

## Pozitif Psikolojiye Dayalı Kariyer Danışmanlığı Grup Uygulamasının Etkililiğinin İncelenmesi<sup>1</sup>

DOI: 10.26466/opus.666871

\*

Aslı Aşçıoğlu Önal\* – Binnur Yeşilyaprak\*\*

\* Araş. Gör., Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Ankara/Türkiye

E-Posta: [onal@ankara.edu.tr](mailto:onal@ankara.edu.tr)

ORCID: [0000-0002-1701-5423](https://orcid.org/0000-0002-1701-5423)

\*\* Emekli Öğretim Üyesi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Ankara/Türkiye

E-Posta: [binnur.yesilyaprak@gmail.com](mailto:binnur.yesilyaprak@gmail.com)

ORCID: [0000-0002-8949-6801](https://orcid.org/0000-0002-8949-6801)

### Öz

Bu çalışmada pozitif psikoloji yaklaşımına dayalı olarak geliştirilmiş kariyer danışmanlığı grup uygulamasının, üniversite öğrencileri üzerindeki etkililiğinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bunun yanı sıra uygulamanın, katılımcıların kariyer geleceği algıları ve kariyer amaçları belirleme düzeyleri üzerindeki olası etkileri değerlendirilmiştir. Ayrıca derecelendirmeli ve açık uçlu sorular aracılığıyla katılımcıların uygulamaya ilişkin görüşleri belirlenerek sürece dahil edilmiştir. Araştırmada ardışık karma desen çalışmalarından, ardışık açıklayıcı yöntem kullanılmıştır. Uygulama süreci gönüllü 11 öğrencinin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcılardan veri elde etmek amacıyla Kariyer Geleceği Algısı Ölçeği, Pozitif Psikoterapi Bağlamında Yaşam Amaçları Belirleme Ölçeği ve araştırmacılar tarafından hazırlanan Grupla Kariyer Danışmanlığı Uygulaması Değerlendirme Formu kullanılmıştır. Elde edilen nicel verilerin analizinde Wilcoxon İşaretli Sıralar testi ve frekans analizi kullanılmıştır. Katılımcıların uygulamaya ilişkin görüşleri ise içerik analizi aracılığıyla incelenmiştir. Analizler sonucunda uygulamaya katılan öğrencilerin kariyer iyimserliği, iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi ve kariyer amacı belirleme düzeylerinde artış olduğu tespit edilmiştir. Çalışma sonucunda grupla kariyer danışmanlığı sürecinde pozitif psikolojinin temel anlayışı ve tekniklerinden yararlanılmasının, üniversite öğrencilerinin kariyer geleceklerini ve kariyer planlama sürecini daha olumlu ve iyimser bir bakış açısıyla ele almalarına ve kariyer gelişimleri ile ilgili daha belirgin amaçlar belirlemelerine katkı sağlayacağı söylenebilir.

**Anahtar Kelimeler:** kariyer danışmanlığı, pozitif psikoloji, güçlü yanlar, grup

<sup>1</sup> Bu çalışma, 1-3 Aralık 2016 tarihleri arasında Gaziantep'te gerçekleştirilen VI. Ulusal PDR Uygulamaları Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur

## An Investigation of the Effectiveness of Positive Psychology-Based Career Counseling Group Practice

\*

### Abstract

*In this study, it is aimed to examine the effectiveness of the positive psychology-based career counseling group practice on university students. Keeping this general purpose in mind, the possible effects of the group practice on the participants' perceptions about their future career and their setting levels of career goals were evaluated. In addition, participants' opinions about group practice were determined through 5 point Likert type and open-ended questions. In the research, the sequential explanatory method was used. The career counseling group process was carried out with the 11 volunteer university students. In order to obtain data from the participants, the Career Futures Inventory, the Scale of Setting Life Goals with Respect to Positive Psychotherapy and the Career Counseling Group Practice Evaluation Form prepared by the researchers were used. The Wilcoxon Signed Ranks test and frequency analysis were used in the analysis of the quantitative data. The qualitative data were analyzed through content analysis. As a result of the analysis, it was found that there was an increase in the levels of career optimism, perceived knowledge of job markets and determination of career goals. As a result of this study, it can be said that benefiting from the basic principles and techniques of positive psychology in the career counseling process will contribute to the university students' career development.*

**Keywords:** *career counseling, positive psychology, strengths, group*

## Giriş

Bireyin, genel olarak tüm yaşamı ve ruh sağlığı üzerinde önemli etkileri bulunan kariyer gelişimi, 1970'li yıllara kadar sabit ve durağan bir durum olarak kabul edilmiş ve kariyer danışmanlığı hizmetleri de bu anlayışa göre sürdürülmüştür. 1970'li yıllardan sonra, 21. yüzyılın getirdiği değişimler ile birlikte iş dünyasının ve bireylerin ihtiyaçlarının farklılaştığı dikkate alınarak kariyer danışmanlığı alanında yapılandırmacı yaklaşımlar etkili olmaya başlamıştır. Öyle ki, sadece kurumların ya da işverenlerin bireylerin kariyerine yön verebileceğine yönelik sessiz kabulleniş; yerini, bireyin kendi kariyerini yönetebilecek ve yapılandırabilecek yeterliğe sahip olabileceği anlayışına bırakmıştır (Sharf, 2006). 21. yüzyıldaki değişimlerin etkisiyle, insanlar artık yaptıkları işlerden iyi bir kazanç elde etmenin ötesinde bazı beklentiler içerisine girmişlerdir. Bu beklentiler sonucu bireyler, işlerinde anlam aramaya, farklı yaşam rolleri (aile, meslek vb.) arasındaki dengeyi kurmaya, yeni beceriler edinerek değişen iş koşullarına ya da görevlerine uyum sağlamaya daha çok önem vermeye başlamışlardır. Böylece, stresli kariyer yaşantıları ile etkili şekilde baş edebilme, iş çevrelerinin kendilerini kontrol etmesinden önce kendi iş çevresini kontrol edebilecek yeterliklere sahip bireyler olarak yaşamlarını düzenleme çabaları artmıştır (Savickas, 2012).

Küreselleşme ile birlikte yeni bir yüzyılın getirdiği değişimler, kariyer danışmanlığı hizmetlerini de etkilemiş (Lee ve Johnston, 2001) ve süreçte danışanların yalnızca gelişimsel ihtiyaçlarına ya da yaşadıkları kariyer zorluklarına odaklanmak, bireylerin gereksinimlerini karşılamada yetersiz kalmaya başlamıştır (Lee ve Johnston, 2001; Strachan, 2008). Danışanların, kariyerlerini etkili bir şekilde yönetebilmeleri için kendi deneyimlerini, kaynaklarını, kişilerarası becerilerini, duygusal zekâlarını ve güçlü yanlarını en iyi şekilde kullanarak kararsızlık durumları karşısında rahat kalabilen ve şans faktöründen yararlanabilen bireyler olmaları konusunda desteklenmeleri önem kazanmıştır (Lee ve Johnston, 2001). Bu durum, kariyer danışmanlığı hizmetlerinde danışanların daha fazla nasıl güçlendirilebilecekleri sorusunu gündeme getirmiştir. Danışanı güçlendirme çabaları, kariyer danışmanlığı hizmeti sunan uzmanların dikkatini pozitif psikoloji yaklaşımına çekmiştir (örn. Chancellor, Layous, ve Lyubomirsky, 2015; Dik vd., 2015; Kaplan vd., 2014; Owens, Allan, ve Flores, 2019; Owens, Flores, Kopperson, ve Allan, 2019; Robertson, 2018; Strachan, 2008; Zikic ve Franklin, 2010).

Pozitif psikoloji yaklaşımıyla birlikte, psikolojik danışma hizmetleri danışanların yalnızca sorunlarından bahsettiği uygulamalar olmaktan uzaklaşmaya başlamıştır (Seligman, Rashid, ve Parks, 2006). 1970'li yıllarda kendini göstermeye başlayan pozitif psikoloji akımı, psikoloji bilimindeki patoloji odaklı bakış açısında kırılmalar yaşanmasına kaynaklık etmiş ve pozitif insan özelliklerini açıklamaya çalışan araştırmalar yaygınlık kazanmıştır. Bilim insanları, hastalıklar ya da insanların yetersiz yanları üzerinde durmak yerine; insanı güçlendirme ve insanın kapasitesini geliştirmeye yönelik çalışmalarla da ilgilenme ihtiyacı hissetmişlerdir (Csikszentmihalyi ve Seligman, 2000). Pozitif psikoloji yaklaşımına dayalı olarak yürütülen müdahale çalışmalarında, danışanların özellikle olumlu duyguları, davranışları, kişilik özellikleri ya da bilişleri üzerinde durularak psikolojik iyi oluş düzeylerinin artırılmasına odaklanılmıştır (Bolier vd., 2013).

Kariyer danışmanlığı hizmetlerine pozitif psikoloji yaklaşımın yansımaları, danışanların umut düzeylerinin artırılması, uyum sağlama becerilerinin geliştirilmesi, güçlü yanlarından nasıl yararlanabileceklerinin fark ettirilmesi ya da danışanların güçlendirilmesi odaklı müdahale çeşitleriyle kendini göstermektedir (Owens vd., 2019). Kariyer danışmanlığı uygulamalarına ilişkin alan yazın incelendiğinde, pozitif psikoloji yaklaşımını temel alarak geliştirilen yöntemlerden biri Zikic ve Franklin (2010) tarafından öne sürülen Kariyer Döngüleri yöntemidir (Career Cycles Method). Yapılandırıcı ve öyküsel yaklaşımı temel alan Kariyer Döngüleri yönteminde kariyer danışmanlığı hizmetlerinin odağı pozitif psikolojiye ve şans teorisine (happenstance theory) dayalıdır. Bu yaklaşımda danışanlar kişisel kariyer öykülerini yeniden yapılandırma, bu öykü içinde kariyer geçişlerine karşı kendilerini güçlendirme ve yeni kariyer fırsatlarına götürecek yollar keşfetme konusunda desteklenirler. Kariyer danışmanlığı sürecinde danışanların kariyer engellerine ya da olumsuz kariyer yaşantılarına odaklanılmayıp, bunları fırsat ya da öğrenme deneyimleri olarak yeniden çerçevelemelerine ve olumlu kariyer seçenekleri bulmaya yönelmelerine katkı sağlanmaya çalışılır. Danışanların kendi kariyerlerini ve yaşamlarını zenginleştirecek olasılıkları beklemek yerine, bu tür olasılıkları kendilerine çekebilecekleri yolları bulmaları konusunda desteklenmeleri ön plana çıkarılır. Etkili bir kariyer danışmanlığı sürecinde, danışanların geçmişteki değerli kariyer yaşantılarına; gelecekteki iş doyumu ve kariyer fırsatlarına yönelik umuda ve iyimserliğe; şimdiki zamanda

sahip oldukları akışa ve mutluluğa odaklanmaları konusunda cesaretlendirilmeleri gerektiğine inanılır. Danışanlar güçlü yanları, istekleri ve tercihleri üzerinde düşünmeye davet edilir ve sorunlarını daha olumlu bir bakış açısıyla ele almalarına destek sunulur. Kariyer Döngüleri yönteminde önem verilen bir diğer nokta, danışanların hem planlanmış hem de planlanmamış kariyer fırsatlarına açık olmalarının ve planlanmamış olayları kariyer fırsatına dönüştürme yollarını öğrenmelerinin sağlanmasıdır.

Kariyer danışmanlığı sürecinde danışanların güçlendirilmesine odaklanan bir diğer yaklaşım ise, Krumboltz (2009)'un şans teorisine dayanmaktadır. Krumboltz (2009)'a göre kariyer danışmanlığı, danışanın seçenekler karşısında karar almasına destek olmanın ötesinde bir amaca sahiptir. Krumboltz, danışanların kendilerine daha fazla doyum verecek kariyere ve yaşama ulaşmak için nasıl harekete geçebileceklerini keşfetmelerine katkı sunulması gerektiğini savunur. Genel olarak beş aşamada yürütülmesi önerilen kariyer danışmanlığı sürecinde, öncelikle danışanın beklentileri üzerinde durulmakta ve beklentileri yapılandırılmaktadır. Daha sonra danışanın kariyer süreci ile ilgili kaygıları ele alınmakta ve temel psikolojik danışmanlık becerileri aracılığıyla yansıtılabilir yapılarak sorunu ve duyguları anlaşılabilir yapılmaktadır. Kariyer danışmanlığı sürecinin ilerleyen evrelerinde danışanlar, geçmişte başarılı oldukları kariyer yaşantılarını düşünmeleri ve bu yaşantılardan neler öğrendikleri ve bu öğrenmelerini geleceğe nasıl yansıtabilecekleri konusunda desteklenmektedirler. Bu noktada özellikle geçmişte planlamadıkları kariyer yaşantılarıyla karşılaşmış karşılaşmadıkları öğrenilmekte ve danışanların planlamadıkları bazı olayları, kariyer fırsatına dönüştürebilecekleri konusundaki farkındalıkları arttırılmaya çalışılmaktadır. Ayrıca danışanların, onları amaçlarına götüreceği yapıcı eylemlerde bulunmalarını engelleyen işlevsel olmayan düşünceleri olup olmadığı incelenmekte ve bunların üstesinden gelmeleri konusunda danışanlara destek sunulmaktadır (Krumboltz, 2009; Krumboltz, Foley, ve Cotter, 2012).

Pozitif psikolojiye dayalı olarak geliştirilen bir diğer yaklaşım Güçlü Yanlara Dayalı Kariyer Danışmanlığı (Strengths-Based Career Counseling) modelidir (Littman-Ovadia, Lazar-Butbul, ve Benjamin, 2014). Uygulama, danışanların kariyerle ilgili hedeflerine ulaşmak için güçlü yanlarını tanıma ve kullanma sürecinden geçtiği dört bireysel danışma oturumundan oluşur. Birinci oturumda öncelikle, danışanların kariyer hedeflerini açık, olumlu ve

ulaşılabilir terimlerle ifade edebilmelerine destek sunulur. Danışanlar, oturunun ilerleyen aşamalarında en az üç tane güçlü yanlarını keşfetmeleri konusunda desteklenirler. Ayrıca danışanlar, olumsuz görünen bir yaşam deneyimini yeniden ele alıp, bu deneyimi olumlu ve işlevsel öğelere sahip olarak yeniden çerçevelemeleri konusunda cesaretlendirilirler. Sürecin ikinci oturumu, danışanların kariyer amaçlarına ulaşmak için hangi güçlü yanlarından nasıl yararlanabilecekleri konusunda desteklenmelerini içerir. Bu süreçte kariyer danışmanı, *'Kısa bir süreliğine de olsa senin için neler işe yaradı?'*, *'Amaçlarına ulaşabildiğin bir zamana birlikte gidecek olsak, neler oluyordu sence o süreçte?'* gibi sorularla danışanın umut düzeyini ve sorun olarak gördüğü kariyer zorluklarına çözüm üretme becerilerini arttırmaya çalışır. Ayrıca danışanlarla, kariyer amaçlarına ulaşmaları için güçlü yanlarını kullanmalarını gerektiren ev ödevleri üzerinde anlaşılır. Üçüncü oturumda metaforik teknikler ya da cümle tamamlama gibi uygulamalar aracılığıyla danışanların umut düzeyleri arttırılmaya çalışılır. Danışanlar, amaçlarına ulaşmak için geliştirebilecekleri başka güçlü yanlarını keşfetmeleri konusunda desteklenirler. Dördüncü ve son oturumda ise danışanın kariyer danışmanlığı süreci boyunca neler yaptığı, ilerleyen süreçte güçlü yanlarını geliştirmek için neler yapmayı planladığı, gelecekteki zorlayıcı yaşantılar karşısında mevcut kişisel kaynaklarını nasıl kullanabileceği gibi konular üzerinde durularak süreç sonlandırılır.

Pozitif psikoloji yaklaşımının kariyer danışmanlığı hizmetlerine bir diğer yansıması; bireylerin yaptıkları işte anlam ve amaç arama ihtiyacının artması ile ilgilidir. Dik vd. (2015)'ne göre kariyer danışmanlığı müdahalelerinde danışanların güçlü yanlarına odaklanması ve bunları iş yaşamlarında nasıl yaygınlaştırabilecekleri üzerinde durulması, anlam arayışına katkı sağlayacaktır. Çünkü bireyin sahip olduğu temel karakter güçlerini iş ortamında kullanabilmesi, yaptığı işe tutkuyla bağlanmasını arttıracak bir unsur olarak görülmektedir. Ayrıca bireyin akış yaşadığı etkinlikleri fark etmesi, kendisine katkı sunan birine minnettarlığını ifade etmesi, yaptığı işin kendine kattığı şeyleri görmesi gibi konularda desteklenmesinin de anlam arayışına destek sunacak uygulamalar olduğu belirtilmektedir.

Psikolojik danışma uygulamalarında yaygınlaşmaya başlayan pozitif psikoloji yaklaşımının, yurt dışı alan yazında özellikle iş yaşamına başlamış danışanların iş doyumlarının ve ya mutluluk düzeylerinin arttırılmasına yönelik kariyer danışmanlığı uygulamalarında sıklıkla kullanıldığı görülmektedir.

(Chancellor vd., 2015; Kaplan vd., 2014). Kaplan vd. (2014) 67 üniversite çalışanı ile gerçekleştirdikleri çalışmada iki farklı pozitif psikoloji müdahalesinin çalışanların iyi oluş düzeyleri üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Araştırma kapsamında bir grup katılımcıdan; iki hafta boyunca haftada üç gün, işyerinde (yaptıkları işlerle, iş ortamıyla, işyerinde kurdukları ilişkilerle vb. ilgili) minnettarlık hissettikleri anlarla ilgili yaşantılarını yazmaları istenmiştir. Katılımcıların bir diğer bölümünden ise işyerinde kurdukları sosyal bağlantıları bilinçli olarak arttıracak bazı etkinliklerde bulunmaları beklenmiştir. Çalışma sonucunda minnettarlık ile ilgili uygulamalar yaptırılan grubun iyi oluş ve minnettarlık düzeylerinde artış, hastalık nedeniyle işe gelmeme düzeylerinde ise azalma olduğu belirlenmiştir.

Chancellor vd. (2015)'nin 32 çalışan ile gerçekleştirdiği bir diğer çalışmada ise deney grubundaki 15 katılımcıdan 6 hafta boyunca, her hafta işyerinde yaşadıkları üç olumlu deneyimi hatırlamaları ve o deneyimin neden onlar için olumlu olduğunu ve o olayla ilgili duygularını yazmaları istenmiştir. Kontrol grubundaki katılımcılardan ise işyerindeki görevlerini listelemeleri beklenmiştir. Çalışma sonucunda deney grubundaki katılımcıların zaman içinde hissettikleri mutluluk düzeyinde artış olduğu görülmüştür. Littman-Ovadia vd. (2014) ise işsiz yetişkinlerden oluşan bir grupta, geliştirdikleri güçlü yanlara dayalı kariyer danışmanlığı modelinin etkililiğini incelemişlerdir. Çalışma sonucunda güçlü yanlara dayalı müdahalenin geleneksel yaklaşımın kullanıldığı müdahaleye göre, güçlü yönlerin daha fazla kullanılmasına ve benlik saygısının artmasına katkı sağladığı belirlenmiştir. Ayrıca üç ay sonraki izleme çalışmasında, güçlü yanlara dayalı müdahalenin uygulandığı grubtaki katılımcıların işe yerleşme oranlarının daha fazla olduğu görülmüştür.

Son yıllarda sınırlı sayıda da olsa çalışan bireylerin yanı sıra, üniversite öğrencilerinin kariyer özyeterliği ya da kariyer uyumu düzeylerini arttırmaya yönelik çalışmalarda da söz konusu yaklaşımın tekniklerinden yararlanılabileceği vurgulanmaya başlanmıştır (Owens, Motl ve Krieschok, 2016; Panc, 2015; Strachan, 2008). Strachan (2008) yaşları 18 ile 26 arasında değişen ve kariyer özyeterlik algıları düşük olan bireyler için geliştirdiği pozitif psikolojiye dayalı kariyer danışmanlığı grup programında; danışanların kariyer süreçlerinde kendileri için dönüm noktası olan geçmiş yaşantılarını hatırlamaları, karakter güçlerini ve akış deneyimlerini fark ederek bunların kariyer

gelişimlerine nasıl aktarılabileceğinin farkına varmaları gibi konulara yer vermiştir. Benzer şekilde Panc (2015) da pozitif psikoloji uygulamalarının üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerinin desteklenmesinde önemli bir rolü olabileceğini vurgulamıştır. Öğrencilerin karakter güçlerini keşfedecekleri, minnettarlıklarını ifade edecekleri, geçmişteki başarılarına odaklanacakları, olumsuz yaşam deneyimlerinden öğrenebilecekleri yeni şeyler olabileceğini keşfedecekleri etkinliklerle desteklenmelerinin önemine dikkat çekmiştir. Owens vd. (2016) ise 82 üniversite öğrencisi ile gerçekleştirdikleri çalışmada üç farklı kariyer danışmanlığı müdahalesinin etkililiğini karşılaştırmışlardır. İlgilerin değerlendirilmesi, güçlü yönlerin değerlendirilmesi ve her iki değerlendirme türünün bütünleştirilmesini içeren üç farklı uygulama sonucunda; kariyer kararı verme öz-yeterliliği de dahil olmak üzere umut, kariyer keşfi gibi alanlarda her üç grupta da ön test ile son test puanları arasında anlamlı düzeyde farklılık olduğu bulunmuştur.

Türkiye’de yürütülen araştırmalarda, çoğunlukla, çalışan bireylerin iş performansı ya da iş tatmini düzeyleri ile pozitif psikolojik özellikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesine odaklanıldığı görülmektedir. Araştırma sonuçları bireylerin iş performansı ve iş tatmini ile pozitif psikolojik özellikleri arasında olumlu yönde, anlamlı düzeyde ilişkiler olduğunu ortaya koymaktadır (Akçay, 2012; Erkuş ve Fındıklı, 2013; Türesin Tetik, Oral Ata, ve Köse, 2018). Bu durumda danışanların, henüz iş hayatına atılmadan önce pozitif psikolojik özelliklerinin farkına vararak kariyer süreçlerini yapılandırılmalarına katkı sağlayacak uygulamalarla desteklenmeleri önem kazanmaktadır. Tüm bu bilgiler ışığında, pozitif psikolojiye dayalı olarak geliştirilmiş kariyer danışmanlığı grup programının üniversite öğrencileri üzerindeki etkililiğinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu genel amaç doğrultusunda uygulamanın, katılımcıların kariyer geleceği algıları (kariyer uyumu, kariyer iyimserliği ve algılanan bilgi düzeyleri) ve kariyer amaçları belirleme düzeyleri üzerindeki olası etkileri değerlendirilmiştir. Ayrıca derecelendirmeli ve açık uçlu sorular aracılığıyla katılımcıların uygulamaya ilişkin görüşleri belirlenerek sürece dahil edilmiştir.



## Yöntem

### *Araştırmanın Modeli*

Bu araştırma pozitif psikoloji psikolojiye dayalı kariyer danışmanlığı grup uygulamasının etkililiğini incelemeyi amaçlayan karma desen bir çalışmadır. Araştırmada ardışık karma desen çalışmalarından, ardışık açıklayıcı (sequential explanatory) yöntem kullanılmıştır. Ardışık açıklayıcı araştırma yönteminde, çalışmanın öncelikle nicel verileri toplanmakta ve ardından nitel verilerin elde edilme süreci başlamaktadır. Her iki veri türüne eşit önceliğin verilmediği bu yöntemde, öncelikle nicel verilerle ilgili işlemler yapılmaktadır. Nitel veriler ise, genellikle nicel verilerle ilgili elde edilen bulguların genişletilmesinde ve derinleştirilmesinde kullanılmaktadır (Hanson, Creswell, Plano Clark, Petska ve Creswell, 2005). Araştırma kapsamında geliştirilen kariyer danışmanlığı grup uygulamasında, post modern yaklaşım temel alınmıştır. Kariyer danışmanlığı-na post modern bakış açısıyla bakan yaklaşımlar, yalnızca ölçme araçlarıyla ve nicel yöntemlerle yapılan değerlendirmeleri yeterli bulmamaktadırlar. Nitel değerlendirme yaklaşımıyla daha az sayıda danışandan daha derinlemesine bilgi elde edilebileceğini ya da nitel ve nicel yaklaşımlar bütünleştirilerek daha kapsamlı değerlendirmeler yapılabilirliğini vurgulamaktadırlar (Savickas, 2002, 2005). Bu nedenle araştırmanın modeli tasarlanırken post modern yaklaşımın temel varsayımlarına dayalı olarak grup üye sayısı ve oturum sayısı daha sınırlı tutulmuş ve katılımcıların uygulamaya ilişkin görüşlerini ayrıntılı olarak elde etmeye olanak tanıyan niteliksel değerlendirme süreci de çalışma-ya dahil edilmiştir. Çalışmanın nicel verilerinin elde edilme sürecinde yarı deneysel model, nitel verilerin elde edilmesi sürecinde ise görüş taramasına dayalı veri toplama tekniği kullanılmıştır.

### *Katılımcılar*

Araştırma, bir devlet üniversitesinin farklı fakültelerinde öğrenim görmekte olan ve kariyer süreçlerini şekillendirme konusunda kararsızlık yaşayan 11 gönüllü öğrencinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların belirlenmesi sürecinde uygun örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Grupla kariyer danışmanlığı uygulaması gerçekleştirilmeden önce afiş hazırlanarak, duyuru

yapılmıştır. Duyuruda kariyer sürecini şekillendirme konusunda kararsızlık yaşadığını hisseden bireylere yönelik grupla kariyer danışmanlığı uygulaması yürütüleceği belirtilmiştir. Duyuru sonrasında araştırmacı ile iletişime geçen katılımcılarla ön görüşme gerçekleştirilmiştir. Ön görüşmede katılımcılar uygulamanın genel amacı ve süreç ile ilgili bilgilendirilmiştir. Bireysel görüşmeler sonucunda kariyer kararsızlığı yaşadığı belirlenen ve uygulamaya katılmaya gönüllü olan danışanların demografik bilgileri alınarak, kariyer danışmanlığı grup uygulamasına dahil edilmişlerdir. Katılımcıların 3'ü erkek, 8'i kadındır. Katılımcıların yaşları 19 ile 21 arasında değişmektedir ve yaş ortalamaları 20.41'dir. Öğrencilerin 2'si hukuk, 2'si iletişim, 1'i siyasal bilgiler, 6'sı ise eğitim fakültesinde öğrenim görmekte olan bireylerdir. Üniversite öğrencisi olan katılımcıların 1'i 1. sınıfta, 4'ü 2. sınıfta, 5'i 3. sınıfta, 1'i ise 4. sınıfta öğrenim gördüğünü belirtmiştir.

### ***Veri Toplama Araçları***

Araştırmada veri toplama aracı olarak Kalafat (2012) tarafından Türkçeye uyarlama çalışmaları yapılan Kariyer Geleceği Algısı Ölçeği ve Eryılmaz (2012) tarafından geliştirilen Pozitif Psikoterapi Bağlamında Yaşam Amaçları Ölçeği'nin kariyer amaçları alt boyutu kullanılmıştır. Ayrıca katılımcıların programa ilişkin görüşleri, araştırmacılar tarafından hazırlanan "Grupla kariyer danışmanlığı uygulaması değerlendirme formu"nda yer alan derecelendirmeli ve açık uçlu sorular aracılığıyla incelenmiştir.

***Kariyer Geleceği Algısı Ölçeği:*** Araştırmada katılımcıların, olumlu kariyer planlama tutumlarını ölçmek amacıyla Rottinghaus, Day, ve Borgen (2005) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlama çalışmaları Kalafat (2012) tarafından yapılan "Kariyer Geleceği Algısı Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeğin orjinal formunda yer alan 3 faktörlü yapısının geçerliği, Türk üniversite öğrencileri üzerinde doğrulayıcı faktör analizi yapılarak incelenmiş ve uyarlanan formun kariyer uyumu, kariyer iyimserliği ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi adı verilen üç alt boyuttan oluştuğu belirlenmiştir. Ölçeğin güvenirlik çalışmaları kapsamında iç tutarlılık katsayıları hesaplanmış ve ölçeğin toplamı için .88, alt boyutlar için sırasıyla .83, .82, .63 olduğu görülmüştür. Bunun yanı sıra yapılan test tekrar test uygulaması sonucunda ölçeğin toplamı için

katsayıların .87, alt boyutlar için sırasıyla .75, .81 ve .73 olduğu tespit edilmiştir. Ölçekten elde edilen puanların yüksekliği, katılımcıların kariyerlerini planlamaya yönelik olumlu tutumlara sahip olma düzeylerinin yüksekliğine işaret etmektedir.

***Pozitif Psikoterapi Bağlamında Yaşam Amaçları Belirleme Ölçeği Üniversite Öğrencileri Formu:*** Araştırmada katılımcıların kariyer amaçları belirleme düzeylerini ölçmek amacıyla Eryılmaz (2012) tarafından geliştirilen “Pozitif Psikoterapi Bağlamında Yaşam Amaçları Belirleme Ölçeği”nin, ‘kariyer amaçları’ alt boyutundan elde edilen puanlar kullanılmıştır. Eryılmaz (2010) ölçeğin ilk geliştirilme çalışmalarını ergenlik dönemindeki bireyler üzerinde yürütmüştür. Eryılmaz, 2012 yılında ölçeğin ergen formunun, üniversite öğrencileri üzerindeki geçerliğini test etmiştir. Yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin toplam varyansın yaklaşık % 69’unu açıklayan; kariyer-başarı amacı belirleme, beden-duyum amacı belirleme ve ilişki amacı belirleme adı verilen üç alt boyuttan oluştuğu belirlenmiştir. Kariyer amacı belirleme alt boyutu, kişilerin gelecekte kariyerlerinde nasıl bir seyir izleyeceklerine yönelik planlarının olması anlamına gelmektedir ve ölçekten alınan puanların artması katılımcıların yaşam amaçları belirleme düzeylerinin yüksekliğine işaret etmektedir. Ölçeğin güvenirlik çalışmaları kapsamında iç tutarlılık katsayıları hesaplanmış ve ölçeğin bütünü için 0.80; alt boyutlar için sırasıyla 0.85, 0.72 ve 0.72 değerleri elde edilmiştir.

***Grupla Kariyer Danışmanlığı Uygulaması Değerlendirme Formu:*** Katılımcıların uygulamaya ilişkin görüşlerinin elde edilebilmesi için araştırmacılar tarafından değerlendirme formu hazırlanmıştır. Grupla Kariyer Danışmanlığı Uygulaması Değerlendirme Formu’nun birinci bölümünde katılımcıların programdaki kazanımları elde etme düzeylerine yönelik görüşlerini öğrenmeyi amaçlayan 11 tane 5’li derecelendirme (1=Kesinlikle katılıyorum’dan 5= Kesinlikle katılmıyorum’a kadar) sorusuna yer verilmiştir (bkz. Tablo 5). Formda yer alan maddeler, grup programında yer verilen etkinliklerden yarar sağlayıp sağlamadıklarını değerlendirmeye yönelik olarak hazırlanmıştır. Bu nedenle maddeler, her bir oturumda yer verilen etkinlik ve uygulamaların etkililiği sorgulanacak şekilde oluşturulmuştur.

Formun ikinci bölümünde katılımcıların ayrıntılı görüşlerini içeren nitel verilerin elde edilebilmesi amacıyla 6 tane açık uçlu soruya yer verilmiştir. İlgili sorular şu şekildedir:

- 1- Süreçten beklentileriniz nelerdi? Bu beklentilere ne kadar ulaşabildiğinizi düşünüyorsunuz?
- 2- Kariyer Danışmanlığı Grup Uygulamasından yararlanabildiğinizi düşünüyor musunuz? Eğer düşünüyorsanız hangi açılardan yararlandınız?
- 3- Danışma sürecinden elde ettiğiniz en büyük kazanımın (varsa) ne olduğunu düşünüyorsunuz?
- 4- Program içerisinde katıldığınız etkinliklerden ya da ele alınan konulardan size en çok yarar sağlayan hangileriydi?
- 5- Program içerisinde katıldığınız etkinliklerden ya da ele alınan konulardan size en az yarar sağlayan hangileriydi?
- 6- Sizce katıldığınız grupla kariyer danışmanlığı uygulamasının geliştirilmesi gereken yönleri nelerdir? (Lütfen varsa grup liderine yönelik önerilerinizi de ekleyiniz).

### *Veri Toplama Süreci*

Katılımcılarla bireysel olarak gerçekleştirilen ön görüşmelerde, katılımcılar uygulamanın genel amacı ve süreç ile ilgili bilgilendirilmiş ve katılmayı kabul eden danışanların onayları alınmıştır. Nicel veri toplama araçları uygulama öncesinde ve sonrasında katılımcılara dağıtılarak ön test ve son test olarak uygulanmıştır. Ayrıca uygulamaların bitiminde katılımcılara grupla kariyer danışmanlığı uygulaması katılımcı değerlendirme formu dağıtılarak görüşleri elde edilmeye çalışılmıştır.

### *İşlem: Program Geliştirme ve Uygulama*

Uygulamalar, haftada bir gün gerçekleştirilen ve yaklaşık 90 dakika süren beş oturumda tamamlanmıştır. Pozitif psikoloji yaklaşımı temel alınarak geliştirilmiş grupla kariyer danışmanlığı programının genel amacı, kariyer gelişim süreçlerini şekillendirme konusunda sorun yaşayan bireylerin sorunlarını olumlu bir bakış açısıyla yeniden ele almalarını sağlayarak, kariyer süreçlerini planlamaya yönelik öz-yeterlilik algılarını geliştirmektir. Bu genel amaç doğrultusunda; bireylerin akış yaşantısını deneyimledikleri ilgilerini, çoklu

zeka özellikleri ile bağlantılı yeteneklerini keşfetmeleri, kariyer engellerini veya yaşadıkları olumsuz kariyer deneyimlerini daha iyimser bir bakış açısıyla yeniden anlamlandırmaları, güçlü yönlerini fark ederek şimdiki ya da olası sorunların çözümünde bu özelliklerinden nasıl yararlanacaklarını fark etmeleri, iş yaşamlarında anlam bulma ve beden, maneviyat, kariyer ve ilişki yaşam alanları arasında denge kurmanın mutlulukları ile bağlantısını anlamaları, kariyer eylem planları hazırlamaları ve planlanmamış kariyer fırsatlarına açık bir tutum benimsemeleri sağlanmaya çalışılmıştır. Programın geliştirilme sürecinde psikolojik danışma ve rehberlik alanındaki bir profesör ve dört doktora öğrencisinden uzman görüşü alınmıştır. Uygulamalar birinci yazar tarafından, ikinci yazarın süpervizyonu denetiminde yürütülmüştür.

Programın *birinci oturumunda* katılımcıların uygulama sürecini, işleyişini, grup kurallarını öğrenmeleri, grup üyelerinin birbirlerini tanımaları ve grup sürecine alışmaları sağlanmaya çalışılmıştır. Ayrıca üyelerin programdan beklentilerini netleştirmelerine ve kariyer gelişiminin bir süreç olduğunu fark etmelerine destek sunulmaya çalışılmıştır. Oturumda araştırmacılar tarafından geliştirilen 'elma ağaçları', 'kariyer tombalası' ve 'kariyer gelişim çizgisi' gibi etkinlikler uygulanmıştır.

*İkinci oturumda* grup üyeleri akış deneyimledikleri yaşantılarını fark ederek kendi ilgi alanlarını saptamaları, çoklu zeka özellikleri bağlamında yetenekli olduklarını düşündükleri alanları belirlemeleri, duygusal zeka özelliklerini geliştirmenin günümüz iş dünyasındaki önemini fark etmeleri konularında desteklenmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda süreçte katılımcılara akış yaşayan bir keman virtüözünün videosu izletilerek kendi ilgi alanlarını keşfetmeleri sağlanmaya çalışılmış ve 'kördüğüm etkinliği' ile kariyer sorunlarına ve engellerine çözülemeyen bir yumak gibi bakmanın sorun çözme becerileri üzerindeki olası etkileri konusunda farkındalıkları arttırılmaya çalışılmıştır. Daha sonra 'çoklu zeka özelliklerini keşfetme oyunu' gibi çalışmalarla süreç yürütülmeye çalışılmıştır. Ayrıca 'minnettarlık mektubu etkinliği' ile kariyer gelişimlerine katkıda bulunan birine yönelik duygularını yazılı olarak kağıda aktarmaları sağlanmaya çalışılmıştır.

Uygulamanın *üçüncü oturumunda* katılımcıların güçlü yönlerini keşfetmeleri ve bu yönlerinin ileriki iş yaşantılarında kendilerine sağlayabileceği yararların farkına varmaları üzerinde durulmuştur. Bu kapsamda güçlü yönler videosu izletilmiş ve çeşitli formlar aracılığıyla üyeler kendi güçlü yönleri

üzerinde düşünmeye davet edilmiştir. Ayrıca 'Kariyer fuarı etkinliği' ile işveren ve iş mülakatına katılan bireyler olarak rol oynamaları istenmiş ve bu yolla kendi güçlü yönlerinin işlevlerine ve avantajlarına odaklanmaları sağlanmaya çalışılmıştır. Katılımcıların geleceğe yönelik umut düzeylerini arttırmak amacıyla 'kariyer serüvenim' adlı etkinlik uygulanmış ve üyelere kariyer gelişimleri ile ilgili geçmişte yaşadıkları olumlu iki önemli anıyı ya da başlangıçta onlara olumsuz gelen ancak daha sonra olumlu yanlarını fark ettikleri bir yaşantılarını hatırlamaları ve bu yaşantıların işlevleri üzerinde paylaşımlarda bulunmaları istenmiştir. Bu oturum sonunda üyelere 'Values in Action Institute Inventory of Strengths' isimli dünyaca tanınmış ölçme aracı tanıtılmış ve üyelere internet üzerinden ölçme aracını doldurarak güçlü yönlerini keşfedebilecekleri bir ev ödevi uygulaması verilmiştir (bkz. <https://www.viacharacter.org/survey/account/register>).

*Dördüncü oturumda* grup üyelerinin hangi özelliklere sahip olursa bir meslek ya da işin onlar için anlamlı hale geleceğini fark etmelerini sağlamak amacıyla çeşitli etkinlikler düzenlenmiş ve kendileri için doyum sağlayıcı ve mutluluk verici bir iş ortamının hangi unsurları içermesi gerektiğini fark etmeleri sağlanmaya çalışılmıştır. Ayrıca katılımcılardan beden, kariyer, maneviyat/gelecek ve ilişki rollerine yaşamlarında hangi oranda zaman ve enerji ayırdıkları üzerinde düşünmeleri istenmiş ve bu yolla roller arasındaki dengenin önemini ve mutlulukla ilişkisini fark etmeleri sağlanmaya çalışılmıştır.

*Beşinci ve son oturumda* grup üyelerinin kariyer süreçlerine ilişkin somut hedefler ve bu hedeflerine ulaşmalarına katkı sağlayacak kısa, orta, uzun vadeli amaçlar belirlemeleri sağlanmaya çalışılmıştır. Ayrıca 'engeller ve fırsatlar tombalası etkinliği' ile her üyenin gelecekte karşılaşılabileceğini düşündüğü kariyer engelleri ya da planlanmamış fırsatları küçük kâğıtlara yazarak iki ayrı torbaya atmaları istenmiştir. Diğer üyelerin, torbadan rastgele çektikleri engellerle ileride karşılaşırlarsa neler yapacaklarını ya da fırsatlara hazırlıklı olmak için şimdiden ne gibi beceriler geliştirebilecekleri üzerinde düşünmeleri ve fikirlerini grupla paylaşmaları beklenmiştir. Böylece üyelerin hem sorunlarını çözmeye hem de yeni kariyer fırsatlarıyla karşılaşma noktasında neler yapabilecekleri ile ilgili farklı alternatifleri görmesi sağlanmaya çalışılmıştır. Sonuçta grup üyelerinin kariyer danışmanlığı sürecini ve beklentilerine ne ölçüde ulaşmış olduklarını değerlendirmeleri istenerek oturumlar sonlandırılmıştır.

## Verilerin Analizi

Araştırmanın nicel verilerinin analiz sürecinde, parametrik istatistik tekniklerin varsayımları karşılanamadığı için parametrik olmayan teknikler kullanılmıştır. Kariyer danışmanlığı grup uygulamasına katılan bireylerin ön test ve son test ölçümleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığı Wilcoxon İşaretli Sıralar testi aracılığıyla incelenmiştir. Verilerin analizinde SPSS for Windows programı kullanılmıştır. Değerlendirmede hata payı .05 olarak belirlenmiştir.

Değerlendirme formunda yer alan ve katılımcıların programdaki kazanımları elde etme düzeylerine yönelik görüşlerini belirlemeyi amaçlayan 5'li derecelmeli (1=Kesinlikle katılıyorum'dan 5= Kesinlikle katılmıyorum'a kadar) 11 soruya verilen yanıtların ise frekans dağılımları hesaplanmıştır. Form aracılığıyla elde edilen nitel veriler ise içerik analizi ile incelenmiştir. İçerik analizinde, yoğun nitel materyaldeki temel anlamlar ve örüntüleri ortaya çıkarmak için, veriler bir tür nitel indirgeme ve anlamlandırma sürecinden geçirilmektedir (Patton, 2002). Birbiriyle tutarlılık gösteren veri kesitleri, belirli temalar ya da örüntüler altında birleştirilerek organize edilmekte ve okuyucuya incelenen konu ile ilgili anlaşılır bir çerçeve sunulmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2006).

## Bulgular

Pozitif psikolojiye dayalı kariyer danışmanlığı grup uygulamasının etkililiğini incelemek üzere katılımcılardan elde edilen nicel ve nitel bulgular aşağıda sunulmuştur.

### *Uygulamanın Değerlendirilmesine İlişkin Nicel Bulgular*

Tablo 1'de araştırma kapsamında kullanılan ölçme araçlarından elde edilen puanların betimsel istatistikleri sunulmuştur.

*Tablo 1. Ölçeklerden elde edilen puanların betimsel istatistikleri*

	n	X	Ss
Kariyer Amacı Belirleme Ön Test	11	7.72	1.10
Kariyer Amacı Belirleme Son Test	11	9.50	0.82
KARGEL Ön Test	11	93.00	10.51

KARGEL Son Test	11	101.18	10.22
Kariyer Uyumu Ön Test	11	42.54	3.42
Kariyer Uyumu Son Test	11	45.64	4.39
Kariyer İyimserliği Ön Test	11	41.18	6.16
Kariyer İyimserliği Son Test	11	44.82	5.76
Algılanan Bilgi Ön Test	11	9.27	2.17
Algılanan Bilgi Son Test	11	10.73	2.80

Pozitif psikolojiye dayalı grupla kariyer danışmanlığı uygulamasına katılan öğrencilerin, Pozitif Psikoterapi Bağlamında Yaşam Amaçları Belirleme Ölçeği'nin kariyer amacı belirleme alt ölçeği son test puan ortalamalarının, ön test puan ortalamalarından anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğine ilişkin Wilcoxon işaretli sıralar testi sonuçları Tablo 2'de sunulmuştur.

**Tablo 2. Uygulama öncesi ve sonrası kariyer amacı belirleme alt ölçeği puanlarının Wilcoxon işaretli sıralar testi sonuçları**

Son Test-Ön test	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	z	p
Negatif Sıra	0	0.00	0.00	2.84*	0.005
Pozitif Sıra	10	5.50	55.00		
Eşit	1	-	-		

\*Negatif sıralar temeline dayalı

Tablo 2 incelendiğinde, grupla kariyer danışmanlığı uygulamasına katılan bireylerin kariyer amacı belirleme alt ölçeğinden aldıkları uygulama öncesi ve sonrası puanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu görülmektedir ( $z = 2.84, p = .005$ ). Bu sonuçlara göre, grupla kariyer danışmanlığı uygulamasının katılımcıların kariyer amaçları belirleme becerileri üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu söylenebilir.

Pozitif psikolojiye dayalı grupla kariyer danışmanlığı uygulamasına katılan öğrencilerin Kariyer Geleceği Algısı Ölçeği son test puan ortalamalarının, ön test puan ortalamalarından anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğine ilişkin Wilcoxon işaretli sıralar testi sonuçları ise Tablo 3'te sunulmuştur.

**Tablo 3. Uygulama öncesi ve sonrası KARGEL toplam puanlarının Wilcoxon işaretli sıralar testi sonuçları**

Son Test-Ön test	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	z	p
Negatif Sıra	3	2.00	6.00	2.40*	0.016
Pozitif Sıra	8	7.50	60.00		
Eşit	0	-	-		

\*Negatif sıralar temeline dayalı



Tablo 3 incelendiğinde, kariyer danışmanlığı uygulamasına katılan bireylerin KARGEL'den aldıkları uygulama öncesi ve sonrası toplam puanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu görülmektedir ( $z=2.40$ ,  $p<.05$ ).

Kariyer danışmanlığı uygulamasına katılan öğrencilerin Kariyer Geleceği Algısı Ölçeği'nin kariyer uyumu, kariyer iyimserliği ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi alt ölçeklerinden elde edilen son test puan ortalamalarının, ön test puan ortalamalarından anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğine ilişkin Wilcoxon işaretli sıralar testi sonuçları ise Tablo 4'te sunulmuştur.

**Tablo 4. Uygulama öncesi ve sonrası KARGEL alt ölçek puanlarının Wilcoxon işaretli sıralar testi sonuçları**

	Son Test-Ön test	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	z	p
<b>Uyum</b>	Negatif Sıra	2	4.75	9.50	1.55	0.120
	Pozitif Sıra	7	5.07	35.50		
	Eşit	2	-	-		
<b>İyimserlik</b>	Negatif Sıra	3	3.33	10.00	2.06*	0.040
	Pozitif Sıra	8	7.00	56.00		
	Eşit	0	-	-		
<b>Bilgi</b>	Negatif Sıra	1	2.50	2.50	2.20*	0.03
	Pozitif Sıra	7	4.79	33.50		
	Eşit	3	-	-		

\*Negatif sıralar temeline dayalı

Tablo 4 incelendiğinde, uygulamada yer alan katılımcıların kariyer uyumu alt ölçeğinden aldıkları uygulama öncesi ve sonrası puanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir ( $z= 1.55$ ,  $p>.05$ ). Ancak uygulama sonrasındaki kariyer iyimserliği ( $z= 2.06$ ,  $p= .04$ ) ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi ( $z= 2.20$ ,  $p= .03$ ) düzeylerinde anlamlı bir artış olduğu tespit edilmiştir.

Grupla Kariyer Danışmanlığı Uygulaması Değerlendirme Formu'nun birinci bölümünde yer alan ve katılımcıların programdaki kazanımları elde etme düzeylerine yönelik görüşlerini öğrenmeyi amaçlayan 11 tane derecelendirme sorusuna verdikleri yanıtlarla ilgili nicel bulgular ise Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5'te görüldüğü gibi katılımcıların 8'i akış yaşantısını deneyimlediği ilgileri üzerinde düşünmenin, güçlü yanlarını keşfetmenin, kariyer yaşam alanına yönelik amaçlar belirlemenin, dört temel yaşam alanına ne kadar zaman ve enerji harcadığı üzerinde düşünmenin, karşılaşılabileceği engeller ya

da fırsatlara yönelik gruptan geri bildirim almanın kariyer gelişim süreçlerine kesinlikle katkısı bulunduğunu düşünmektedirler.

**Tablo 5. Katılımcıların (n=11) kariyer danışmanlığı programındaki kazanımları elde etme düzeylerine ilişkin görüşleri**

Kazanım Maddeleri	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
	f	f	f	f	f
1-Kariyer gelişiminin hangi aşamasında olduğumu grup üyeleri ile birlikte bir skala üzerinde değerlendirmek, kariyerin bir süreç olduğunu fark etmemi sağladı.	7	4	-	-	-
2-Akış yaşadığım ilgilimin neler olabileceği üzerinde düşünmek, kariyer sürecimi planlarken bu yaşantılara da yer vermem gerektiğini fark etmemi sağladı.	8	3	-	-	-
3-Hangi çoklu zeka özelliklerine sahip olduğumu fark etmem, kariyer planlama sürecime katkı sağladı.	7	3	1	-	-
4-Güçlü yanlarımı fark etmiş olmam, bu özelliklerimin gelecekteki iş ortamlarında bana nasıl destek sunacağını anlamamı sağladı.	8	3	-	-	-
5-Kariyer gelişimim ile ilgili geçmişte yaşamış olduğum iki olumlu dönüm noktasını hatırlamam, sürecin daha çok bana doyum verecek şekilde ilerleyeceği konusunda beni umutlandırdı.	5	3	3	-	-
6-Kariyerimle ilgili başlangıçta bana olumsuz gelen ancak daha sonra olumlu getirileri olduğunu fark ettiğim bir durumu hatırlamak, sürecin daha çok bana doyum verecek şekilde ilerleyeceği konusunda beni umutlandırdı.	8	1	2	-	-
7-Kariyer gelişimime katkıda bulunmuş birine minnettarlığımı dile getirmek ya da bunun üzerinde düşünmek bana kendimi iyi hissettirdi.	7	3	1	-	-
8-Kariyerimde nasıl mutlu olabileceğime yönelik proje hazırlamam, nasıl bir iş ve çalışma ortamı beklediğimi fark etmemi sağladı.	6	-	5	-	-
9-Beden, kariyer, ilişkiler, maneviyat yaşam alanlarıma ne kadar enerji harcadığımı fark etmem, yaşamımdaki rolleri dengeli bir şekilde yürütmemin önemini fark etmemi sağladı.	8	3	-	-	-
10-Kariyer gelişimimi nasıl sürdürmek istediğime yönelik ana ve alt amaçlar belirleyerek, kariyerimi planlı bir şekilde yürütme konusunda ilk adımı attığımı düşünüyorum.	9	2	-	-	-
11-Amaçlarımı gerçekleştirirken karşılaşılabileceğimi düşündüğüm engellere ve fırsatlara yönelik grup üyelerinden geribildirim almamın, cesaretimi arttırdığımı hissediyorum.	8	3	-	-	-

Katılımcıların 7'si kariyer gelişimlerinin hangi evresinde olduklarını bir skala üzerinde değerlendirmelerinin, kariyerin bir süreç olduğunu fark etmelerine katkı sağladığını ve kariyer gelişimlerine olumlu katkıda bulunmuş birine minnettarlıklarını ifade etme üzerinde düşüncelerinin onlara kendilerini iyi hissettirdiğini düşünmektedirler. Tabloda sunulan bulgular incelendiği zaman, yukarıda belirtilen alanlardaki kazanımların katılımcıların farkındalık kazanmalarına büyük oranda katkı sağladığı görülmektedir. Ancak kariyer gelişimleri ile ilgili geçmişte yaşadıkları ve onlar için olumlu olan iki anıyı hatırlamaları ya da mutlu olabilecekleri bir iş ve çalışma ortamına yönelik beklentilerine ilişkin proje tasarımları istenilen etkinliklerin, bazı katılımcılar için beklenildiği düzeyde etkili bulunmadığı görülmektedir.

### ***Uygulamanın Değerlendirilmesine İlişkin Nitel Bulgular***

Katılımcıların açık uçlu sorulara verdikleri yanıtlar üzerinde gerçekleştirilen içerik analizi sonucunda “*programdan faydalanma*”, “*en çok yararlanan konular*”, “*en az yararlanan konular*” ve “*öneriler*” temel temaları ve bu temalara ilişkin alt temalar belirlenmiştir.

***Programdan faydalanma***: Bu temel tema altında farkındalık kazanma (f=10), amaç belirleme (f=6) ve pozitif bakış açısı (f=5) alt temaları yer almaktadır. Katılımcı ifadeleri incelendiğinde; tüm katılımcıların programdan farklı şekillerde yararlandıklarını belirttikleri görülmektedir. Katılımcıların çoğunluğu program sonrasında kendi özellikleri, güçlü yönleri, akış yaşantıları, zeka özellikleri ve kariyer gelişimleri gibi konularla ilgili önemli ***farkındalıklar kazandıklarını*** ifade etmişlerdir. Katılımcıların bazılarının ifadeleri şu şekildedir:

- “*Kendimi tanımamda çok katkısı oldu diyebilirim. Kendimle ilgili farkındalık kazanmam, güçlü yönlerimi, zeka özelliklerimi ve akış yaşadığım şeyleri görmem ve kariyer planıma yerleştirmem açısından yararlı oldu.*” (K5)
- “*Beklentim bu kadar yüksek farkındalıklar kazanmak değildi. Beklediğimden daha fazla kendime ilişkin farkındalık kazandım. İlğilerimi, akış ilğilerimi yeteneklerimi güçlü yanlarımı fark ettim. Kendimi ifade etme konusunda da bana katkı sağladı.*” (K2)
- “*Kendimi tanımak ve geçmiş yaşantılarımı gözden geçirmek kariyerimi şekillendirdi.*” (K10)

- “Kendi kariyer gelişimim konusunda kendimi tanımam konusunda daha fazla düşünmemi sağladı.”(K7)

Katılımcıların bir bölümü (f=6) ise programın **kariyer amaçlarını belirleme ve şekillendirme** konusunda kendilerine katkı sağladığını belirtmişlerdir:

- “Kariyerimde daha kesin çizgiler ve sınırlar çizdim. Kariyer planım isteklerim ve yeteneklerim yönünde daha ayrıntılı artık. Beklentim kariyer planımı yapmış bir şekilde ayrılmaktı, öyle de oldu.”(K11)
- “Yapacaklar listem daha belirsiz iken şu an genelden özele indirgediğimi fark ettim.” (K8)
- “Kendimi fark ettim ve gelecek planlarımda daha somut düşünüyorum artık. Beklentilerim daha soyuttu. Beklediğimden fazla verim aldım.” (K1)

**Pozitif bakış açısı** alt teması incelendiğinde ise; katılımcıların bazılarının (f=5) program sonucunda kariyer gelişim süreçlerine daha farklı açılardan bakmaya başladıklarını, güçlü yönlerini fark etmelerinin kendilerine güvenmelerine katkı sağladığını ve sorunlarını çözmek için harekete geçme konusunda cesaretlendiklerini ifade ettikleri görülmektedir.

- “Geleceğim kördüğüm gibi gelmiyor bana artık. Kördüğüm etkinliği beni çok etkiledi. Kariyer gelişimine farklı açıdan bakmak iyi geldi...”(K11)
- “Süreci bilmediğim için net bir beklentim yoktu. Yapılan bütün etkinlikler, paylaşımlar farkındalık kazandırdı...Güçlü yönlerimi görmek bana kendimi iyi hissettirdi. Grup içinde kendimi çok rahat hissettim. Farklı açılardan yapılan yorumları görmek farkındalık kazandırdı. Özgüvenimde artış olduğunu hissettim...”(K6)
- “Kariyerim hakkında daha fazla düşünüyorum artık. Önceden düşünmek bile istemiyordum. Harekete geçebilmem konusunda cesaretlendirdi beni.”(K9)

**En çok yararlanan konular:** En çok yararlanan konular teması incelendiğinde; katılımcıların çoğunluğu (f=8) güçlü yanlarını keşfetmeyi ve bu özelliklerini kariyer gelişim süreçlerinde nasıl kullanacaklarının farkına varmayı programdan elde ettikleri en önemli kazanımlardan biri olarak görmekte-dir. Bu kapsamda özellikle güçlü yanları keşfetmeye yönelik çalışmaları ve iş fuarı etkinliğini katkı sağlayıcı bulduklarını belirtmişlerdir. Katılımcılardan bazıları bu durumu şu şekilde ifade etmiştir:

- *“Yaptığımız iş fuarı etkinliği çok yarar sağlayıcı oldu. Orada güçlü yönlerimi ve özelliklerimi kullanarak kendimi işverenlere beğendirmeye çalışmak çok yarar sağladı.”(K7)*
- *“Güçlü yönlerimi görmek ve hangisinin kaçınıcı sırada olduğunu belirlemek en etkileyici ve doyum sağlayıcı etkinlikti. Ve kariyerimin geleceği hakkında büyük şeyler elde ettim.”(K3)*

Güçlü yanların yanı sıra katılımcıların bazıları (f=6); kariyer, beden, ilişkiler ve maneviyat yaşam alanlarını ve bu alanlara ne kadar zaman-enerji harcadıklarını değerlendirdikleri çalışmayı ve akış yaşantılarını (f=6) fark etmeye yönelik etkinlikleri en çok yararlandıkları konular içerisinde belirtmişlerdir. Konu ile ilgili katılımcı ifadelerinden bazıları aşağıda sunulmuştur:

- *“4 alan etkinliğiymi sanırım. Kariyer, ilişki, beden gibi alanlara ne kadar zaman ayırdığımıza baktığımız etkinlik. Bana dengeyi nerede bozduğumu ve düzeltmem gereken yanlarımı gösterdi.” (K1)*
- *“Akış yaşantısı üzerinde konuşmamız aslında neyi daha çok sevip sevmediğime ilişkin fikirler elde etmemi sağladı.” (K2)*

Katılımcıların bir kısmı (f=5) ise kariyerlerine yönelik ana hedefler ve bu hedeflere ulaşmalarını sağlayacak kısa, orta, uzun vadeli amaçlar belirlemelerinin kariyer planlama süreçlerine katkı sağladığını belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra katılımcılar engeller ve fırsatlar üzerinde düşünmenin ve bu konularla ilgili diğer üyelerden geribildirim almalarının gelişimlerine destek sunduğunu ifade etmişlerdir. Katılımcılardan bazıları bu durumu şu şekilde açıklamıştır:

- *“Öncelikle kariyer planlarım için amaç belirlediğimiz liste bana çok faydalı geldi. Ayrıca tombala etkinliğinde benim tombalaya attığım engeller ve fırsatlara arkadaşlarımdan neler yapacağımı duymak bana çok iyi geldi.” (K2)*
- *“...kariyer gelişimini planlama etkinliği en çok keyif aldığım etkinliklerdi. Tombalada arkadaşlarımdan fikirler almak bakışımı genişletti. Fırsatlarımı nasıl arttıracığımla ilgili bana güzel önerileri oldu.”(K8)*

**En az yarar sağlanan konular:** Bu tema altındaki katılımcı ifadeleri incelendiğinde; katılımcıların 6'sının yararlanılmayan konu bulunmadığını ifade ettikleri görülmektedir. Ancak katılımcılardan bazıları mutlu olabilecekleri bir iş ve çalışma ortamına yönelik beklentilerine ilişkin proje tasarladıkları (f=3) ve kariyer gelişimindeki olumlu geçmiş deneyimlerini hatırladıkları (f=2) etkinliklerden yeterince yararlanamadıklarını belirtmişlerdir.

**Öneriler:** Öneriler teması incelendiğinde katılımcıların çoğunluğunun (f=9) programın geliştirilmesine yönelik öneri belirtmedikleri görülmektedir. Katılımcılardan 2'si ise oturum sayısının arttırılmasının konuların daha ayrıntılı ele alınması açısından daha faydalı olacağını ifade etmişlerdir.

## **Tartışma ve Sonuç**

Danışanların ve iş piyasalarının farklılaşan beklentileri, kariyer danışmanlığı hizmetlerini postmodern çağın gereklerine cevap verme arayışına itmiştir. Bu durum, kariyer danışmanlarının, hem danışanların hem de onların içinde buldukları bağlamın dinamik yapısını dikkate alarak hizmetlerini şekillendirmelerini gerekli kılmıştır (Savickas, 2002). Uzun yıllar boyunca kariyer sorunlarına ve engellerine odaklanan bakış açısı yerini, danışanların güçlendirilmesini temel alan uygulamalara bırakmaya başlamıştır (Dik vd., 2015; Krumboltz vd., 2012; Owens, Allan ve Flores, 2019; Owens, Flores, Kopperson ve Allan, 2019; Robertson, 2018; Strachan, 2008; Zikic ve Franklin, 2010).

Lee ve Johnston (2001) kariyer danışmanlarının günümüz dünyasında, danışanların sadece zorlukların üstesinden gelmelerine değil, aynı zamanda daha olumlu bir bakış açısı kazanarak güçlü yanlarından yararlanmayı bilen bireyler olarak ilerlemelerine de katkı sunmaları gerektiğini belirtmektedir. Bu çalışmada, kariyer gelişim süreçlerini şekillendirme konusunda sorun yaşadığını hisseden üniversite öğrencilerinin, pozitif psikoloji temelli uygulamalarla güçlendirilerek, sorunlarını olumlu bir bakış açısıyla yeniden ele almaları desteklenmeye çalışılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre; grupla kariyer danışmanlığı sürecinde pozitif psikolojinin temel anlayışı ve tekniklerinden yararlanılmasının, katılımcıların kariyer geleceklerini daha olumlu ve iyimser bir bakış açısıyla ele almalarına ve kariyer gelişimleri ile ilgili daha belirgin amaçlar belirlemelerine katkı sağladığı söylenebilir. Elde edilen bu bulgular, Strachan (2008) ve Panc (2015)'in pozitif psikoloji uygulamalarının üniversite öğrencileri üzerinde kullanımı ile ilgili öne sürdükleri görüşlerle de tutarlı görünmektedir. Ayrıca uygulamanın, 21. yüzyıl gerçekliğine uyum sağlamış kariyer danışmanlığı müdahalelerinden beklenen sonuçlara da belirli oranda cevap verebilecek nitelikte olduğu düşünülebilir. Savickas (2002, 2005) günümüz toplumundaki etkili müdahalelerin; danışanlar için geleceği daha gerçekçi hale getirerek uyumu ve iyimserliği arttırması, kariyer planlamasına yönelik olumlu tutumlar oluşturması, bireyin şimdiki davranışlarının

gelecekteki sonuçlarını fark ederek kariyer farkındalığını geliştirmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Uygulama sonucunda katılımcıların kariyer uyumu düzeylerinde anlamlı düzeyde bir artış olmadığı belirlenmiştir. Ancak kariyer geleceklerine ve kariyer planlama sürecine daha iyimser ve olumlu bir bakış açısıyla bakma ve kariyer amaçları belirleme konusunda programdan faydalandıkları görülmektedir.

Araştırmadan elde edilen nitel ve nicel bulgular incelendiğinde, pozitif psikoloji yaklaşımının kariyer danışmanlığı uygulamaları ile bütünleştirilmesinin iş yaşamına henüz başlamamış bireylerle yürütülecek hizmetlerde işlevsel sonuçlar doğurabileceği düşünülmektedir. Katılımcıların özellikle kendi akış yaşantılarını, çoklu zeka özelliklerini, güçlü yönlerini fark ederek kendilerini daha fazla tanıdıkları, bu özelliklerinden kariyer süreçlerini şekillendirirken nasıl faydalanabilecekleri konusunda önemli farkındalıklar elde ettikleri görülmektedir. Katılımcıların çoğunluğunun programı değerlendirmeye yönelik ifadelerinde, özellikle güçlü yanları fark etmenin önemine vurgu yaptıkları dikkat çekmektedir. Bu durum, katılımcıların kariyerlerine iyimser bakmaları ya da daha belirgin amaçlar belirlemeleri üzerinde güçlü yanlarını fark etmelerinin önemli bir rolü olabileceği şeklinde yorumlanabilir. Benzer şekilde, alan yazındaki bazı çalışmalar, güçlü yanların geliştirilmesine odaklanan kariyer danışmanlığı uygulamalarının danışanların benlik saygılarının ya da kariyer kararı verme öz yeterliklerinin artmasına katkı sağladığını ortaya koymaktadır (örn. Littman-Ovadia vd., 2014; Owens vd., 2016). Ayrıca katılımcıların çoğunluğunun kariyer planlama ve bu planlar doğrultusunda eyleme geçme konusunda daha fazla cesaretlendiklerini ifade ettikleri dikkat çekmektedir. Her bir üyenin kariyer planlarındaki engeller karşısında neler yapabilecekleri ya da olası planlanmamış fırsatlara karşı nasıl hazırlıklı olabilecekleri konusunda diğer grup üyelerinden geri bildirim almalarının da katılımcılar tarafından etkili bulunduğu görülmektedir. Bu durum, grup sürecinin üyelere sağladığı farklı bakış açıları ve çözüm yolları görebilme kazanımıyla bağlantılı görünmektedir. Bunun yanı sıra dört yaşam alanının değerlendirildiği ve kariyer gelişiminde roller arasındaki dengeyi vurgulandığı uygulamaların da üyeler tarafından yarar sağlayıcı olarak algılandığı dikkat çekmektedir.

Katılımcıların bir kısmının ise kariyer gelişimleriyle ilgili, geçmişte yaşadıkları ve onlar için olumlu olan iki anının işlevini değerlendirdikleri ya da mutlu olabilecekleri bir iş ve çalışma ortamına yönelik beklentilerine ilişkin

proje tasarladıkları çalışmalarını pek etkili bulmadıkları görülmektedir. Uygulamaların etkili bulunmaması etkinliklerin içeriği, yöntemi ya da uygulanış biçimi gibi konularla ilgili olabilir. Bununla birlikte, söz konusu uygulamaların alan yazında daha çok iş hayatındaki bireylerle yürütölen çalışmalarda kullanıldığı görölmektedir (örn. Chancellor vd., 2015; Dik vd., 2015). Etkinliklerin beklenen düzeyde işlevsel sonuçlar doğurmamasının bir diğer kaynağının, üniversite öğrencilerinin içinde buldukları kariyer gelişim sürecindeki ihtiyaçlarına karşılık vermemeleri olduğu söylenebilir.

Çalışma sonucunda pozitif psikolojiye dayalı kariyer danışmanlığı grup uygulamasının belli yönlerden katılımcılara katkı sağladığı görölmektedir ancak bu araştırmanın bazı sınırlılıklara sahip olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Çalışmanın nicel bölümünde, kısıtlayıcı bazı koşullar nedeniyle, yarı deneysel model kullanılmıştır. Konu ile ilgili yürütölecek diğer çalışmalarda kontrol grubunun oluşturulması ve katılımcıların gruplara seçkisiz bir şekilde atanması dikkate alınarak uygulamalar yapılması önerilir. Bunun yanı sıra programda yer alan bazı müdahalelerin katılımcıların bir kısmı tarafından beklenen yönde sonuçlar doğurmadığı dikkat çekmektedir. Bu durumda ilgili etkinlik ya da müdahalelerin yeniden tasarlanarak uygulanması ve etkililiğinin karma araştırma desenleri ile incelenmesi uygulamaların geliştirilmesine katkı sağlayacaktır. Ayrıca Türkiye’de iş dünyasındaki bireylere yönelik kariyer psikolojik danışmanlığı müdahalelerinin yok denecek kadar az olduğu ancak çalışanların iş doyumunu ya da mutluluklarını arttırmaya yönelik uygulamalarda pozitif psikoloji yaklaşımından yararlanılarak, çalışmaların etkililiğinin incelenebileceği düşünölmektedir. Bu uygulamanın, bazı sınırlılıklarına karşın, bu konuda yeni araştırmaları teşvik etme ve pozitif psikolojinin kariyer danışmanlığında kullanılmaya uygun bir yaklaşım olarak ölkemizde ele alınmasına katkı sağlama konusunda işlevsel olması beklenebilir.



**EXTENDED ABSTRACT**

**An Investigation of the Effectiveness of Positive  
Psychology-Based Career Counseling Group  
Practice**

\*

Aslı Aşçıoğlu Önal – Binnur Yeşilyaprak  
*Ankara University*

The varying expectations of clients and job markets have driven career counseling services to meet the needs of the postmodern era. This circumstance has made it necessary for career counselors to shape their services by considering the dynamic structure of both the clients and the cultural context in which they exist (Savickas, 2002). In career counseling, focusing only on the developmental needs of the clients or the career difficulties they experience have become insufficient to meet the needs of clients (Lee and Johnston, 2001; Strachan, 2008). It has become important to support the clients to become individuals who are comfortable with indecision and can benefit from the chance factor by using their own experience, resources, interpersonal skills, emotional intelligence and strengths (Lee and Johnston, 2001). Efforts in empowering the clients drew the attention of counselors who providing career counseling services to positive psychology approach (e.g., Chancellor, Layous, and Lyubomirsky, 2015; Dik et al., 2015; Kaplan et al., 2014; Owens, Allan, and Flores, 2019; Owens, Flores, Kopperson, and Allan, 2019; Robertson, 2018; Strachan, 2008; Zikic and Franklin, 2010).

The influence of positive psychology movement in career counseling services could be seen within a variety of interventions focused on increasing the level of hope of the clients, improving their adaptation skills or realizing how they can benefit from their strengths (Owens et al., 2019). When the literature on career counseling practices is examined the effects of positive psychology movement could be observed in such as Career Cycles Method (Zikic & Franklin, 2010), happenstance theory (Krumboltz, 2009; Krumboltz, Foley, and Cotter, 2012) and Strengths-Based Career Counseling model (Littman-Ovadia, Lazar-Butbul, and Benjamin, 2014).

In recent years, it has been emphasized that the techniques of positive psychology approach can be used in studies which aim at increasing career self-efficacy or career adaptation levels of university students besides employed people (Owens, Motl, and Krieshok, 2016; Panc, 2015; Strachan, 2008). In these studies; topics such as remembering past experiences which are turning points for them in their career processes, realizing their character strengths and flow experiences and how they can be transferred them to their career development, focusing on their past achievements have been suggested to be taken into consideration (Panc, 2015; Strachan, 2008). Most of the studies conducted in Turkey have mainly focused on possible relationships between job performance, job satisfaction levels and positive psychological characteristics of employed people. The results of the studies have revealed that there is a positive and significant relationship between individuals' job performance, job satisfaction and positive psychological characteristics (Akçay, 2012; Erkuş and Fındıklı, 2013; Türesin Tetik, Oral Ata, and Köse, 2018). In this case, it becomes important that the clients need to be supported with practices that will contribute to their career processes by becoming aware of their positive psychological characteristics before they enter the business life. In this study, it is aimed to examine the effectiveness of the positive psychology-based career counseling group practice on university students. Keeping this general purpose in mind, the possible effects of the group practice on the participants' perceptions about their future career and their setting levels of career goals were evaluated. In addition, participants' opinions about group practice were determined through 5 point Likert type and open-ended questions.

In this study, the sequential explanatory method was used. The career counseling group process was carried out with 11 volunteer university students. In order to obtain data from the participants, the Career Futures Inventory, the Scale of Setting Life Goals with Respect to Positive Psychotherapy and the Career Counseling Group Practice Evaluation Form prepared by the researchers were used. The Wilcoxon Signed Ranks test and frequency analysis were used in the analysis of the quantitative data. The qualitative data were analyzed through content analysis.

The research sum up that there is a significant increase in the levels of determination of career goals ( $z = 2.84, p = .005$ ), positive career planning attitudes ( $z = 2.40, p < .05$ ), career optimism ( $z = 2.06, p = .04$ ) and perceived

knowledge of job markets ( $z = 2.20, p = .03$ ) of participants who attended positive psychology-based career counseling group practice. It is found that there is no significant difference between the scores of the career adjustment subscale ( $z = 1.55, p > .05$ ) of the participants before and after group practice. As a result of the content analysis carried out on the responses of the participants to open-ended questions, four main themes and sub-themes were determined. The main themes are; "benefiting from the program", "the helpful topics", "the unhelpful topics" and "suggestions".

When the qualitative and quantitative findings obtained from the study were examined, it is thought that the integration of the positive psychology approach with career counseling practices may have functional effects on the services to be carried out with individuals who have not yet started their business life. The participants who attended the positive psychology-based career counseling group practice could take the opportunity to know themselves more by realizing their own flow experiences, multiple intelligence features and strengths, and they could gain important awareness about how they can benefit from these features while managing their career processes. It is noteworthy that the majority of the participants have emphasized the importance of recognizing their strengths in their statements about evaluating the program. These statements can be interpreted as realizing their strengths may have an important role to determine more functional career goals or to be more optimistic about their career process. To conclude, it can be said that benefiting from the basic principles and techniques of positive psychology in the career counseling process will contribute to the university students' career development.

### **Kaynakça / References**

- Akçay, V. H. (2012). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1, 123-140.
- Bolier, L., Haverman, M., Westerhof, G. J., Riper, H., Smit, F. ve Bohlmeijer, E. (2013). Positive psychology interventions: a meta-analysis of randomised controlled studies, *BMC Public Health*, 13, 1-19.

- Chancellor, J., Layous, K. ve Lyubomirsky, S. (2015). Recalling positive events at work makes employees feel happier, move more, but interact less: A 6-week randomized controlled intervention at a Japanese workplace. *Journal of Happiness Studies*, 16, 871-887.
- Csikszentmihalyi, M. ve Seligman, M. E. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Dik, B. J., Duffy, R. D., Allan, B. A., O'Donnell, M. B., Shim, Y. ve Steger, M. F. (2015). Purpose and meaning in career development applications. *The Counseling Psychologist*, 43(4), 558-585.
- Erkuş, A. ve Fındıklı, M. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.
- Eryılmaz, A. (2010). Yeniden gözden geçirme: Pozitif psikoterapi ve gelişimsel rehberlik bağlamında ergenler için amaçları genişletme programı. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 20(20), 53-66.
- Eryılmaz, A. (2012). Pozitif psikoterapi bağlamında yaşam amaçları belirleme ölçeğinin üniversite öğrencileri üzerinde psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Klinik Psikiyatri*, 15, 166-174.
- Hanson, W. E., Creswell, J. W., Clark, V. L. P., Petska, K. S. ve Creswell, J. D. (2005). Mixed methods research designs in counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 52(2), 224.
- Kalafat, T. (2012). Kariyer geleceği ölçeği (KARGEL): Türk örnekleme için psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38), 169-179.
- Kaplan, S. Bradley-Geist, C., Ahmad, A., Anderson, A., Hargrove, A. K. ve Lindsey, A. (2014). A test of two positive psychology interventions to increase employee well-being. *Journal of Business and Psychology*, 29, 367-380.
- Krumboltz, J. D. (2009). The happenstance learning theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 135-154.
- Krumboltz, J. D., Foley, P. F. ve Cotter, E. W. (2013). Applying the happenstance learning theory to involuntary career transitions. *The Career Development Quarterly*, 61(1), 15-26.
- Lee, F. K. ve Johnston, J. A. (2001). Innovations in career counseling. *Journal of Career Development*, 27(3), 177-185.
- Littman-Ovadia, H., Lazar-Butbul, V. ve Benjamin, B. A. (2014). Strengths based career counseling: Overview and initial evaluation. *Journal of Career Assessment*, 22(3), 403-419.

- Owens, R. L., Allan, B. A. ve Flores, L. Y. (2019). The strengths-based inclusive theory of work. *The Counseling Psychologist*, 47(2), 222-265.
- Owens, R. L., Flores, L. Y., Kopperson, C. ve Allan, B. A. (2019). Infusing positive psychological interventions into career counseling for diverse populations. *The Counseling Psychologist*, 47(2), 291-314.
- Owens, R. L., Motl, T. C. ve Krieschok, T. S. (2016). A comparison of strengths and interests protocols in career assessment and counseling. *Journal of Career Assessment*, 24(4), 605-622.
- Panc, I. R. (2015). Positive psychology interventions – evidence-based resources for students' career development. *Journal of Educational Sciences & Psychology*, 5(2), 51-61.
- Patton, M. Q. (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri* (M. Bütün ve S. B. Demir, Çev. Ed.). Ankara: Pegem Akademi. (Orijinal eserin yayın tarihi 2002).
- Robertson, P. J. (2018). Positive psychology and career development. *British Journal of Guidance & Counselling*, 46(2), 241-254.
- Savickas, M. L. (2002). Career Construction: A Developmental Theory of Vocational Behavior. D. Brown vd. (Der.). *Career Choice and Development (Fourth Edition)* içinde (s.149-206). San Francisco: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. D. Brown ve R. W. Lent (Der.). *Career Development and Counseling* içinde (s. 42-70). New Jersey: John Wiley.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling and Development*, 90, 13-19.
- Seligman, M. E. P., Rashid, T. ve Parks, A. C. (2006). Positive psychotherapy. *American Psychologist*, 61(8), 774-788.
- Sharf, R. S. (2006). *Applying Career Development Theory to Counseling*. (4th ed.). Belmont: Wadsworth.
- Strachan, A. C. (2008). *Career self-efficacy psycho-educational group model foremerging adults using positive psychology interventions*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. University of New Hampshire, Durham.
- Türesin Tetik, H., Oral Ataç, L. ve Köse, S. (2018). Psikolojik sermaye ile iş doyumunu ve performans ilişkisi: Türkiye'de yapılan araştırmalar üzerinden bir meta analizi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(2), 289-314.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2006). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (5. bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Zikic, J. ve Franklin, M. (2010). Enriching careers and lives: introducing a positive, holistic, and narrative career counseling method that bridges theory and practice. *Journal of Employment Counseling*, 47(4),180-189.

Values in Action (VIA) Institute on Character. (t.y.). The VIA Character Strengths Survey. 15 Şubat 2016 tarihinde <https://www.viacharacter.org/survey/account/register> adresinden erişildi.

### **Kaynakça Bilgisi / Citation Information**

Aşçıoğlu-Önal, A. ve Yeşilyaprak, B. (2020). Pozitif psikolojiye dayalı kariyer danışmanlığı grup uygulamasının etkililiğinin incelenmesi. *OPUS–Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 16(28), 879-908. DOI: 10.26466/opus.666871