



Kariyer Yapılandırma Kuramına Göre Geliştirilen Kariyer Müdahale Programının Etkililiğinin İncelenmesi*

Investigation of the Effectiveness of Career Intervention Program Based on Career Construction Theory

Ozan Korkmaz, Oğuzhan Kırdök

Yazar Bilgileri

Ozan Korkmaz 
Dr., Karamanoğlu Mehmetbey
Üniversitesi, Psikolojik Danışma
ve Rehberlik Uygulama ve
Araştırma Merkezi,
ozankorkmaz@kmu.edu.tr

Oğuzhan Kırdök 
Doç. Dr., Çukurova
Üniversitesi, Rehberlik ve
Psikolojik Danışmanlık,
okirdok@cu.edu.tr

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, Kariyer Yapılandırma Kuramı temelli geliştirilen kariyer müdahale programının lise öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerine ve kariyer uyum tepkilerine etkisini incelemektir. Çalışma grubu 27'si deney grubu, 27'si kontrol grubu olmak üzere 54 lise öğrencisinden oluşmaktadır. Çalışmada öntest-sontest kontrol gruplu yarı deneysel desen kullanılmıştır. Katılımcıların kariyer uyum yeteneklerini ölçmek amacıyla Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Yeni Form ve kariyer uyum tepkilerini ölçmek amacıyla Öğrenci Kariyer Yapılandırma Envanteri kullanılmıştır. Araştırmada deney grubu öğrencilerine yedi oturumluk bir kariyer müdahale programı uygulaması yapılmıştır. Deney grubu ile kontrol grubunun kariyer uyum yetenekleri ve kariyer uyum tepkileri toplam ve alt boyut puanlarının öntest-sontest puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını incelemek amacıyla bağımsız örneklem için *t*-testi yapılmıştır. Sontest ile izleme testi puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığı ise bağımlı örneklem *t*-testi ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda Kariyer Yapılandırma Kuramı temelli geliştirilen kariyer müdahale programının, lise öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerini geliştirdiği ve kariyer uyum tepkilerini arttırdığı ortaya konulmuştur. Ayrıca aynı etkinin dört hafta sonra yapılan izleme ölçümlerinde de sürdüğü görülmüştür.

Makale Bilgileri

Anahtar Kelimeler
Kariyer Uyum Yetenekleri
Kariyer Uyum Tepkileri
Kariyer Yapılandırma Kuramı
Kariyer Psikolojik Danışmanlığı

Keywords
Career Adapt-abilities
Career Adapting Responses
Career Construction Theory
Career Counseling

Makale Geçmişi
Geliş: 16.12.2021
Düzelme: 30.01.2022
Kabul: 22.02.2022

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the effectiveness of career intervention program based on Career Construction Theory (CCT) on career adapt-abilities and career adapting responses. Participants of the study group consist of 54 high school students (27 students in the experimental group, 27 students in the control group). The Career Adaptabilities Scale-New Form, which measures the career adaptabilities, and The Student Career Construction Inventory, which measures career adapting responses, were used in the research. In the study, a seven-session career intervention program was applied to the experimental group students. Independent samples *t*-test was conducted in order to analyze the significance of the difference between experimental and control groups in terms of career adapt-abilities and career adapting responses, and the pretest-posttest average scores of the subscales. In order to test the permanence of the experimental intervention, the scales were applied again four weeks after the intervention in the experimental group. The significance of the difference between the post-test and follow-up test mean scores was analyzed with the dependent samples *t*-test. As a result of the research, it has been revealed that the career intervention program developed based on CCT improves the career adapt-abilities and career adapting responses of the high school students. Also, the same effect was found for the follow-up measures performed four weeks later.

*Bu çalışma, ikinci yazar danışmanlığında birinci yazar tarafından yürütülen doktora tezinden üretilmiştir.

Makale Türü

Araştırma

Önerilen Atf

Korkmaz, O. & Kırdök, O. (2022). Kariyer yapılandırma kuramına göre geliştirilen kariyer müdahale programının etkililiğinin incelenmesi. *TEBD*, 20(1), 230-255. <https://doi.org/10.37217/tebd.1037359>

Giriş

Kariyer, bireyin yaşam boyunca oynadığı rolleri ifade etmektedir (Zunker, 2012). Bu roller serbest zaman etkinliklerini ve toplum hizmetini de içeren geniş bir kavramdır (Sharf, 2017). Kişinin yaşamı boyunca yaptığı işler, yaşamında başarı oluşturan belli başlı olaylar dizisi ve oynadığı yaşam rollerinin genel tablosudur (Kuzgun, 2009; Super, 1980). Bireyin yaşamında mutlu olmasının kariyerinde başarılı olmasıyla ilişkili olduğu söylenebilir. Kariyer ve yaşam, ölüme kadar devam eden bir süreç olarak ele alınabilir (Sharf, 2017).

Değişmez tek bir gerçeğin olmadığını, bireylerin gerçekliklerini kendisinin inşa ettiği inancının vurgulandığı yaklaşımlar postmodern yaklaşımlar olarak adlandırılmaktadır. Yapılandırmacı yaklaşımları içeren postmodern bakış açısı, kariyer oluşturma sürecinde bireyin kendisini biçimlendiren temel bir öge olmasını vurgulamaktadır. Bu bağlamda Kariyer Yapılandırma Kuramı (KYK), yapılandırmacı ve bütüncü etkenlerin rollerini anlama açısından kariyer gelişim kuramlarına önemli katkılar sağlamaktadır (Korkut-Owen ve Niles, 2018). Ancak yine de KYK'nin geçerliği ile ilgili daha fazla müdahale, sonuç ve araştırmaya gereksinim olduğu da vurgulanmaktadır (Niles ve Bowsby, 2013).

Savickas (2011a), psikolojik danışmanların danışanlara kariyer psikolojik danışmanlığı hizmeti sunarken KYK'den yararlanabilecekleri birden fazla bakış açısı olduğunu belirtmiştir. Ayrıca bu bakış açılarının, danışanlara uygun kariyer müdahalesi (mesleki rehberlik, kariyer müdahalesi ya da kariyer danışmanlığı) sunmada da yardımcı olduğunu ifade etmektedir. Danışanların ihtiyaçlarına yönelik olarak psikolojik danışmanlar bir ya da birden fazla pencereden danışanların kariyer hikâyelerini dinlerler. Danışanın sadece basit bir akademik tavsiye ya da mesleki rehberlik istemesi durumunda, psikolojik danışmanlar danışanları aktör (*actor*) rolünde dinler. Danışanlar araştırma, karar verme, plan yapma ya da meslek araştırma konusunda yardım isterse, danışanın özne (*agent*) rolünü geliştirmek için kariyer müdahale tekniklerini kullanır. Eğer danışanlar anlam oluşturma ve kimliğini şekillendirmeye meşgul olmak isterse, psikolojik danışmanlar danışanın kendiliğinden yazılan hikâyesini dinler ve danışanların yaşadıkları hikâyeyi geliştirmesi için öyküsel danışmanlığı kullanır. Dolayısıyla KYK temelli kariyer psikolojik danışmanlığının amaçlarından birinin, kariyer müdahale programlarıyla *özneyi* geliştirmek yani bireyin kariyer gelişimini sağlamak olduğu söylenebilir.

21. yüzyılın dijital devrimi, toplumlarda iş ve meslek biçimini değiştirmektedir. Bilgi teknolojilerindeki hızlı gelişmeler ve dünya pazarlarının açılması ticaret, göç, bilgi ve fikir alışverişi yoluyla kültürlerin birbirini daha fazla etkilemesini sağlayan ekonomilerin küreselleşmesini sağlamıştır (Savickas, 2011b). Bu nedenle, 20. yüzyılın kariyer kuramlarının ve mesleki rehberlik tekniklerinin yeniden düzenlenmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Mevcut kariyer yaklaşımların yetersizliğinin bir nedeni olarak kişisel özelliklerin istikrarlı ve iş yerlerindeki iş garantisinin sürekli olacağı düşüncesi

olduğu belirtilmektedir. Diğer bir nedenin ise kariyerin sabit bir aşama dizisi olarak kavramsallaştırılması olduğu ifade edilmektedir (Savickas vd., 2009).

İş gücünün ve işsizliğin küresel hale gelmesi, iş dünyası ve çalışanlar üzerinde çok önemli değişimlere neden olmaktadır. Bu değişimler bazı mesleklerin giderek tamamen ortadan kalkmasına kimi mesleklerin ortaya çıkmasına neden olarak iş dünyasında ve kariyer yollarında daha az doğrusal ve yordanabilir bir durum ortaya koymuştur (Yeşilyaprak, 2018). İnsan özellikleri sabit kalsa da çevre hızla değişmektedir. Bu nedenle insanın esnekliğini, uyum yeteneğini ve yaşam boyu öğrenmeyi vurgulayan kuramsal modellere ihtiyaç bulunmaktadır (Savickas vd., 2009). Çünkü bir işi elde etme ve başarılı olma yöntemlerini tanımlayan eski birçok yaklaşım artık geçerliliğini yitirmiştir (Savickas, 2011b). Bilgi çağındaki belirsiz ve kontrol edilemez kariyer problemleri, ergen öğrencileri ve yetişkin işçileri belirsiz ve kafası karışmış olarak hissettirmektedir. Bu nedenle kariyer hizmeti sunanlar, kariyerin değişkenliğini ve belirsizliğini doğrudan ele alan iş kimliği ve bireysel yapılandırma modellerini öne sürmektedir (Savickas, 2008). Değişimler karşısında, daha az doğrusal ve yordanabilir durumlarda bireylerin kullanabilecekleri önemli bir kaynak kariyer uyum yetenekleridir.

Kariyer uyum yetenekleri, iş ve çalışma koşullarındaki değişikliklerin getirdiği öngörülemeyen değişiklikler ile iş rolüne hazırlanmanın ve dâhil olmanın ön görülebilir görevleriyle başa çıkma olarak tanımlanmaktadır (Savickas, 1997). Başka bir ifadeyle kariyer uyum yetenekleri, bireylerin kariyerlerini inşa ettikleri baş etme süreçlerini vurgular. Mesleki kişilik, kişinin ne tür bir kariyer inşa ettiği ile ilgilenirken kariyer uyum yeteneği bireyin kariyerini nasıl yapılandığı ile ilgilenmektedir (Savickas, 2005).

Alanyazında kariyer uyum yeteneklerinin dört alt boyutu olarak ilgi, kontrol, merak ve güven ifade edilmektedir (Savickas, 2005). Bunun yanı sıra son yıllarda toplulukçu kültür özelliğine sahip toplumlarda iş birliğinin de kariyer uyum yeteneklerinin bir boyutu olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Brown, Bimrose, Barnes ve Hughes, 2012; Einarsdóttir, Vilhjálmsdóttir, Smáradóttir ve Kjartansdóttir, 2015; Korkmaz, 2021; McMahon, Watson ve Bimrose, 2012; Nye, Leong, Prasad, Gardner ve Tien, 2018; Prasad, Gardner, Leong, Zhang ve Nye, 2021; Sou, Yuen ve Chen, 2020). *İlgi*, bireylerin geleceğe hazırlanmalarına katkı sağlar. *Kontrol*, öz-disiplin ve çaba sarf ederek gelecek için kendini ve çevresini şekillendirmesinin sorumluluğunu yansıtır. *Merak*, bir kişinin çeşitli durumlarda ve rollerde iş ve mesleki fırsatları araştırabilmesini yönlendirir. Bireyin araştırma deneyimleri ile bilgi arama faaliyetleri, bireyde istek üretmekte ve yaşam tasarım seçimlerini gerçekleştirebilecek *güven* oluşturmaktadır. *İş birliği*, kişinin ödün vererek ve katkıda bulunarak başkalarıyla birlikte çalışma yeteneğini ifade eder. Mesleki görevler, mesleki geçişler ve iş travmaları ortaya çıktığında, uyum yeteneğine sahip birey; mesleki geleceği ile ilgili, mesleki geleceğini hazırlamada kontrolü ele alan,

gelecekteki durumları araştırarak merak gösteren ve isteklerini yerine getirmeye olan güveni güçlendiren kişiler olarak kavramsallaştırılmaktadır (Einarsdóttir vd., 2015; Savickas ve Porfeli, 2012).

Kariyer uyum tepkileri (*adapting responses*), KYK'deki uyum modelinde yer alan dört kaynaktan üçüncüsüdür (Savickas, 2005). Bu kaynaklardan ilki, değişime istekli ve hazır olma anlamını ifade eden bir kişilik özelliğini belirten uyum hazırlığıdır (*adaptive readiness*). Uyum hazırlığı ile birlikte uygun seçim yapmak için kaynaklara ihtiyaç vardır. Bu nedenle modeldeki ikinci boyut, değişim ile başa çıkmak için öz-düzenleme kaynaklarını belirten psikososyal yapıyı ifade eden uyum yeteneği (*adaptability resources*) kaynaklarıdır. Uyum yeteneği kaynakları, uyum tepkilerinin yani değişen kariyer koşullarını ele alan ve mesleki seçim yapma davranışlarının yerine getirilmesini sağlamaktadır. Modeldeki dördüncü boyut olan uyum sağlama sonuçları (*adapting responses*) bireysel ve mesleki durum arasındaki uyumun sonucunu göstermektedir. Bu dört boyut, mesleki geçişleri yapmak için mümkün olan en iyi sırayı oluşturmaktadır. Kısacası uyum modeli, uyum hazırlığının uyum sağlama sonuçlarını üretmesi için uyum tepkilerini şekillendiren uyum yetenekleri kaynaklarını harekete geçirmesini yansıtmaktadır (Hirschi, Herrmann ve Keller, 2015; Savickas, Porfeli, Hilton ve Savickas, 2018). Modelde bireylerin uyum hazırlığı kariyer uyum yeteneklerini, kariyer uyum yetenekleri de kariyer uyum tepkilerini ve son olarak da kariyer uyum tepkileri de uyum sağlama sonuçlarını olumlu etkilemektedir (Rudolph, Lavigne ve Zacher, 2017).

Bireylerin kariyerlerinin önemli dönüm noktalarından biri de liselerdir. Lise dönemindeki öğrencilerden kariyer hazırlığı yapması beklenir (Super, 1990). Ayrıca birçok lise öğrencisi içinde buldukları dönem itibarıyla bir yandan kendi ilgi, yetenek ve değerlerinin farkındalığını kazanırken diğer yandan lise sonunda yaşamında etkili olabilecek üniversite seçimini yapacaktır. Bu da bir anlamda bireyin mesleği ve iş yaşamını seçmesi ve yaşamını tasarlaması anlamına gelmektedir. Dolayısıyla lisedeki bireylerin kendini tanıması ve seçeneklerini belirlemesinin yanı sıra çalışma ve iş yaşamını da kapsayan kariyerinde ihtiyaç duyacağı bilgi ve becerilere sahip olmasının çok önemli olduğu söylenebilir. Kariyer gelişim dönemlerine özgü kariyer gelişim görevlerini destekleyecek programların hazırlanması ile bugünün çocuklarının ve gençlerinin gelecekte verimli, üretken, mutlu çalışanlar olması beklenir (Yeşilyaprak, 2018).

Kariyer psikolojik danışmanlığı çalışmalarında son zamanlarda yalnızca mantıklı kariyer seçimi yapma gibi karar verme çalışmalarının yanı sıra bireylerin kariyerleri boyunca kullanabilecekleri beceriler geliştirme, becerilerinin farkındalığını artırma önem kazanmaya başlamıştır. Ulusal ve uluslararası alanyazın incelendiğinde bireylerin kariyer uyum yeteneklerini geliştirmeye yönelik yapılan deneysel nitelikteki çalışmaların sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Konu ile ilgili yapılan sınırlı çalışmalar, KYK temelli olan ve olmayan kariyer müdahale müdahalelerinin kariyer uyum yeteneklerini artırmada etkili olduğunu göstermiştir (bkz. Celen-Demirtas, 2016; Coolen, 2014; Eryılmaz

ve Kara, 2019; Kara, 2016; Kepir-Savoly, 2017; Koen, Klehe ve Van Vianen, 2012; Ömeroğlu, 2014; Santilli, Nota ve Hartung, 2019; Turan, 2017). Dolayısıyla hâlâ kariyer uyum yeteneklerini geliştirmeye yönelik çalışmalara ihtiyaç olduğu söylenebilir. Çünkü bireyler değişen iş gücü piyasasında ayakta kalabilmek ve gelişmek için kariyerleriyle ilgili becerilerini geliştirme ihtiyacı duymaktadırlar (Rees, 2017). Bireyin özelliği ile işin niteliğini eşleştirme, yöneltme-yerleştirme hizmeti anlayışına sahip eski paradigmalara göre hizmet veren kariyer psikolojik danışmanlığı anlayışı günümüzde bireye destek yerine engel olabilir. Yeni paradigmalarda doğrultusunda bireylerin; yaşam boyu öğrenen birey olarak gelişimi desteklemek, gelişen ve değişen kendini keşfetmesine destek olmak, kendisiyle ilgili farkındalığını artırmak, ortaya çıkan koşullara göre gerekli esnekliği gösterme ve uyum sağlama becerilerini geliştirmek, bütünsel gelişimi destekleyecek öğrenmeyi öğrenme, yaşam yönetimi, iletişim becerileri gibi meta yeterliklerini geliştirmelerini teşvik etmek, kestirilemeyen hızlı değişimlerin yarattığı iş yaşamına bireylerin kişisel gelişimlerini yapılandırarak bireysel kariyer gelişimlerini yönetmeleri için gerekli farkındalık ve tutumları kazanmalarını desteklemek günümüz kariyer psikolojik danışmanlarından beklenen temel roldür (Yeşilyaprak, 2018). Bu nedenle bu çalışmanın amacı KYK temelli geliştirilen kariyer müdahale programının lise öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerine ve kariyer seçimini yapılandırmayla ilişkili uyum sağlama tepkilerine etkisini incelemektir. Araştırmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki hipotezler test edilmiştir.

Hipotez 1: KYK temelli geliştirilen kariyer müdahale programı öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerine ait puanları arttırmaktadır.

Hipotez 2: KYK temelli geliştirilen kariyer müdahale programı öğrencilerin kariyer uyum tepkilerine ait puanları arttırmaktadır.

Yöntem

Araştırmanın Deseni

Bu araştırma, lise öğrencilerinde kariyer uyum yeteneklerini geliştirmeye yönelik hazırlanan KYK temelli kariyer müdahale çalışmasının etkililiğini inceleyen öntest-sontest kontrol gruplu yarı deneysel bir çalışma olarak gerçekleştirilmiştir. Yarı deneysel desenler, hazır gruplar üzerinde seçkisiz atanmanın olmadığı desenlerdir (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2014). Katılımcılar seçkisiz atanmadığından dolayı bu çalışma yarı deneyseldir. Yaygın olarak kullanılan bu desende katılımcılardan deneysel işlem öncesinde ve sonrasında bağımlı değişkenle ilgili ölçümler elde edilir (Büyüköztürk, 2014a).

Çalışma Grubu

Araştırma, Türkiye'nin İç Anadolu Bölgesinde yer alan bir ilin merkezindeki benzer özellik taşıyan iki farklı Anadolu Lisesinde, dokuzuncu ve onuncu sınıfa devam eden öğrenciler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışma grubunun katılımcıları, araştırmaya gönüllü olarak katılmak isteyen 54 öğrenciden (27 deney grubu, 27 kontrol grubu) oluşmaktadır. Deney grubundaki öğrencilerin yaşları

13-16 arasında değişmektedir. Yaş ortalamaları 14,89'dur ($S_s = .85$). Kontrol grubundaki öğrencilerin yaşları ise 13-17 arasında değişmektedir. Öğrencilerin yaş ortalamaları 14,93'tür ($S_s = .87$). Deney grubu katılımcılarının %59,3'ü kız ($n = 16$), %40,7'si erkek ($n = 11$) öğrenciden oluşmaktadır. Kontrol grubu katılımcılarının ise %63'ü kız ($n = 17$), %37'si erkek ($n = 10$) öğrenciden oluşmaktadır. Deney grubu katılımcılarının 9'u 9. sınıf, 18'i 10. sınıf öğrencisidir. Kontrol grubu katılımcılarının ise 10'u 9. sınıf, 17'si 10. sınıf öğrencisidir. Deney gruplarındaki öğrencilerin %70,4'ü kendi sosyoekonomik düzeyini orta olarak algılamaktadır. Öğrencilerin %25,9'u yüksek, %3,7'si ise düşük olarak algılamaktadır. Kontrol grubundaki öğrencilerin de benzer şekilde büyük çoğunluğu (%88,9) kendi sosyoekonomik düzeyini orta olarak algılamaktadır. Diğer yandan öğrencilerin %7,4'ü yüksek, %53,7'si ise düşük olarak algılamaktadır.

Deney ve Kontrol Gruplarının Eşleştirilmesi:

Çalışma gruplarındaki katılımcıların ilgili değişkenler (kariyer uyum yetenekleri ve kariyer uyum tepkileri) açısından eşleştirilmeleri sağlanmaya çalışılmıştır. Elle yapılan mekanik eşleştirmenin yanı sıra katılımcıların öntest puanlarına göre istatistiksel eşleştirme yapılmıştır. Bunun için öncelikle katılımcıların öntest puanlarına ilişkin basıklık ve çarpıklık değerleri incelenmiştir. Öntest ölçek puanlarına ait basıklık ve çarpıklık değerlerinin +1,5 ile -1,5 arasında olduğu görülmüştür. Bu nedenle öntest puanlarına ait dağılımın normal olduğu söylenebilir (Tabachnick ve Fidell, 2001). Katılımcıların öntest puanlarının istatistiksel eşleştirilmesi için parametrik testlerden bağımsız örneklem için *t*-testi tercih edilmiştir. Deney ve kontrol gruplarında yer alan katılımcıların Kariyer Uyum Yetenekleri ve Öğrenci Kariyer Yapılandırma Envanteri toplam ve alt boyut puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür ($p > .005$). Buna göre deney ve kontrol gruplarındaki öğrencilerin anılan ölçeklerdeki toplam ve alt boyut puanları bakımından birbirine denk olduğu söylenebilir.

Veri Toplama Araçları

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Yeni Form (KUYÖ-YF):

İlgi, kontrol, merak ve güven olmak üzere dört boyuttan oluşan ve bireyin uyum kaynaklarını ölçen Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği, önce 24 maddelik orijinal form olarak yayımlanmıştır (Savickas ve Porfeli, 2012). Daha sonra Maggiori, Rossier ve Savickas (2015) ölçeğin kısa formunun büyük araştırmalara kolayca dâhil olmak, uygulamayı kolaylaştırmak, farklı mesleki alanlarda ve gruplarda uygulama imkânı sağlamak gerekmesiyle ölçeğin kısa formunu oluşturmuştur. Işık vd. (2018) ise bu formu (KUYÖ-KF) Türkçeye uyarlamışlardır. Savickas ve Porfeli (2015) toplulukçu kültürlerde kariyer uyum yeteneğinin olası bir boyutu olabilecek iş birliğini ortaya atmıştır. Korkmaz (2021) tarafından Maggiori vd.'nin (2015) geliştirdiği formun üzerine Savickas ve Porfeli (2015) tarafından önerilen iş birliği boyutu maddeleri de eklenerek Türk kültüründe beş boyutlu (ilgi, kontrol, merak, güven ve iş birliği), yeni ve kısa Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Yeni Form (KUYÖ-YF) geliştirilmiştir. Ölçek lise

öğrencileri üzerinde geliştirilmiştir. Ölçek beş boyutlu, 17 maddeden oluşmakta ve beşli Likert tipindedir (1 = Hiç güçlü değil, 5 = Çok güçlü). Ölçekten alt boyut ve toplam boyuta ilişkin toplam puanlar alınabilmektedir. Alınan puanların yüksekliği kariyer uyum yeteneklerinin düzeyinin yüksekliği anlamına gelmektedir. Ölçeğe ait örnek maddeler şu şekildedir; “Geleceğimin nasıl olacağı hakkında düşünme (ilgi)”, “Kendi kendime karar verme (kontrol)”, “Bir birey olarak gelişimim için fırsatlar arama (merak)”, “Yeteneklerim doğrultusunda çalışma (güven)”, “Grup çalışmalarında başkalarıyla iş birliği yapma (iş birliği)”. Beş boyutlu yapı toplam varyansın %55,52’sini açıklamaktadır. Birinci düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) sonucunda modele ilişkin sonuçlar $\chi^2 = 434,321$, $sd = 109$, $p < .001$, $\chi^2/sd = 3,985$, $GFI = .93$, $CFI = .87$, $RMSEA = .06$ (LO = .06, HI = .07), $AIC = 522,321$ şeklinde; ikinci düzey DFA, sonucunda modele ilişkin sonuçlar $\chi^2 = 440,265$, $sd = 114$, $p < .001$, $\chi^2/sd = 3,862$, $GFI = .93$, $CFI = .87$, $RMSEA = .06$ (LO = .06, HI = .07), $AIC = 518,265$ şeklinde hesaplanmıştır. Ölçek toplam puanı ile algılanan stres ve kariyer uyum tepki puanları arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı ilişkiler elde edilmiştir. Ölçeğin alt boyutlara ilişkin iç tutarlık katsayılarının .60 ile .75 arasında değiştiği bulunmuştur. Bununla birlikte toplam ölçeğe ilişkin iç tutarlık katsayısı .81 olarak hesaplanmıştır. Mevcut çalışma kapsamında deney ve kontrol gruplarından elde edilen veriler bir araya getirilerek ölçeğe ait iç tutarlık katsayıları hesaplanmıştır. Öntestten elde edilen verilerle hesaplanan iç tutarlık katsayılarının alt boyutlarda .67 ile .82 arasında değiştiği görülmüştür. Sontestten elde edilen verilerle hesaplanan iç tutarlık katsayıları ise alt boyutlarda .67 ile .87 arasında değişmektedir. Ayrıca ölçeğe ait toplam puanlara ilişkin iç tutarlık katsayısı öntest için .88, sontest için de .91 olarak hesaplanmıştır.

Öğrenci Kariyer Yapılandırma Envanteri (ÖKYE):

Kariyer uyum düşünce ve davranışlarının güvenilir ölçümüne ve araştırmacıların kariyer uyum modelinde bir boyut olan uyum tepkilerinin özel olarak ölçülmesini sağlayan ölçme aracı ihtiyacına yönelik olarak Öğrenci Kariyer Yapılandırma Envanteri (ÖKYE) Savickas vd. (2018) tarafından geliştirilmiştir. Bu envanter, kariyer seçimini yapılandırmayla ilişkili mesleki düşünce ve davranışlardan oluşan uyum sağlama tepkilerini/baş etme davranışlarını ölçmeyi amaçlamaktadır. Lise, üniversite ve lisansüstü öğrenciler üzerinde geliştirilen envanter, dört ölçek üzerinden değerlendirilen 18 maddeden oluşmaktadır. Bu dört ölçek; mesleki benlik kavramını belirginleştirme, meslekler hakkında bilgi araştırma, meslek seçimine karar vermek ve seçimi uygulamaya hazırlanmadır. Belirginleştirmeyi, araştırmayı, karar vermeyi ve hazırlanmayı içeren her bir ölçek, belirli bir kariyer yapılandırma görevini değerlendirmektedir. Ölçekler “1 = Henüz bunun hakkında düşünmedim”, “2 = Bunu düşündüm ama bunun hakkında ne yapacağımı bilmiyorum”, “3 = Bunun hakkında ne yapacağımı biliyorum”, 4 = “Yapılması gerekenleri şimdi yapıyorum”, 5 = “Bunu zaten yaptım” şeklinde beşli Likert tipi derecelendirme ile yanıtlanmaktadır. Envanterden alınan yüksek

puan bireyin kariyer seçimini yapılandırmasında mesleki düşünce ve davranışlardan oluşan uyum sağlama tepkilerini/baş etme davranışlarını başarılı bir şekilde gerçekleştirdiği anlamına gelmektedir.

ÖKYE'nin Türkçeye uyarlama çalışmaları farklı yazarlar (Korkmaz, 2021; Öztemel ve Yıldız-Akyol, 2021; Sevinç ve Siyez, 2018) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada Korkmaz (2021) tarafından lise öğrencileri üzerinde uyarlanan envanter kullanılmıştır. Bu çalışmada orijinal yapıdan farklı olarak üç boyutlu bir yapıya ait uyarlama gerçekleştirilmiştir. Buna göre envanter belirginleştirme, keşfetme ve karar verme alt ölçeklerinden oluşmaktadır. Ölçeğe ait örnek maddeler şu şekildedir; "Kişiliğimin net bir resmini oluşturmak (belirginleştirme)", "Meslekler hakkında bilgi edinmek (keşfetme)", "İhtiyacım olan eğitim ve deneyimi elde etmemi sağlayacak fırsatlar bulmak (karar verme)". Ölçeğin yapı geçerliğine ilişkin birinci düzey DFA uyum iyiliği değerleri $\chi^2 = 349,496$, $sd = 130$, $p < .001$, $\chi^2/sd = 2,688$, $GFI = .93$, $CFI = .92$, $RMSEA = .06$ ($LO = .05$, $HI = .07$), $AIC = 431,496$ şeklinde; ikinci düzey DFA uyum iyiliği değerleri ise $\chi^2 = 349,496$, $sd = 130$, $p < .001$, $\chi^2/sd = 2,688$, $GFI = .93$, $CFI = .92$, $RMSEA = .06$ ($LO = .05$, $HI = .07$), $AIC = 431,496$ olacak şekilde bulunmuştur. ÖKYE ile kariyer uyum yetenekleri ve kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasında pozitif, orta düzeyde ve anlamlı ilişkiler elde edilmiştir. Diğer yandan ÖKYE ile algılanan stres arasında negatif, düşük düzeyde ve anlamlı ilişkiler elde edilmiştir. Envanterin alt ölçeklere ilişkin iç tutarlık katsayılarının .64 ile .85 arasında değiştiği ve toplam ölçeğe ilişkin iç tutarlık katsayısının .87 olduğu görülmüştür. Mevcut çalışma kapsamında deney ve kontrol gruplarından elde edilen veriler bir araya getirilerek ölçeğe ait iç tutarlık katsayıları hesaplanmıştır. Öntestten elde edilen verilerle hesaplanan iç tutarlık katsayılarının alt boyutlarda .68 ile .87 arasında değiştiği görülmüştür. Sontestten elde edilen verilerle hesaplanan iç tutarlık katsayıları ise alt boyutlarda .76 ile .92 arasında değişmektedir. Ayrıca ölçeğe ait toplam puanlara ilişkin iç tutarlık katsayısı öntest için .91, sontest için de .94 olarak hesaplanmıştır.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Ölçme araçları uygulanmadan önce araştırmacı tarafından yapılacak çalışma ile ilgili öğrencilere bilgiler verilmiştir. Daha sonra çalışmayla ilgili tüm bilgileri içeren ve araştırmacı tarafından hazırlanan bilgilendirilmiş onam formu öğrencilere dağıtılmış ve katılmak isteyen öğrenciler formun en altında bulunan kısmı imzalamışlardır. Böylelikle öğrencilerin çalışmaya gönüllü olarak katılmak istedikleri sağlanmıştır. Deneysel çalışmadan elde edilen nicel veriler KUYÖ-YF ve ÖKYE ile toplanmıştır. Deneysel çalışmanın uygulama aşamasında ilk nicel veriler programa ilişkin bilgilendirmeler yapıldıktan sonra çalışmaya katılmak isteyen gönüllü öğrencilerden kariyer müdahale programına başlamadan önce toplanmıştır. Son teste ilişkin veriler kariyer müdahale programı tamamlandıktan sonra son oturumdan bağımsız bir şekilde toplanmıştır. Deney grubundan elde edilen izleme testine ilişkin veriler ise son oturumdan dört hafta sonra elde edilmiştir.

KYK temelli hazırlanan kariyer müdahale programının öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri ve kariyer uyum tepkileri üzerinde ne derece etkili olduğunu belirlemek amacıyla deney ve kontrol gruplarındaki öğrencilere ait öntest-sontest fark puanlarına ilişkin ortalama puanlar arasındaki farklılığın anlamlılığı incelenmiştir. Fark puanlarına ait ortalamaların karşılaştırılmasıyla I. tür hata yapma olasılığı azaltılmaya çalışılmıştır (Balci, 2018). Verilerin analizinde IBM SPSS 26 istatistik paket programı kullanılmıştır. İstatistiksel analizlerin anlamlılığında, anlamlılık düzeyi .05 olarak kabul edilmiştir. Verilerin analizinden önce fark puanlarının dağılımını incelemek için puanlara ilişkin basıklık ve çarpıklık değerleri incelenmiştir. Öğrencilerin sontest-öntest puan farklarına ait basıklık ve çarpıklık değerlerinde +1,5 ile -1,5 dışında kalan iki puan ortalaması (belirginleştirme ve keşfetme) olduğu bulunmuştur. Diğer puan ortalamalarına ait basıklık ve çarpıklık değerleri ise +1,5 ile -1,5 arasındadır. Buna göre ilgi, kontrol, merak, güven, iş birliği, KUYÖ-YF, karar verme ve ÖKYE'ye ait fark puan ortalamalarının normal dağılım gösterdiği; belirginleştirme (basıklık = 3,23, çarpıklık = .63) ve keşfetmeye (basıklık = 2,27, çarpıklık = .51) ait fark puan ortalamalarının ise normal dağılım göstermediği söylenebilir (Tabachnick ve Fidell, 2001). Son olarak deney ve kontrol grubundaki öğrencilerin sontest ve izleme testlerine ilişkin puan ortalamalarına ait basıklık ve çarpıklık değerleri incelenmiş ve bu değerlerin +1,5 ile -1,5 arasında olduğu görülmüştür. Dolayısıyla deney ve kontrol grubundaki öğrencilerin sontest ve izleme test puanlarının normal dağılıma sahip olduğu söylenebilir (Tabachnick ve Fidell, 2001). Normal dağılım gösteren puanlar için parametrik testlerden bağımsız örneklem *t*-testi ve bağımlı örneklem *t*-testi, normal dağılım göstermeyen puanlar için de parametrik olmayan testlerden Mann Whitney U-Testi kullanılmıştır. Bağımsız örneklem *t*-testi ile Man Whitney U-Testi iki ilişkisiz örneklem ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını, bağımlı örneklem *t*-testi ise iki ilişkili örneklem ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını incelemektedir (Büyüköztürk, 2014b).

Bağımlı değişkenle bağımsız değişken arasındaki ilişkinin ne kadar güçlü olduğunu ortaya koymak amacıyla değişkenlere ait etki büyüklükleri hesaplanmıştır (Kelley ve Preacher, 2012; Miller, 2007). Bu çalışmada Cohen (1992) tarafından geliştirilen ve yaygın olarak kullanılan etki büyüklüğü (*d*) kullanılmıştır. Parametrik olmayan testlere ait bulguların etki büyüklüklerinin hesaplanmasında *z* değerleri dikkate alınarak hesaplamalar yapılmıştır (Fritz, Morris ve Richler, 2012). Etki büyüklüklerinin değerlendirilmesinde grup ortalamalarının karşılaştırılmasında kullanılan etki büyüklükleri değerleri dikkate alınmıştır. Buna göre Cohen's *d* değeri .20'ye kadar küçük, .20 - .80 arası orta, .80 ve üzeri büyük etki olarak değerlendirilmektedir (Cohen, 1992).

Uygulanan programın kalıcılığını incelemek için deney grubunun sontest ve izleme testlerine ait ortalama puanları arasındaki anlamlı farklılık incelenmiştir. Verilerin analizinden önce verilere ait puanların dağılımı incelenmiştir. Sontest ve izleme testine ait puanların basıklık ve çarpıklık değerleri

incelendiğinde, değerlerin +1,5 ile -1,5 arasında olduğu görülmüştür. Buna göre sontest ve izleme testlerine ait alt boyut ve toplam puanların normal dağılım gösterdiği söylenebilir (Tabachnick ve Fidell, 2001). Bu nedenle sontest ve izleme testleri arasındaki farkın anlamlılığını incelemek için parametrik testlerden bağımlı örneklem *t*-testi kullanılmıştır (Büyüköztürk, 2014b).

İşlem

Araştırma için gerekli izinler ilgili İl Millî Eğitim Müdürlüğünden (99371540-44-E.8664699) ve Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü aracılığıyla Üniversite Etik Kurulundan (E-95704281-604.02.02-65328) alınmıştır. Geliştirilen kariyer müdahale programı, ildeki bir Anadolu Lisesinin 9. ve 10. sınıflarından seçilen öğrencilere uygulanmıştır. Programın oturumları yedi haftada uygulanmıştır. Her bir oturum yaklaşık 40 dakika sürmüştür. Uygulamalar hafta içi (salı günü) öğrencilerin serbest zaman etkinliklerine ayırdıkları vakitte okulun toplantı salonunda gerçekleştirilmiştir. Programın uygulamaları ikinci araştırmacının danışmanlığında birinci araştırmacı tarafından yürütülmüştür. Kontrol grubundaki öğrencilere ise araştırmacı tarafından ayrıca bir müdahalede bulunulmamış ve önceden planlanmış resmî okul rehberlik programındaki etkinlikler okul psikolojik danışmanı veya sınıf rehberlik öğretmeni tarafından sunulmuştur.

Programın ilk oturumunda çalışmanın amacı ve uygulanacak yöntem anlatılmıştır. Sonraki oturumlarda her bir kariyer uyum yeteneğine ilişkin etkinlikler yapılmıştır. Son oturumda ise sonlandırma etkinlikleri yapılarak programın uygulanması tamamlanmıştır. Uygulamalar sırasında katılımcılardan alınan geri dönüşlere ve yansıttıkları beden diline göre yapılan deneysel uygulamadan katılımcıların psikolojik veya fiziksel herhangi bir zarar görmediği gözlenmiştir.

Kariyer Müdahale Programının Genel Nitelikleri:

KYK, bireylere kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetleri vermede farklı bakış açıları sunmaktadır. Bu bakış açıları aktör, özne ve yazardır. Her biri farklı kariyer müdahalesi gerektiren bu bakış açılarından özneyi yani bireyi geliştirmede kariyer müdahale teknikleri kullanılmaktadır. Bu bakış açısına göre bireylerin ihtiyacı olan eğer araştırma, karar verme, plan yapma ya da meslek araştırma konusunda yardım istemekteyse bu durumda özneyi yani bireyi geliştirmek adına kariyer müdahale teknikleri kullanılabilir (Savickas, 2011a). Bu çalışma kapsamında geliştirilecek olan kariyer müdahale programlarının hazırlanmasında bu bakış açısı temel alınmıştır. Programın geliştirilme sürecinde ilgili alanyazındaki kuramsal temelden faydalanılmıştır (Maggiori vd., 2015; Savickas, 2009, 2011a; Savickas vd., 2018; Savickas ve Porfeli, 2012, 2015). Bu adımlar doğrultusunda kariyer uyum yetenekleri ile ilgili alanyazın incelenerek ölçme aracındaki ifadeler hedef davranışlara dönüştürülmüştür. Ayrıca kariyer uyum yetenekleri ile ilgili yapılan nitel çalışmalar da incelenmiş (Karacan-Özdemir ve Ayaz, 2020; McMahan vd., 2012) ve kariyer uyum yeteneklerinin alt boyutlarına ilişkin yazılan tanılayıcı nitel kodlar (Einarsdóttir vd., 2015) gözden geçirilerek hedef davranışların oluşturulmasında faydalanılmıştır.

Geliştirilen kariyer müdahale programının genel amacı, KYK temelli olup lise öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerini geliştirmektir. Programda kariyer uyum yeteneklerinin her bir alt boyutu (ilgi, kontrol, merak, güven ve iş birliği) ile ilgili bir oturum planlanmıştır. Oturumlarda alanyazında kullanılan etkinliklerin uyarlanarak kullanılmasının yanı sıra alanyazına uygun etkinlikler de geliştirilerek uygulanmıştır. Programa son halini vermeden önce iki aşamada pilot uygulamalar gerçekleştirilmiştir. İlk pilot uygulama birinci araştırmacı tarafından doğrudan gerçekleştirilmiştir. Birinci pilot uygulama sonrasında birinci araştırmacı ile ikinci araştırmacı tarafından program gözden geçirilerek düzenlenmiştir. İkinci aşamada ise farklı türdeki beş lisede beş farklı uygulayıcı tarafından uygulamalar gerçekleştirilmiştir. Uygulamalar sonucunda uygulayıcılar tarafından geri bildirimler sunulmuş ve araştırmacılar tarafından geri bildirimler incelenerek programda gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Tüm bu aşamalar sonucunda 7 oturumluk kariyer müdahale programı geliştirilmiştir. Oturumlar okul ders saatleri ile uyumlu olacak şekilde 40'ar dakika olarak planlanmıştır.

Programın tüm oturumlarında önceki oturumların özetlenmesi, verilen ev ödevlerinin ele alınması, ilgili oturumun içeriği hakkında katılımcıları haberdar etme ve ısınma etkinliği ile bir başlangıç yapılır. Daha sonra her oturumun hedef davranışları kapsamında etkinlikler gerçekleştirilir. Oturumun sonunda özetleme yapılır, oturumun konusu ile ilgili ev ödevi verilir ve hedef davranışlarla ilgili haftanın hikâyesi okunarak oturum sonlandırılır. Programın birinci oturumunun amacı katılımcıların programın içeriği ile programın uygulama koşulları hakkında bilgilenmelerini sağlamaktır. Bu kapsamda grup lideri ile öğrencilerin tanışması, katılımcıların kariyer uyum yetenekleri hakkında bilgi sahibi olması, programın amacı ve program süresince uyulması gereken kurallar ilgili etkinliklere yer verilmiştir. İkinci oturumun amacı katılımcıların problem durumlarına karşı kişisel tutumlarına ilişkin farkındalıklarını artırma ve problemleri çözmede kendini güçlü görmeyi sağlamaktır (güven). Bu oturumda katılımcıların problem çözmede kullanılan güçlü yanların farkına varmasını sağlamak amacıyla "3 Özelliğim" ve problemlerle karşılaştıklarında kullanabilecekleri yöntem örneği için "DAHI" gibi etkinliklere yer verilmiştir. Üçüncü oturumun amacı katılımcıların, ihtiyacı olan bilgiye güvenilir şekilde ulaşma ve kendini-çevresini tanımaya sağlamaktır (merak). Bu oturumda katılımcıların kendilerini ve çevreyi tanımalarını sağlamalarına yönelik "Altıgen Bahçe", meslekler ya da okullarla ilgili bilgilere ulaşmada güvenilir bir yöntemi aktarmak amacıyla "Bilgi Kaynakları ve Yararlı Bilgiye Ulaşmada İpuçları" etkinlikleri bulunmaktadır. Dördüncü oturumun amacı katılımcıların geleceği hakkında düşüncelerini ve plan yapmalarının farkına varmalarını sağlamaktır (ilgi). Bu oturumda katılımcıların geleceği hayal etmelerini sağlamak amacıyla "Yönlendirilmiş Hayal", yaşamlarında neler olabileceklerine ilişkin plan yapmaları amacıyla "Yaşam Çizgisi" etkinliklerine yer verilmiştir. Beşinci oturumun amacı katılımcıların kendisiyle ilgili kararları bağımsız alması, kararlarının sorumluluğunu alması ve kişisel özelliklerine uygun kazanmak istediği

özelliklere ilişkin neler yapacağına karar vermesini sağlamaktır (kontrol). Bu oturumda katılımcıların alacakları kararlarda bağımsız olmalarını sağlamak amacıyla “Kararlarımız Hakkında Düşünmek”, “Nasıl Karar Verelim?”, “Kararlara Katıldığımız Zamanlar” gibi etkinlikler bulunmaktadır. Altıncı oturumun amacı katılımcıların grupla birlikte çalışmanın önemini ve katkısını bilmesini, insanlarla nasıl uzlaşabileceğini bilmesini ve grup çalışmalarında iş birliği yapmasını sağlamaktır (iş birliği). Bu oturumda katılımcıların grupla birlikte çalışmanın önemini, faydasını bilme ve insanlarla uzlaşabilmeyi sağlamaları amacıyla “İş Birliği Yapmak” ve “Bu Parayı Birlikte Nasıl Harcayalım?” etkinliklerine yer verilmiştir. Yedinci ve son oturumun amacı katılımcıların uygulanan programın değerlendirmesini yapmaları ve program süreciyle ilgili geribildirim alıp vermelerini sağlamaktır. Bu kapsamda katılımcılar için “Çalışmanın Değerlendirilmesi” ve “Geçmişe Mektup” etkinliklerine yer verilmiştir.

Bulgular

Kariyer Uyum Yeteneklerine İlişkin Bulgular

Deney grubu ve kontrol grubundaki öğrencilerin Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Yeni Formu’ndan aldıkları öntest-sontest puanlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 1’de sunulmuştur:

Tablo 1. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Yeni Form ve Alt Ölçeklerinin Öntest-Sontest Puanlarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçekler	Grup	İşlem	N	X	Ss
KUYÖ-YF	Deney	Öntest	27	60,59	8,50
		Sontest	27	70,07	8,18
	Kontrol	Öntest	27	64,00	10,92
		Sontest	27	62,59	10,24
İlgi	Deney	Öntest	27	9,85	2,36
		Sontest	27	12,04	2,12
	Kontrol	Öntest	27	9,89	2,71
		Sontest	27	10,04	1,99
Kontrol	Deney	Öntest	27	10,67	2,22
		Sontest	27	12,67	1,75
	Kontrol	Öntest	27	10,93	2,32
		Sontest	27	11,41	2,47
Merak	Deney	Öntest	27	10,26	2,18
		Sontest	27	12,11	1,85
	Kontrol	Öntest	27	10,67	2,00
		Sontest	27	10,04	2,72
Güven	Deney	Öntest	27	10,96	2,17
		Sontest	27	12,52	1,58
	Kontrol	Öntest	27	12,11	2,99
		Sontest	27	10,89	2,24
İş Birliği	Deney	Öntest	27	18,85	3,80
		Sontest	27	20,74	2,99
	Kontrol	Öntest	27	20,41	3,32
		Sontest	27	20,22	3,14

KUYÖ-YF: Kariyer uyum yetenekleri toplam puanı

Tablo 1’de Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Yeni Form (KUYÖ-YF) ve alt ölçek puanları incelendiğinde, deneysel işlem öncesinde grupların öntest puanlarının birbirine yakın olduğu görülmektedir. Deneysel işlem sonrasında elde edilen puanlar incelendiğinde ise puanlarda farklılaşma olduğu görülmektedir. Deney grubu ve kontrol gruplarının tüm ortalama fark puanları normal dağılım gösterdiğinden dolayı bağımsız örneklem *t*-testi yapılmıştır. Analize ilişkin bulgular Tablo 2’de sunulmuştur:

Tablo 2. Deney Grubu ve Kontrol Grubunun Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Yeni Form ve Alt Ölçeklerinden Aldığı Öntest-Sontest Puan Ortalamalarına İlişkin Fark Puanlarının Bağımsız Örneklem *t*-testi Analizi Sonuçları

Ölçekler	Grup	N	X	Ss	%95 Güven Aralıkları	Sd	t	p																																																												
KUYÖ-YF	Deney	27	9,48	5,25	7,79 – 13,99	52	7,05	.000***																																																												
	Kontrol	27	-1,41	6,08					İlgi	Deney	27	2,19	1,92	.85 – 3,22	52	3,45	.001**	Kontrol	27	.15	2,40	Kontrol	Deney	27	2,00	1,62	.47 – 2,57	52	2,90	.005**	Kontrol	27	.48	2,19	Merak	Deney	27	1,85	1,51	1,54 – 3,42	52	5,30	.000***	Kontrol	27	-.63	1,90	Güven	Deney	27	1,56	1,97	1,51 – 4,05	52	4,39	.000***	Kontrol	27	-1,22	2,64	İş Birliği	Deney	27	1,89	2,67	.67 – 3,48	52	2,96
İlgi	Deney	27	2,19	1,92	.85 – 3,22	52	3,45	.001**																																																												
	Kontrol	27	.15	2,40					Kontrol	Deney	27	2,00	1,62	.47 – 2,57	52	2,90	.005**	Kontrol	27	.48	2,19	Merak	Deney	27	1,85	1,51	1,54 – 3,42	52	5,30	.000***	Kontrol	27	-.63	1,90	Güven	Deney	27	1,56	1,97	1,51 – 4,05	52	4,39	.000***	Kontrol	27	-1,22	2,64	İş Birliği	Deney	27	1,89	2,67	.67 – 3,48	52	2,96	.005**	Kontrol	27	-.19	2,48								
Kontrol	Deney	27	2,00	1,62	.47 – 2,57	52	2,90	.005**																																																												
	Kontrol	27	.48	2,19					Merak	Deney	27	1,85	1,51	1,54 – 3,42	52	5,30	.000***	Kontrol	27	-.63	1,90	Güven	Deney	27	1,56	1,97	1,51 – 4,05	52	4,39	.000***	Kontrol	27	-1,22	2,64	İş Birliği	Deney	27	1,89	2,67	.67 – 3,48	52	2,96	.005**	Kontrol	27	-.19	2,48																					
Merak	Deney	27	1,85	1,51	1,54 – 3,42	52	5,30	.000***																																																												
	Kontrol	27	-.63	1,90					Güven	Deney	27	1,56	1,97	1,51 – 4,05	52	4,39	.000***	Kontrol	27	-1,22	2,64	İş Birliği	Deney	27	1,89	2,67	.67 – 3,48	52	2,96	.005**	Kontrol	27	-.19	2,48																																		
Güven	Deney	27	1,56	1,97	1,51 – 4,05	52	4,39	.000***																																																												
	Kontrol	27	-1,22	2,64					İş Birliği	Deney	27	1,89	2,67	.67 – 3,48	52	2,96	.005**	Kontrol	27	-.19	2,48																																															
İş Birliği	Deney	27	1,89	2,67	.67 – 3,48	52	2,96	.005**																																																												
	Kontrol	27	-.19	2,48																																																																

p < .01, *p < .001, KUYÖ-YF: Kariyer uyum yetenekleri toplam puanı

Tablo 2’de de görüleceği üzere deney grubu ve kontrol grubunun kariyer uyum yetenekleri toplamı ve İlgi, Kontrol, Merak, Güven ve İş Birliği alt ölçekleri öntest-sontest fark puanları ortalamaları arasında anlamlı farklılıklar vardır. Uygulanan kariyer müdahale programının etkililiğini değerlendirmek için Cohen’s *d* etki büyüklüğü değerleri hesaplanmıştır. Etki büyüklüklerine ilişkin bulgular Tablo 3’te sunulmuştur:

Tablo 3. Uygulanan Kariyer Müdahale Programının Etkililiğine İlişkin Etki Büyüklük Değerleri

Ölçekler	Cohen’s <i>d</i>	Etki Büyüklüğü
KUYÖ-YF	1,92	Büyük
İlgi	.94	Büyük
Kontrol	.79	Orta
Merak	1,45	Büyük
Güven	1,19	Büyük
İş Birliği	.81	Büyük

KUYÖ-YF: Kariyer uyum yetenekleri toplam puanı

Tablo 3’te de görüleceği üzere, uygulanan kariyer müdahale programı bireylerin kariyer uyum yeteneklerinin Kontrol alt boyutu dışında hepsinde büyük düzeyde etki göstermiştir. Kontrol alt boyutunda ise uygulanan kariyer müdahale programı orta düzeyde etki göstermiştir. Buna göre KYK temelli hazırlanan kariyer müdahale programının bireylerin kariyer uyum yeteneklerini geliştirmede etkili bir faktör olduğu söylenebilir.

Kariyer Uyum Tepkilerine İlişkin Bulgular

Deney grubu ve kontrol grubundaki öğrencilerin Öğrenci Kariyer Yapılandırma Envanteri'nden (ÖKYE) aldıkları öntest-sontest puanlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4'te sunulmuştur:

Tablo 4. Öğrenci Kariyer Yapılandırma Envanteri ve Alt Ölçeklerinin Öntest-Sontest Puanlarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçekler	Grup	İşlem	N	X	Ss
ÖKYE	Deney	Öntest	27	53,96	13,90
		Sontest	27	68,33	12,16
	Kontrol	Öntest	27	55,37	15,24
		Sontest	27	54,52	16,08
Belirginleştirme	Deney	Öntest	27	17,63	5,51
		Sontest	27	21,74	5,13
	Kontrol	Öntest	27	19,11	5,29
		Sontest	27	18,74	5,57
Keşfetme	Deney	Öntest	27	8,63	3,03
		Sontest	27	11,56	2,47
	Kontrol	Öntest	27	9,19	3,17
		Sontest	27	9,30	3,24
Karar Verme	Deney	Öntest	27	27,70	6,97
		Sontest	27	35,03	6,32
	Kontrol	Öntest	27	27,04	8,65
		Sontest	27	26,48	8,47

ÖKYE: Öğrenci Kariyer Yapılandırma Envanteri toplam puanı

Tablo 4'te Öğrenci Kariyer Yapılandırma Envanteri (ÖKYE) ve alt ölçek puanları incelendiğinde, deneysel işlem öncesinde grupların öntest puanlarının birbirine yakın olduğu görülmektedir. Deneysel işlem sonrasında elde edilen puanlar incelendiğinde ise puanlarda farklılaşma olduğu görülmektedir. Daha sonra fark puanlarına ilişkin ortalamalar istatistiksel analizlerle karşılaştırılmıştır. Deney grubu ve kontrol gruplarının ortalama puanları arasındaki farklar incelenirken, fark puanları normal dağılım gösteren ÖKYE toplam ve Karar Verme alt ölçeği puanları için bağımsız örneklem *t*-testi yapılmıştır. Fark puanları normal dağılım göstermeyen Belirginleştirme ve Keşfetme alt ölçek puanları için de Mann Whitney U testi yapılmıştır. Bağımsız örneklem *t*-testi sonuçları Tablo 5'te, Mann Whitney U testi sonuçları ise Tablo 6'da sunulmuştur:

Tablo 5. Deney Grubu ve Kontrol Grubunun Öğrenci Kariyer Yapılandırma Envanteri ve Karar Verme Alt Ölçeğinden Aldığı Öntest-Sontest Puan Ortalamalarına İlişkin Fark Puanlarının Bağımsız Örneklem *t*-testi Analizi Sonuçları

Ölçekler	Grup	N	X	Ss	%95 Güven Aralıkları	Sd	t	p
ÖKYE	Deney	27	14,37	8,56	5,36 – 10,49	52	7,27	.000***
	Kontrol	27	-.85	6,72				
Karar Verme	Deney	27	7,33	5,51	11,02 – 19,43	52	6,19	.000***
	Kontrol	27	-.56	3,72				

***p < .001, ÖKYE: Öğrenci Kariyer Yapılandırma Envanteri toplam puanı

Tablo 6. Deney Grubu ve Kontrol Grubunun Öğrenci Belirginleştirme ve Keşfetme Alt Ölçeğinden Aldığı Öntest-Sontest Puan Ortalamalarına İlişkin Fark Puanlarının Mann Whitney U Analizi Sonuçları

Ölçekler	Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Belirginleştirme	Deney	27	36,50	985,50	121,50	.000***
	Kontrol	27	18,50	499,50		
Keşfetme	Deney	27	34,89	942,00	165,00	.000***
	Kontrol	27	20,11	543,00		

***p < .001

Tablo 5 ve Tablo 6’da görüleceği üzere deney grubu ve kontrol grubunun ÖKYE toplam ve Belirginleştirme, Keşfetme ve Karar Verme alt ölçekleri öntest-sontest fark puanları ortalamaları arasında anlamlı farklılıklar vardır. KYK temelli kariyer müdahale programına katılan bireylerin ÖKYE toplam puanı ile alt boyutlar olan Belirginleştirme, Keşfetme ve Karar Verme düzeylerindeki artışın kontrol grubundaki bireylerin düzeylerindeki artışa göre daha fazla olduğu görülmektedir. Bu bulgu, deney grubundaki öğrencilerin kariyer uyum tepkilerindeki görülen değişimin uygulanan KYK temelli hazırlanan kariyer müdahale programından (deneysel işlem) kaynaklandığını göstermektedir. Uygulanan kariyer müdahale programının etkililiğini değerlendirmek için Cohen’s *d* etki büyüklüğü değerleri hesaplanmıştır. Etki büyüklüklerine ilişkin bulgular Tablo 7’de sunulmuştur:

Tablo 7. Uygulanan Kariyer Müdahale Programının Etkililiğine İlişkin Etki Büyüklük Değerleri

Ölçekler	Cohen’s <i>d</i>	Etki Büyüklüğü
ÖKYE	1,98	Büyük
Belirginleştirme	1,19	Büyük
Keşfetme	1,08	Büyük
Karar Verme	1,68	Büyük

ÖKYE: Öğrenci Kariyer Yapılandırma Envanteri toplam puanı

Tablo 7’de de görüleceği üzere, uygulanan kariyer müdahale programı bireylerin kariyer uyum tepkilerinin hepsinde (toplam ve alt ölçek puanları) büyük düzeyde etki göstermiştir. Buna göre KYK temelli hazırlanan kariyer müdahale programının bireylerin kariyer uyum tepkilerini geliştirmede etkili bir faktör olduğu söylenebilir.

İzleme Testine İlişkin Bulgular

Uygulanan KYK temelli hazırlanan kariyer müdahale programının etkisinin kalıcılığını belirlemek için programın son oturumundan dört hafta sonra kariyer uyum yetenekleri ile kariyer uyum tepkilerini ölçen ölçekler izleme testi olarak uygulanmıştır. Sontest ile izleme testi puanları bağımlı örneklem *t*-testi ile karşılaştırılmıştır. Kariyer uyum yeteneklerine ait analize ilişkin bulgular Tablo 8’de sunulmuştur:

Tablo 8. Deney Grubunun Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği-Yeni Form ve Alt Ölçeklerinden Aldığı Sontest ve İzleme Testi Puanlarına İlişkin Bağımlı Örneklem *t*-testi Analiz Sonuçları

Ölçekler	Ölçüm	N	X	Ss	Sd	%95 Güven Aralıkları	t	p
KUYÖ-YF	Sontest	27	70,07	8,18	26	-3,21 – 3,13	-.02	.981
	İzleme	27	70,11	9,75				
İlgi	Sontest	27	12,04	2,12	26	-.55 – 1,07	.66	.517
	İzleme	27	11,78	2,42				
Kontrol	Sontest	27	12,67	1,75	26	-.97 – .23	-1,26	.218
	İzleme	27	13,04	1,95				
Merak	Sontest	27	12,11	1,85	26	-.40 – .99	.88	.387
	İzleme	27	11,81	2,27				
Güven	Sontest	27	12,52	1,58	26	-.57 – .94	.51	.617
	İzleme	27	12,33	1,98				
İş Birliği	Sontest	27	20,74	3,00	26	-1,75 – .93	-.63	.538
	İzleme	27	21,15	3,71				

Tüm p değerleri .05'in üzerindedir, KUYÖ-YF: Kariyer uyum yetenekleri toplam puanı, Sd: Serbestlik derecesi

Tablo 8 incelendiğinde, bağımlı örneklem *t*-testi sonucuna göre deney grubundaki öğrencilerin sontest ve izleme testlerinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Bulgulara göre deney grubundaki öğrencilerin kariyer müdahale programından dört hafta sonra bile kariyer uyum yeteneklerinde bir düşüşün olmadığı görülmektedir. Sonuç olarak uygulanan kariyer müdahale programının öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri üzerinde etkisinin sürdüğü söylenebilir. Kariyer uyum tepkilerine ait kalıcılığın test edildiği analize ilişkin bulgular Tablo 9'da sunulmuştur:

Tablo 9. Deney Grubunun Öğrenci Kariyer Yapılandırma Envanteri ve Alt Ölçeklerinden Aldığı Sontest ve İzleme Testi Puanlarına İlişkin Bağımlı Örneklem *t*-testi Analiz Sonuçları

Ölçekler	Ölçüm	N	X	Ss	Sd	%95 Güven Aralıkları	t	p
ÖKYE	Sontest	27	68,33	12,16	26	-2,52 – 7,18	.99	.332
	İzleme	27	60,00	17,09				
Belirginleştirme	Sontest	27	21,74	5,13	26	-1,76 – 1,61	-.09	.929
	İzleme	27	21,81	6,34				
Keşfetme	Sontest	27	11,56	2,47	26	-.66 – 1,47	.79	.439
	İzleme	27	11,15	3,27				
Karar Verme	Sontest	27	35,04	6,32	26	-.85 – 4,85	1,44	.161
	İzleme	27	33,04	8,76				

Tüm p değerleri .05'in üzerindedir, ÖKYE: Öğrenci Kariyer Yapılandırma Envanteri toplam puanı, Sd: Serbestlik derecesi

Tablo 9 incelendiğinde, bağımlı örneklem *t*-testi sonucuna göre deney grubundaki öğrencilerin sontest ve izleme testlerinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Bulgulara göre deney grubundaki öğrencilerin kariyer müdahale programından dört hafta sonra bile kariyer uyum tepkilerinde bir düşüşün olmadığı görülmektedir. Sonuç olarak, uygulanan kariyer müdahale programının öğrencilerin kariyer uyum tepkileri üzerinde etkisinin sürdüğü söylenebilir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmanın amacı, Kariyer Yapılandırma Kuramı (KYK) temelli geliştirilen kariyer müdahale programının lise öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri ve kariyer uyum tepkilerine etkisini incelemektir. Deney grubuna araştırmacı tarafından KYK temelli geliştirilen kariyer müdahale programı yedi oturum boyunca uygulanmıştır. Araştırma sonucunda geliştirilen kariyer müdahale programının öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerini ve kariyer uyum tepkilerini arttırmada etkili olduğu bulgusu elde edilmiştir. Ayrıca geliştirilen kariyer müdahale programının etkililiğinin de devam ettiği görülmüştür.

Araştırma kapsamında incelenen *Hipotez 1*, geliştirilen KYK temelli kariyer müdahale programının öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerini geliştirmede etkili olduğu yönündedir. Elde edilen bulgular, uygulanan programın kariyer uyum yeteneklerini geliştirmede etkili olduğunu göstermektedir. Kariyer müdahalelerinin olumlu sonuçlar ortaya koyduğu bilinmektedir (Oliver ve Spokane, 1988; Spokane ve Oliver, 1983). KYK temelli hazırlanan müdahale çalışmaları incelendiğinde, çalışmaların bireylerin kariyer gelişimleri üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Örneğin, Barclay ve Stoltz (2016) kariyerlerine yön vermek isteyen üniversite öğrencileriyle KYK'yi temel alan kariyer stili görüşmesi gerçekleştirmiştir. Çalışma sonucunda katılımcıların kariyer belirsizliği ve kariyer kararsızlığı azalmış, akademik hazırlık yapma ve kariyer kararı verme düzeyleri artmıştır. Koen vd. (2012), yüksek lisans öğrencilerine KYK temelli bir program uygulamıştır. Uygulanan programın öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerini arttırdığı görülmüştür. Coolen (2014) üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmada, öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerini hazırladığı e-portfolyo müdahalesi ile arttırmayı hedeflemiştir. Yapılan çalışmada, katılımcıların kariyer uyum yeteneklerinde artış olduğu görülmüştür. Teychenne vd. (2019) tarafından hazırlanan çevrimiçi kariyer planlama modülü KYK temelli hazırlanmıştır. Uygulanan modülün araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerini anlamlı olarak arttırdığı görülmüştür. Santilli vd. (2019), KYK temelli grup müdahalesinin ergenlerin kariyer uyum yetenekleri, umut, iyimserlik, gelecek yönelimi ve psikolojik sağlamlık üzerindeki etkisini araştırmıştır. Kariyer Hikâyem çalışma kitabının uygulandığı çalışma grubundaki öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri ile gelecek yönelimlerinde anlamlı artışlar olduğu görülmüştür. Kara (2016) rehberlik ve psikolojik danışmanlık öğrencilerine kariyer uyum yeteneklerini geliştirme amacıyla hazırladığı programı uygulamıştır. Çalışmaya katılan öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerinde anlamlı artışın olduğu görülmüştür. Turan'ın (2017) yaptığı çalışmada, KYK temelli geliştirilen Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programının lise öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ile başa çıkmaları üzerindeki etkisini araştırmak amaçlanmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre geliştirilen programın lise öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ile kariyer uyum yeteneklerini anlamlı bir biçimde etkilediği görülmüştür. Eryılmaz ve Kara (2019) psikolojik danışma

ve rehberlik öğrencileri için hazırlana kariyer uyumluluğu programının öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri üzerindeki etkilerini incelemiştir. Yapılan çalışma sonucunda geliştirilen programın katılımcıların kariyer uyum yeteneklerini arttırdığı görülmüştür. Cadaret ve Hartung (2020) *Kariyer Hikâyem* çalışma kitabını kariyer yapılandırma grup müdahalesi olarak tasarlamıştır. Lise öğrencileri üzerinde yapılan çalışmadan elde edilen bulgulara göre katılımcıların mesleki kimlik puanları ile kariyer uyum yeteneklerini arttırdığı görülmüştür. Etkili sonuçlar ortaya koyan çalışmaların yanı sıra KYK temelli hazırlanan kariyer müdahalesinin etkili olmadığına dair bir çalışma da bulunmaktadır. Celen-Demirtas (2016), üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri, mesleki kimlik başarıları ve öznel iyi oluşlarını arttırmak amacıyla *Kariyer Hikâyem* isimli çalışma kitabından yararlanarak kariyer yapılandırma müdahale programı hazırlamıştır. Yapılan bu müdahale çalışmasının anılan değişkenler açısından etkili sonuçlar ortaya koymadığı görülmüştür. Alanyazında yapılan müdahale çalışmaları incelendiğinde; bu araştırmanın diğer çalışmalarla benzerlik göstermesinin yanı sıra bazı yönler bakımından farklılık gösterdiği görülmektedir. Bu araştırma öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerini geliştirmeyi amaçlaması bakımından, programda doğrudan her bir yeteneği (alt boyut) geliştirmeyi hedefleyen etkinlikleri içermesi ve lise öğrencilerine özgü geliştirilen bir program olması bakımından diğer çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Ancak Millî Eğitim Bakanlığına bağlı liselerin Rehberlik derslerine ayrılan süre ve içeriğiyle uyumlu olması, diğer tüm programlarda yer almayan iş birliği yeteneğini geliştirecek etkinlikleri içeren bir program olması bakımından alanyazında gerçekleştirilen diğer çalışmalardan farklılaşmaktadır.

Araştırmada ele alınan *Hipotez 2*, geliştirilen KYK temelli kariyer müdahale programının öğrencilerin kariyer uyum tepkilerini geliştirmede etkili olduğu yönündedir. Elde edilen bulgular, uygulanan programın kariyer uyum tepkilerini geliştirmede etkili olduğunu göstermiştir. Araştırmanın bu bulguları KYK'nin uyum modelini destekler niteliktedir. KYK temelli geliştirilen kariyer müdahale programı öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri kadar kariyer uyum tepkilerini de geliştirmiştir. Araştırmada elde edilen kanıtlar kariyer uyum yetenekleri ile kariyer uyum tepkilerinin ilişkili olduğunu desteklemektedir. Savickas (2005) KYK'de kariyer uyum tepkilerini dört kaynak olarak öne sürmüştür. KYK'deki dört bileşen birbirleriyle ilişkili olarak yaşam süresince kariyer yapılandırma sürecini vurgular. Bu modelde kariyer uyum yetenekleri, kariyer uyum tepkilerinin kaynağını ifade ederken uyum tepkileri ise değişen koşullara verilen tepkileri temsil etmektedir. Bu tepkileri harekete geçiren kaynağın ise uyum yetenekleri olduğu ve bununla birlikte uyum tepkilerinin uyum yetenekleri kaynakları ile uyum sonuçları arasında aracılık ettiği belirtilmektedir (Rudolph, Zacher ve Hirschi, 2019; Savickas vd., 2018; Šverko ve Babarović, 2019). Araştırmanın bu sonucunun kariyer uyum yetenekleri ile öğrencilerin uyum tepkileri arasındaki kuramsal temele katkı sunduğu ve KYK'nin teorik çerçevesiyle uyumlu olduğu söylenebilir. Çünkü kariyer uyum yeteneklerini geliştirmeyi hedefleyen

bir eğitim programı sonucunda öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri anlamlı düzeyde artmış ve bununla birlikte öğrencilerin uyum tepkilerinde de anlamlı düzeyde bir artış olmuştur. Diğer bir ifadeyle, öğrencilerin kariyer uyum kaynaklarının (kariyer uyum yetenekleri) artmasıyla birlikte kariyer uyum tepkilerinde de bir artış olduğu söylenebilir. Bu sonuç da kariyer uyum yetenekleri ile kariyer uyum tepkileri arasındaki ilişkiye dair önemli bir bulgu olarak yorumlanabilir. Ayrıca geliştirilen kariyer eğitim programının, keşif dönemindeki bireyin kariyer gelişiminde yaşadığı değişime verdiği tepkileri olumlu yönde artırdığı söylenebilir.

Sonuç olarak, bu araştırmada KYK temelli geliştirilen kariyer müdahale programının öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerini geliştirdiği ve kariyer uyum tepkilerini artırdığı görülmüştür. Bununla birlikte bu çalışmanın bir takım sınırlılıkları bulunmaktadır. Bu çalışma bir Anadolu Lisesinde eğitim-öğretim gören lise 9. ve 10. sınıftaki öğrencileri üzerinde gerçekleştirilmiştir. 11 ve 12. sınıfta okuyan öğrenciler üzerinde de benzer çalışmalar yapılabilir. Ayrıca farklı lise türlerinde eğitim-öğretim gören lise öğrencilerine de benzer çalışmanın yapılması çalışmanın geçerliğini arttıracaktır. KYK temelli geliştirilen kariyer müdahale programının ilkökul ve ortaokulda benzer yapıda ve kademeye uygun olacak şekilde farklı versiyonları hazırlanabilir. Bu çalışma lise öğrencileri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Benzer çalışmalar üniversitede eğitim-öğretim gören öğrencilerde de gerçekleştirilebilir. Bu çalışmalar üniversitelerin Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uygulama ve Araştırma Merkezleri; Kariyer Planlama, Araştırma ve Uygulama Merkezleri tarafından gerçekleştirilebilir. Ayrıca benzer çalışmalar beyaz yakalı ve mavi yakalı gibi çalışan gruplar üzerinde de gerçekleştirilebilir. Böylece iş yaşamında da problemle karşılaşan ya da karşılaşabilecek personellere destek sağlanabilir. Bu çalışmalar şirketlerin insan kaynakları biriminde çalışan psikolojik danışmanlar tarafından gerçekleştirilebilir.

Kaynaklar

- Balcı, A. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler* (13. b.). Ankara: Pegem Akademi.
- Barclay, S. R. & Stoltz, K. B. (2016). The life-design group: A case study assessment. *The Career Development Quarterly*, 64(1), 83-96. doi: [10.1002/cdq.12043](https://doi.org/10.1002/cdq.12043)
- Brown, A., Bimrose, J., Barnes, S. A. & Hughes, D. (2012). The role of career adaptabilities for mid-career changers. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 754-761. doi: [10.1016/j.jvb.2012.01.003](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.003)
- Büyüköztürk, Ş. (2014a). *DeneySEL desenler* (4. b.). Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş. (2014b). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (20. b.). Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (18. b.). Ankara: Pegem Akademi.

- Cadaret, M. C. & Hartung, P. J. (2021). Efficacy of a group career construction intervention with urban youth of colour. *British Journal of Guidance & Counselling*, 49(2), 187-199. doi: [10.1080/03069885.2020.1782347](https://doi.org/10.1080/03069885.2020.1782347)
- Celen-Demirtas, S. (2016). *The effects of career construction training on career adaptability, vocational identity achievement, and subjective well-being among first year college students*. (Doktora tezi). <https://www.proquest.com/openview/8a0864d070855f51baf911bfd25fdadc/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750> sayfasından erişilmiştir.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155–159. doi: [10.1037//0033-2909.112.1.155](https://doi.org/10.1037//0033-2909.112.1.155)
- Coolen, A. M. C. (2014). *Enhancing career adaptability to prepare for the school to work transition: Outcomes of an ePortfolio intervention among university students*. (Yüksek lisans tezi). <https://dspace.library.uu.nl/bitstream/handle/1874/296686/Anne%20Coolen.pdf?sequence=2&isAllowed=y> sayfasından erişilmiştir.
- Einarsdóttir, S., Vilhjálmssdóttir, G., Smáradóttir, S. B. & Kjartansdóttir, G. B. (2015). A culture-sensitive approach in the development of the Career Adapt-Abilities Scale in Iceland: Theoretical and operational considerations. *Journal of Vocational Behavior*, 89(1), 172–181. doi: [10.1016/j.jvb.2015.06.006](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.06.006)
- Eryılmaz, A. & Kara, A. (2019). Kariyer uyumluluğu psikoeğitim programının öğrencilerin kariyer uyumluluk düzeylerine etkisinin incelenmesi. *Hacettepe University Journal of Education*, 35(4), 733-745. doi: [10.16986/huje.20190503401-16](https://doi.org/10.16986/huje.20190503401-16)
- Fritz, C. O., Morris, P. E. & Richler, J. J. (2012). Effect size estimates: Current use, calculations, and interpretation. *Journal of Experimental Psychology: General*, 141(1), 2–18. doi: [10.1037/a0024338](https://doi.org/10.1037/a0024338)
- Hirschi, A., Herrmann, A. & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87(1), 1–10. doi: [10.1016/j.jvb.2014.11.008](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.008)
- Işık, E., Yeğin, F., Koyuncu, S., Eser, A., Çömlekçiler, F. & Yıldırım, K. (2018). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale–Short Form across different age groups in the Turkish context. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 18(3), 297–314. doi: [10.1007/s10775-018-9362-9](https://doi.org/10.1007/s10775-018-9362-9)
- Kara, A. (2016). *Kariyer uyumluluğu programının RPD öğrencilerinin kariyer uyumluluk düzeyleri üzerindeki etkisinin incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.

- Karacan-Özdemir, N. & Ayaz, A. (2020). Okul psikolojik danışma ve rehberlik programları: Kariyer uyum yetenekleri açısından bir inceleme. *Hacettepe University Journal of Education*, 35(3), 613-626. doi: [10.16986/HUJE.2018045437](https://doi.org/10.16986/HUJE.2018045437)
- Kelley, K. & Preacher, K. J. (2012). On effect size. *Psychological Methods*, 17(2), 137–152. doi: [10.1037/a0028086](https://doi.org/10.1037/a0028086)
- Keşir-Savoly, D. D. (2017). *Okuldan işe geçiş becerileri geliştirme programının kariyer uyumu ve kariyer iyimserliğine etkisi*. (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Koen, J., Klehe, U. C. & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395–408. doi: [10.1016/j.jvb.2012.10.003](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003)
- Korkmaz, O. (2021). *Kariyer yapılandırma kuramına göre geliştirilen kariyer müdahalesinin etkililiğinin incelenmesi*. (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Korkut-Owen, F. & Niles, S. G. (2018). Yeni yaklaşım ve modeller. B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya içinde* (9. b., s. 288-292). Ankara: Pegem Akademi.
- Kuzgun, Y. (2009). *Meslek rehberliği ve danışmanlığımıza giriş* (4. b.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Maggiori, C., Rossier, J. & Savickas, M. L. (2015). Career Adapt-Abilities Scale–Short Form (CAAS-SF): Construction and validation. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 312–325. doi: [10.1177/1069072714565856](https://doi.org/10.1177/1069072714565856)
- McMahon, M., Watson, M. & Bimrose, J. (2012). Career adaptability: A qualitative understanding from the stories of older women. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 762–768. doi: [10.1016/j.jvb.2012.01.016](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.016)
- Miller, S. A. (2007). *Developmental research methods* (3. b.). CA: SAGE Publications.
- Niles, S. G. & Bowsby, J. H. (2013). *21. yüzyılda kariyer gelişimi müdahaleleri*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Nye, C. D., Leong, F. T. L., Prasad, J., Gardner, D. M. & Tien, S. (2018). Revising the structure of the Career Adapt-Abilities Scale: The cooperation dimension and a 5-factor model. *Journal of Career Assessment*, 26(3), 549-562. doi: [10.1177/1069072717722767](https://doi.org/10.1177/1069072717722767)
- Oliver, L. W. & Spokane, A. R. (1988). Career-intervention outcome: What contributes to client gain? *Journal of Counseling Psychology*, 35(4), 447-462. doi: [10.1037/0022-0167.35.4.447](https://doi.org/10.1037/0022-0167.35.4.447)
- Ömeroğlu, S. (2014). *Polis akademisi öğrencilerine yönelik kariyer uyumu programının etkililiğinin incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.

- Öztemel, K. & Yıldız-Akyol, E. (2021). From adaptive readiness to adaptation results: Implementation of Student Career Construction Inventory and testing the Career Construction Model of Adaptation. *Journal of Career Assessment*, 29(1), 54-75. doi: [10.1177/1069072720930664](https://doi.org/10.1177/1069072720930664)
- Prasad, J., Gardner, D. M., Leong, F. T., Zhang, J. & Nye, C. D. (2021). The criterion validity of Career Adapt-abilities Scale with cooperation among Chinese workers. *Career Development International*, 26(2), 252-268. doi: [10.1108/CDI-04-2020-0106](https://doi.org/10.1108/CDI-04-2020-0106)
- Rees, A. (2017). *Career adaptability: Conceptual framework plus tool for effective practice*. <https://mooc.employid.eu/career-adaptability-conceptual-framework-plus-tool-for-effective-practice/> sayfasından erişilmiştir.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N. & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34. doi: [10.1016/j.jvb.2016.09.002](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002)
- Rudolph, C. W., Zacher, H. & Hirschi, A. (2019). Empirical developments in Career Construction Theory. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 1-6. doi: [10.1016/j.jvb.2018.12.003](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.12.003)
- 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. doi: [10.1016/j.jvb.2018.06.007](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.007)
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259. doi: [10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x](https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x)
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. S. D. Brown & R. W. Lent (Ed.), *Career development and counseling putting theory and research to work* içinde (s. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley.
- Savickas, M. L. (2008). Helping people choose jobs: A history of the guidance profession. J. A. Athanasou & R. Van Esbroeck (Ed.), *International handbook of career guidance* içinde (s. 97-113). doi: [10.1007/978-1-4020-6230-8_5](https://doi.org/10.1007/978-1-4020-6230-8_5)
- Savickas, M. L. (2009). Career style counseling. T. Sweeney (Ed.), *Adlerian counseling: A practitioner's approach* içinde (5. b., s. 183-207). New York: Routledge.
- Savickas, M. L. (2011a). New questions for vocational psychology: Premises, paradigms, and practices. *Journal of Career Assessment*, 19(3), 251-258. doi: [10.1177/1069072710395532](https://doi.org/10.1177/1069072710395532)
- Savickas, M. L. (2011b). Constructing careers: Actor, agent, and author. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 179-181. doi: [10.1002/j.2161-1920.2011.tb01109.x](https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2011.tb01109.x)
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... & Van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250. doi: [10.1016/j.jvb.2009.04.004](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004)

- Savickas, M. L. & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. doi: [10.1016/j.jvb.2012.01.011](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011)
- Savickas, M. L. & Porfeli, E. J. (2015). The Career Adapt-Abilities Scale + Cooperation Scale. <http://www.vocopher.com/ms/cmhc/CAAS+C.pdf> sayfasından erişilmiştir.
- Savickas, M. L., Porfeli, E. J., Hilton, T. L. & Savickas, S. (2018). The Student Career Construction Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 138–152. doi: [10.1016/j.jvb.2018.01.009](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.009)
- Sevinç, A. & Siyez, D. M. (2018). Öğrenci Kariyer Yapılandırma Envanteri'nin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(2), 157–168. doi: [10.18394/iid.349410](https://doi.org/10.18394/iid.349410)
- Sharf, R. S. (2017). *Kariyer gelişim kuramlarının kariyer danışmasına uygulanması* (F. Bacanlı & K. Öztemel, Ed.), (1. b.). Ankara: Pegem Akademi. doi: [10.14527/9786053185741](https://doi.org/10.14527/9786053185741)
- Sou, E. K. L., Yuen, M. & Chen, G. (2021). Development and validation of a Chinese Five-Factor Short Form of the Career Adapt-Abilities Scale. *Journal of Career Assessment*, 29(1), 129–147. doi: [10.1177/1069072720935151](https://doi.org/10.1177/1069072720935151)
- Spokane, A. R. & Oliver, L. W. (1983). The outcomes of vocational intervention. S. H. Osipow & W. B. Walsh (Ed.), *Handbook of vocational psychology* içinde (s. 99-136). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298. doi: [10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. D. Brown & L. Brooks (Ed.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* içinde (2. b., s. 197-262). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Šverko, I. & Babarović, T. (2019). Applying career construction model of adaptation to career transition in adolescence: A two-study paper. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 59–73. doi: [10.1016/J.JVB.2018.10.011](https://doi.org/10.1016/J.JVB.2018.10.011)
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics* (4. b.). MA: Allyn & Bacon.
- Teychenne, M., Parker, K., Teychenne, D., Sahlqvist, S., Macfarlane, S. & Costigan, S. (2019). A pre-post evaluation of an online career planning module on university students' career adaptability. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 10(1), 42–55. <https://ojs.deakin.edu.au/index.php/jtlge/article/view/781> sayfasından erişilmiştir.
- Turan, M. E. (2017). *Kariyer uyumluluğu geliştirme psiko-eğitim programının kariyer kararsızlığı ile başa çıkma üzerindeki etkisi*. (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.

Yeşilyaprak, B. (2018). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığına giriş. B. Yeşilyaprak (Ed.). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya içinde* (9. b., s. 1-41). Ankara: Pegem Akademi.

Zunker, V. G. (2012). *Career counseling: A holistic approach* (8. b.). Belmont, CA: Cengage Learning, Brook/Cole.

Extended Summary

The globalization of the workforce and unemployment causes very important changes in the business world and employees. These changes lead to the disappearance of some professions and the emergence of some others. This situation revealed a less linear and predictable situation in the business world and career paths (Yeşilyaprak, 2018). Although human characteristics remain constant, the environment is changing rapidly. Therefore, there is a need for theoretical models emphasizing human flexibility, adaptability, and lifelong learning (Savickas et al., 2009). In Career Construction Theory (CCT), career adaptability is an important resource that individuals can use in the face of changes in less linear and predictable situations.

Career adaptability is defined as coping with unforeseen changes brought about by changes in work and working conditions and the foreseeable tasks of being prepared and involved in the job role (Savickas, 1997). In other words, career adaptability emphasizes the coping processes in which individuals build their careers. While occupational identity is concerned with the kind of career, career adaptability is concerned with how an individual constructed their career (Savickas, 2005).

In the literature, concern, control, curiosity, and confidence are expressed as four sub-dimensions of career adaptability (Savickas, 2005). In addition, in recent years, there have been studies showing that cooperation is a dimension of career adaptability in societies with collectivist culture (Brown et al., 2012; Einarsdóttir et al., 2015; Korkmaz, 2021; McMahan et al., 2012; Nye et al., 2018; Prasad et al., 2021; Sou et al., 2020).

In today's career counseling service approach, matching the characteristics of the individual with the quality of the job may hinder the individual rather than support. In line with the new paradigms, the basic roles expected from today's career counselors are to support development as a lifelong learner, to support developing and changing self-discovery, to increase self-awareness, to develop the necessary flexibility and adaptation skills according to the emerging conditions, to encourage them to develop meta-competencies such as learning to learn, life management and communication skills that will support holistic development, to support individuals to gain the necessary awareness and attitudes, and to manage their individual career development by structuring their personal development in the business life created by unpredictable rapid changes (Yeşilyaprak, 2018). Therefore, the aim of this study is to examine the effects of the career intervention program

developed based on CCT on the career adaptability of high school students and their adaptation responses.

This research was carried out as a quasi-experimental study with a pretest-posttest control group examining the effectiveness of the CCT based career intervention study prepared to improve career adaptability in high school students.

The research was carried out on high school students in a city in the Central Anatolian Region of Turkey. The participants of the study group consisted of 54 students (27 in the experimental group, 27 in the control group) who participated in the research voluntarily. The ages of the students in the experimental group ranged from 13 to 16. The mean age is 14.89 (Sd = .85). The ages of the students in the control group ranged from 13 to 17. The average age of the students is 14.93 (Sd = .87). There are 16 girls (59.3%) and 11 boys (40.7%) in the experimental group, and also 17 girls (63%) and 10 boys (37%) in the control group. In the study, The Career Adaptabilities Scale-New Form, and The Student Career Construction Inventory were used as data collection tools. IBM SPSS 26 statistical package program was used in the analysis of the data. In the statistical analysis, the significance level was accepted as .05. In order to reveal the strength of the relationship between the dependent variable and the independent variable, the effect sizes of the variables were calculated (Kelley & Preacher, 2012; Miller, 2007). In this study, the effect size (d), which is widely used and developed by Cohen, was used. Cohen's d value up to .20 is considered as a small effect, between .20 - .80 as a medium effect, and above .80 as a large effect (Cohen, 1992).

In the intervention program, a session was planned for each sub-dimension of career adaptability. The program was developed as a 7-session intervention program. Sessions are planned to be compatible with school lesson hours.

According to findings of the research, it has been shown that there are significant differences between the mean career adaptability total and sub-dimension scales pretest-posttest difference scores of the experimental group and the control group. The applied career intervention program had a great effect on all of the individuals' career adaptability, except for the Control sub-dimension (Total score = 1.92, Concern = .94, Curiosity = 1.45, Confidence = 1.19, Cooperation = .81). In the control sub-dimension, the applied career intervention program had a moderate (d = .79) effect. Significant differences were found between the mean career adaptation responses total and subscales pretest-posttest difference scores of the experimental group and the control group. The applied career intervention program had a great effect on all of the individuals' career adaptation responses (Total score = 1.98, Crystallizing = 1.19, Exploring = 1.08, Deciding = 1.68). According to the findings of the follow-up test performed four weeks later, it was observed that there was no decrease in the career adaptability and career adaptation responses of the students in the experimental group.

Career interventions are known to produce positive results (Oliver & Spokane, 1988; Spokane & Oliver, 1983). When the intervention studies prepared based on CCT are examined in the literature, it is seen that the studies have an effect on the career adaptability of individuals and other career development variables (Barclay & Stoltz, 2016; Cadaret & Hartung, 2020; Celen-Demirtas, 2016; Coolen, 2014; Eryılmaz & Kara, 2019; Kara, 2016; Koen et al., 2012; Santilli et al., 2019; Teychenne et al., 2019; Turan, 2017). The developed CCT based career intervention program has also been shown to be effective in improving students' career adaptation responses. These findings of the study support the adaptation model of CCT. The career intervention program, which was developed based on CCT, improved the career adaptability of the students as well as their career adaptability responses. The findings of the study support that career adaptability and career adaptability responses are related (Savickas, 2005).

This study has some limitations; it was conducted in the high school group. Different versions of the career intervention program developed on the basis of CCT can be prepared in primary schools, secondary schools, and universities. In addition, similar studies can be carried out on working groups such as white-collar and blue-collar.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı

Bu araştırma makalesinin hazırlanmasında araştırmacılar eşit oranda katkı sunmuştur.

Destek ve Teşekkür Beyanı

Araştırmanın yapıldığı kurumlarda gerekli desteği sunan psikolojik danışman ve okul yöneticilerine teşekkür ederiz.

Çatışma Beyanı

Araştırmacıların, araştırma ile ilgili diğer kişi ve kurumlarla herhangi bir kişisel ve finansal çıkar çatışması yoktur.

Etik Kurul Beyanı

Bu araştırma, Çukurova Üniversitesi Etik Kurulunun 29.03.2021 tarih ve E-95704281-604.02.02-65328 sayılı onayı ve İl Millî Eğitim Müdürlüğünün 30.06.2020 tarih ve 99371540-44-E.8664699 sayılı onayı ile yürütülmüştür.