüşleri alınmıştır.

## 2.6. Verilerin Analizi

Araştırmada nicel verilerin analizi için bağımlı örneklem t-testi kullanılmıştır (Büyüköztürk, 2009). Bağımlı örneklem t-testi, aynı veri kaynağından elde edilen iki ortalama arasındaki (öntest – sontest) farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek için kullanılmaktadır. Veriler SPSS 22.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada anlamlılık düzeyi .05 olarak belirlenmiştir. Nitel veriler ise, katılımcıların Psikoeğitim Değerlendirme Formu'ndaki açık uçlu sorulara verdiği yanıtların incelenip analiz edilmesi ile elde edilmiştir.

## 3. Bulgular

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen nicel ve nitel bulgulara yer verilmiştir. İlk olarak nicel verileri toplamak için kullanılan Kargel ölçeğinden elde edilen analiz sonuçları sunulmuştur. Devamında grup üyelerinin oturum sonlarındaki değerlendirmelerine ve Psikoeğitim Değerlendirme Formuna verdikleri yanıtlara yer verilmiştir.

### 3.1. Nicel Verilere İlişkin Bulgular

KPPP'nin katılımcılar üzerindeki etkisini değerlendirmek için kullanılan Kargel ölçeğinden elde edilen bulgular Tablo 2 ve 3'de sunulmuştur.

**Tablo 2.** Deney Grubunun Öntest ve Sontestten Aldıkları Puanların Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	N	$\bar{x}$	S
Öntest	10	3.26	.224
Sontest	10	3.66	.290

**Tablo 3.** Kargel Bağımlı Örneklem t-Testi Sonuçları

Ölçüm	N	t	sd	p
Öntest	10	-4.693	9	.001
Sontest	10			

Tablo 2'de görüldüğü üzere; katılımcıların ön test puan ortalaması 3.26 (0.22) iken son testte ortalama 3.66'ya (0.29) yükselmiştir. Öntest ve sontest puanları arasındaki farkın anlamlılığı için yapılan t testi sonucunda ise (Tablo 3); (t (9) = -4.69; p = .001) olarak bulunmuştur. p < .05 olduğundan dolayı öntest ve sontest puanları arasında .05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre; verilen psikoeğitim programının katılımcıların kariyer gelişimini olumlu yönde etkilediği söylenebilir.

### 3.2. Nitel Verilere İlişkin Bulgular

Aşağıda Psikoeğitim Değerlendirme Formunda yer alan sorulara katılımcıların verdikleri yanıtlar sunulmuştur.



Birinci soru: *Gerçekleştirilen psikoeğitim programından neler kazandığınızı düşünüyorsunuz?*

Katılımcılar, psikoeğitimin kendilerini daha iyi tanımalarına yardımcı olduğunu (8 K), çalışma yaşamıyla ilgili bilgi sahibi olduklarını (6 K), yapabilecekleri alternatif işlerin olduğunu fark etmenin onları rahatlattığını (5 K), CV hazırlama, iş görüşmesi yapma ve kariyer hedeflerini belirlemenin kendilerine duydukları güveni arttırdığını (7 K) belirtmişlerdir.

İkinci soru: *Sizce yapılan çalışmanın eksik ve hatalı yanları nelerdi? (Danışmandan, danışanlardan, ortamdaki ve şartlardan kaynaklı vs. olabilir.)*

Katılımcılar, psikoeğitim saatinin (Oturumlar, danışmanın yoğun ders programından ve katılımcıların farklı anabilim dallarında eğitim görmelerinden dolayı öğle arası yapılmıştır.) uygun olmadığını (7 K) belirtmişlerdir. Bunun yanında yine katılımcıların çoğunluğu (8 K) psikoeğitim programının drama salonunda yapılmasının çeşitli sorunlara yol açtığını (oturumun zaman zaman dışardan gelen bireyler nedeniyle kesintiye uğraması vb.) ifade etmişlerdir.

Üçüncü soru: *Tekrar benzeri bir çalışmaya katılmayı düşünüyor musunuz? Arkadaş çevrenize bu tip bir çalışmaya katılmalarını önerir misiniz?*

Tekrar benzeri bir çalışmaya katılmayı katılımcıların çoğunluğu (7 K) istemektedir. Bununla birlikte tüm katılımcılar arkadaşlarına böyle bir çalışmaya katılmalarını önerceklerini ifade etmişlerdir.

Dördüncü soru: *Tekrar yapılacak olan bir psikoeğitim programı için görüş ve önerileriniz nelerdir?*

Katılımcılar tarafından oturumların süre ve sayısının artırılması (8 K) ve programın daha uygun fiziksel koşullarda (grupla görüşme odası gibi) (8 K) yürütülmesi önerilmiştir.

Oturum sonlarında yapılan değerlendirmelerde ise katılımcılar ilk oturumda ortama henüz alışmadıkları için herhangi bir değerlendirmede bulunamamışlardır. Ama böyle bir çalışmaya katıldıkları için heyecanlı olduklarını ve ilk izlenim olarak danışmanın merak uyandırıcı olduğunu belirtmişlerdir.

İkinci oturum sonunda yapılan değerlendirmede bir katılımcının ifadesi şu şekildedir: *Filiz-Johari Penceresini doldururken babamı aradım. Babam bana daha önce söylemediği çok güzel şeyler söyledi. Babamdan öyle güzel şeyler duymak beni hem çok şaşırttı hem de çok mutlu etti. Babamın bana ve yeteneklerime güvendiğini hissettim.*

Üçüncü oturum katılımcı değerlendirmesine örnek: *İlkay- Seçtiğim iş araştırma ödevi için (akademik kariyer) birçok hocamla görüştim. Edindiğim bilgilerle motivasyonum arttı. Artık kariyer hedeflerime ulaşacağıma dair kendime daha çok güven duyuyorum.*

Dördüncü oturum sonunda katılımcılar genel olarak, tüm oturumların çok zevkli geçtiğini, böyle bir deneyim yaşamının kendilerini mutlu ettiğini ve programdan çok yararlandıklarını beyan etmişlerdir.

#### 4. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada, dört oturumluk yapılandırılmış bir kariyer müdahale programının üniversite ikinci sınıf öğrencilerinin kariyer gelişimine etkisi sınanmıştır. Araştırmanın nicel bulgularına göre; katılımcıların kariyer geleceği (kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi) düzeylerinin arttığı dolayısıyla uygulanan kariyer müdahale programının öğrencilerin kariyer gelişimini olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bununla birlikte araştırmanın nitel bulguları da katılımcıların programdan oldukça keyif aldıklarını ve yararlandıklarını göstermiştir.

Kariyer planlama, bireyin uzun vadeli kişisel ve mesleki hedeflerine ulaşmak için kariyerinin yönünü belirlemesi, kariyerini yönetme ve ilerletme konusunda yaptığı girişim (Thornton,1978) ya da başka bir görüşe göre; kişinin yeteneklerini ve ilgi alanlarını analiz edip, kariyer fırsatlarını incelemesini, kariyer amaçlarını oluşturmasını, amaçlara ulaşırarak araçları seçmesini ve uygun geliştirici yolların farkına varmasını sağlayan bir süreçtir (Bingöl, 2006: akt. Koçak, 2019:108-109). Kariyer planlama süreci; kendini tanıma, iş/eğitim olanaklarını araştırma, hedeflerin belirlenmesi ve plan yapma aşamalarından oluşur. Mevcut çalışmada ilk olarak bireylerin kendilerini tanımalarına yönelik etkinlikler gerçekleştirilmiş, akabinde öğretmenlik mesleği ve alternatif meslekler/işler üzerinde durularak katılımcıların iş yaşamıyla ilgili farkındalık düzeyleri artırılmıştır. Üçüncü aşamada katılımcıların geleceğe dair hedef ve beklentileri belirlenmiş ve son aşamada tüm katılımcılar kariyer

planlarını yapmışlardır. Sonuç itibariyle psikoeğitim programının başında belirlenen hedeflere ulaşılmıştır.

Araştırmanın nicel verilerinin analiz edilmesi sonucunda, grup üyelerinin Kariyer Geleceği Ölçeği'nin (kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi) son test uygulamasında aldıkları puanların öntest uygulamasına göre daha yüksek çıktığı ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, KPPP'nin üniversite öğrencilerinin kariyer geleceği (kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi) düzeylerinin yükselmesine katkıda bulunduğunu göstermektedir. Bu bulguya dayanarak grup üyelerinin kariyer geleceğine dair daha olumlu bir tutum geliştirdikleri, iş yaşamıyla ilgili bilgi düzeylerinin arttığı ve kariyer yaşamına kendilerini daha hazır hissettikleri söylenebilir. Elde edilen bu sonuç kariyer danışmanlığı alanında yapılan benzer çalışma sonuçlarıyla tutarlılık göstermektedir (Koen vd., 2012; Ömeroğlu, 2014; Cheung ve Jin, 2016; Kara, 2016; Kepir Savoly, 2017; Turan, 2017; Doğan Laçın ve Yeşilyaprak, 2018; Erdoğan Zorver, 2018; Eryılmaz ve Kara, 2019; Demirtaş-Zorbaz vd., 2020; Dönmezogulları, 2020; Konuk, 2020; Atasever ve Yeşilyaprak, 2022).

Araştırmanın nitel verilerine göre; katılımcıların hepsi ilk kez grup danışmasına katıldıklarını ve programı oldukça zevkli ve yararlı bulduklarını beyan etmişlerdir. Bununla birlikte grup üyeleri çalışmanın drama salonunda ve öğle arasında yapılmasını eleştirmişlerdir. Katılımcılar daha uygun fiziksel koşullarda (ayrı bir görüşme odası vb.) ve daha uygun bir saatte çalışmanın yapılmasının programın daha verimli olmasını sağlayacağını belirtmişlerdir. Program dört hafta sürdüğü ve her hafta katılımcıların yapmaları gereken ödevler olduğu için süreç çok yoğun geçmiştir. Bundan dolayı tüm katılımcılar oturumların sayı ve süresinin arttırılmasını önermişlerdir.

Üniversitelerin temel amaçlarından biri öğrencilerini iş gücü piyasasına hazırlamaktır. Üniversitelerin bu amacı gerçekleştirmek için nitelikli bir eğitim sunmasının yanında öğrencilerin kariyerle ilgili ihtiyaçlarını karşılaması gerekmektedir. Bu kapsamda üniversitelerde kariyer merkezleri öğrenci ve mezunlara yönelik çeşitli çalışmalar (fuar, sempozyum, kurs, söyleşi, seminer vb.) yürütmektedir. Buna karşın Türkiye'deki birçok üniversitede kariyer merkezlerinin yeterli düzeyde faaliyet yapmadığı belirlenmiştir. Örneğin; 2020 yılına ait Üniversite İzleme ve Değerlendirme Genel Raporu'na göre; 166 üniversitenin kariyer merkezleri tarafından öğrenci ve mezunlara yönelik 7.402 faaliyet düzenlenmiştir. Bununla birlikte herhangi bir faaliyetin düzenlenmediği üniversite sayısı 27'dir (26 devlet, 1 vakıf). 2021 verilerine göre ise; üniversitemizde yapılan kariyer faaliyetlerinde artış yaşanmasına rağmen (178 üniversitede 11.585 faaliyet) 21 üniversitemizde hiçbir kariyer faaliyetinin düzenlenmediği tespit edilmiştir (YÖK, 2022). Benzer şekilde 2017-2018 eğitim-öğretim yılında 112 devlet üniversitesini kapsayan bir çalışmada (Pişkin ve Ersoy-Kart; 2019); 20 devlet üniversitesinde kariyer merkezi bulunduğu ve bunlardan sadece 17'sinde öğrencilere doğrudan hizmetin sunulabildiği saptanmıştır. Bu çalışmada öğrenci sayısına oranla kariyer merkezlerinde görev yapan personel sayısının yetersiz olduğu, binlerce öğrenciye bir personelin düştüğü de belirlenmiştir. Başka bir çalışmada (Korkut-Owen, 2018) öğrencilerin kariyer yardımını en çok *öğretmenler/öğretim üyelerinden* (%29,8) aldıkları, buna karşın *okuldaki psikolojik danışman/kariyer merkezinden* kariyer yardımı alanların oranının (%17,3) çok daha düşük olduğu rapor edilmiştir. Bu sonuçlara bakarak üniversitelerde kariyer merkezlerinin işlevselliğinin arttırılması önerilebilir. Yetkili kişi ve kurumlar kariyer merkezlerini hem nitelik hem de nicelik açısından güçlendirmek için gerekli önlemleri alabilirler. Mevcut çalışma için geliştirilen psikoeğitim programından ve daha önceden hazırlanmış psikoeğitim programlarından kariyer merkezlerinde çalışan danışmanlar yararlanarak ihtiyaç duyan öğrencilere yönelik kariyer müdahale programları düzenleyebilirler.

Bu araştırmanın çalışma grubunu Eğitim Fakültesi ikinci sınıf öğrencileri oluşturmuştur. Gelecekteki araştırmalarda çalışma grupları farklı fakültelerde eğitim gören farklı sınıf düzeyindeki öğrencilerle yürütülebilir. Böylece programın farklı özellikteki öğrenciler üzerindeki etkisi test edilebilir. Araştırmanın diğer bir sınırlılığı çalışmanın sadece deney grubuyla gerçekleştirilmesidir. İlerde yapılacak çalışmalarda kontrol, plasebo ve karşılaştırmalı gruplara yer verilmesi programın etkililiğinin ortaya konması açısından daha yararlı olabilir. Programın etkisinin devam edip etmediğini belirlemek için izleme çalışmasının yapılmaması da araştırmanın başka bir sınırlılığıdır. Gelecekteki

araştırmalarda müdahale programı uygulandıktan belli bir süre sonra izleme çalışması yapılması yararlı olabilir (3, 6 ya da 9 ay sonra). Araştırmada ğrencilerin kariyer geleceği algısı düzeylerini ölçmek için Kariyer Geleceği leği kullanılmıştır. Bu nedenle araştırmanın nicel verileri belirtilen ölçeğin ölçtüğü özelliklerle sınırlıdır. Ayrıca araştırmanın nicel verileri analiz edilirken Kariyer Geleceği leği' nin toplam puanı alınmıştır. İlerideki araştırmalarda ölçeğin alt boyutları da analize dahil edilerek programın etkisi daha ayrıntılı olarak tespit edilebilir.

### **Etik Beyan**

Bu çalışmada sunulan veri, bilgi ve belgeler akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde edilmiştir.

### **Finansal Destek**

Bu araştırma herhangi bir fon sağlayan kurumdan / sektörden hibe almadı.

### **Açıklama**

Bu alışma 2. Uluslararası Rahva Teknik ve Sosyal Araştırmalar Kongresi'nde bildiri olarak sunulmuştur.

### **Kaynakça**

- ATASEVER, A. N. ve YEŞİLYAPRAK, B. (2022). Umut Odaklı Kariyer Gelişimi Psikoeğitim Programının Etkililiği. *Yönetim ve alışma Dergisi*. 6 (1), 28-41.
- ATİK, G. ve YALÇIN, İ. (2010). Counseling needs of educational sciences students at the Ankara University. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2(2). 1520-1526.
- BIMROSE, J., BROWN, A., MULVEY, R., KIESLINGER, B., FABIAN, C. M., SCHAEFER, T., ... & DEWANTİ, R. T. (2019). Transforming identities and co-constructing careers of career counselors. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 7-23.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ő. (2009). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni, Spss Uygulamaları ve Yorum* (10. bs.). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ő., KILIÇ ÇAKMAK, E., AKGÜN, .E., KARADENİZ, Ő. ve DEMİREL, F. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (18. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- CHEUNG, R. ve JİN, Q. (2016). Impact of a career exploration course on career decision making, adaptability, and relational support in Hong Kong. *Journal of Career Assessment*, 24(3), 481-496.
- CHIRCU, S. (2014). Career counseling needs for students—a comparative study. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 127, 549-553.
- COOLEN, A. C. M. (2014). *Enhancing career adaptability to prepare for the school to work transition: Outcomes of an ePortfolio intervention among university students* (Master's thesis).
- DEMİRTAŞ-ZORBAZ, S., MUTLU, T., KORKUT-OWEN, F. ve ARICI-ŞAHİN, F. (2020). Kariyer uyumu ve iyimserliğini arttırmada kariyer yelkenlisi modeline dayalı psiko-eğitim programının etkililiği. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 28(5), 2100-2111. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.693258>
- DENİZ, M. E., ERYILMAZ, A. ve ERSÖZ, A. (2018). *ğrenci sorunları araştırma raporu*. Araştırma raporu, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- DOğAN LAÇİN, B. ve YEŞİLYAPRAK, B. (2018). Kariyer Yelkenlisi Modeline Dayalı Grupla Müdahale Programı. *Anemon Muş Alparıslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 185-192. Doi: 10.18506/anemon.332616
- DöNMEZOğULLARI, C. (2020). *Kariyer yapılandırma kuramına dayalı Psikoeğitim programının niversite ğrencilerinin kariyer kararı ve güçlü yönler öz yeterlilik düzeylerine etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/sayfasından> erişilmiştir.
- ERDOęMUŐ ZORVER, C. (2018). *Kariyer grup rehberliği programının niversite ğrencilerinin kariyer uyum düzeylerine etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/sayfasından> erişilmiştir.
- ERYILMAZ, A., ve KARA, A. (2019). Kariyer uyumluluğu psikoeğitim programının öğrencilerin kariyer uyumluluk düzeylerine etkisinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1-16.
- GELİBOLU, S. (2016). Kariyer yelkenlisi modeli temelli hazırlanan mesleki grup rehberliği programının sınanması. *7. Uluslararası Eğitim Araştırmaları Kongresi zet Kitabı*, s. 216. Onsekiz Mart niversitesi, Çanakkale.

GINEVRA, M. C., DI MAGGIO, I., NOTA, L., & SORESI, S. (2017). Stimulating resources to cope with challenging times and new realities: Effectiveness of a career intervention. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 17(1), 77-96.

GİZİR, C. A. (2005). Orta Doğu Teknik Üniversitesi son sınıf öğrencilerinin problemleri üzerine bir çalışma [A study on the problems of the Middle East Technical University senior students]. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 196- 213.

GREEN, Z. A., NOOR, U., & HASHEMI, M. N. (2020). Furthering Proactivity and Career Adaptability Among University Students: Test of Intervention. *Journal of Career Assessment*, 28(3), 402– 424. <https://doi.org/10.1177/1069072719870739>

GÜNERİ, O. Y., AYDIN, G., ve Skovholt, T. (2003). Counseling needs of students and evaluation of counseling services at a large urban university in Turkey. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 25(1), 53-63.

HIRSCHI, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(4), 369-383. Doi: 10.1080/03069885.2012.700506

JANEIRO, I. N., MOTA, L. P., & RIBAS, A. M. (2014). Effects of two types of career interventions on students with different career coping styles. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 115-124.

KALAFAT, T. (2012). Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk Örnekleme İçin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38), 169-179. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tpdrd/issue/21458/229728>

KARA, A. (2016). *Kariyer Uyumluluğu Programının RPD Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluk Düzeyleri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir, Türkiye.

KARATAŞ, A. ve GİZİR, C. A. (2013). Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Danışma Gereksinimlerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28-3). 250-265.

KEPİR SAVOLY, D. D. (2017). *Okuldan İşe Geçiş Becerileri Geliştirme Programının Kariyer Uyumu ve Kariyer İyimserliğine Etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Türkiye.

KOÇAK, D. (2019). Kariyer Planlama. E. Kaygın, Y. Zengin (Ed.). *Kariyer Temel Kavramlar, Yönetimi, Güncel Konular* (s.107-121). Konya: Eğitim Yayınevi.

KOEN, J., KLEHE, U. C., ve VAN VIANEN, A. E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395-408.

KONUK, M. (2020). *Umut Odaklı Kariyer Gelişimi Modeline dayalı psikoeğitim programının üniversite öğrencilerinin umut ve kariyer geleceği düzeylerine etkisi*, Yayımlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi.

KORKUT-OWEN, F. ve NILES, S. G. (2012). Yeni Yaklaşım ve Modeller. B. Yeşilyaprak (Ed.). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı* (s.43-78). Ankara: Pegem Akademi.

KORKUT-OWEN, F. (2018). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Gelişim İhtiyaçları. *Yaşadıkça Eğitim*, 32(2), 28-39. Erişim adresi: <http://journals.iku.edu.tr/ved/index.php/ved/article/view/78>

KUZGUN, Y. (2006). *Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

LEUNG, S. A. (2008). *The Big Five Career Theories*. In *International handbook of career guidance* (pp. 115-132). Springer, Dordrecht.

MAREE, J. G., & SYMINGTON, C. (2015). Life design counselling effects on the career adaptability of learners in a selective independent school setting. *Journal of psychology in Africa*, 25(2), 143-150.

NILES, S. G. ve BOWLSBEY, J. H. (2013). *21. Yüzyılda Kariyer Gelişimi Müdahaleleri*. (F. Korkut Owen ve Diğerleri, Çev.) Ankara: Nobel Yayıncılık (2013).

NOTA, L., SANTILLI, S., & SORESI, S. (2016). A life- design- based online career intervention for early adolescents: Description and initial analysis. *The Career Development Quarterly*, 64(1), 4- 19.

ÖMEROĞLU, S. (2014). *Polis Akademisi Öğrencilerine Yönelik Kariyer Uyumu Programının Etkililiğinin Değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara, Türkiye.

PİŞKİN, M. (2012). Kariyer Gelişim Sürecini Etkileyen Faktörler. B. Yeşilyaprak (Ed.). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı* (s.43-78). Ankara: Pegem Akademi.

PİŞKİN, M. (2012). Frank Parsons: Kariyer Danışmanlığının Babası, *Gelişen İnsan Kaynakları Kariyer Gündemi*, 1, 24-29.

PİŞKİN, M. ve ERSOY-KART, M. (2019). Üniversite Kariyer Merkezlerinin Örgüt Yapısı ve Personel Profilinin İncelenmesi: Kimler Yönetiyor? Kimler Yürütüyor? *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 9(2), 275-298.

RUDOLPH, C. W., ZACHER, H., & HIRSCHI, A. (2019). Empirical developments in career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 1-6.

SANTILLI, S., NOTA, L., & HARTUNG, P. J. (2019). Efficacy of a group career construction intervention with early adolescent youth. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 49- 58.

SAVICKAS, M. L. (2002). Career construction. *Career choice and development*, 149, 205.

SAVICKAS, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown and R. W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). Hoboken, NJ: Wiley, USA.

SAVICKAS, M. L. (2013). Career construction theory and practice. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 2, 144-180.

SHARF, R. S. (2017). *Kariyer Gelişim Kuramlarının Kariyer Danışmasına Uygulanması*. (F. Bacanlı ve Diğerleri, Çev.) Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık (2017).

TURAN, M. E. (2017). *Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psikoeğitim Programının Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Üzerindeki Etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya, Türkiye.

YEŞİLYAPRAK, B. (Ed.). (2012). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı* (3. Basım). Ankara: PegemA Yayıncılık.

YÜKSEKÖĞRETİM KURULU (YÖK) (2022). *Üniversite İzleme ve Değerlendirme Raporları*, 20.11.2022 tarihinde <https://www.yok.gov.tr/> adresinden alındı.

ZEREN, Ş. (2016). Yüz yüze ve çevrimiçi psikolojik danışma: Danışanların sorunları ve memnuniyetleri. *Eğitim ve Bilim*, 40(182). doi: <http://dx.doi.org/10.15390/EB.2015.4696>