

RESEARCH

Open Access

ARAŞTIRMA

Açık Erişim

Kaos Yaklaşımına Dayalı Kariyer Gelişimini Destekleme Programı: Açıklayıcı Sıralı Desen Çalışması

Career Development Support Program Based on Chaos Approach:

Explanatory Sequential Design Study

Sercan Özaydın & Diğdem Müge Siyez

Yazar Bilgileri

Sercan Özaydın

Doktora Öğrencisi, Dokuz Eylül
Üniversitesi, İzmir, Türkiye.

ozaydinsercanpdr@gmail.com

Diğdem Müge Siyez

Prof. Dr., Dokuz Eylül
Üniversitesi, İzmir, Türkiye.

didem.siyez@gmail.com

Makale Bilgileri

Anahtar Kelimeler

Kaos kariyer yaklaşımı
Tesadüfi olaylar,
Üniversite öğrencileri
Karma yöntem
Açıklayıcı sıralı desen

Keywords

Chaos career approach; Random
events; University students; Mixed
method; Explanatory sequential
design

Makale Geçmişi

Geliş: 04/05/2023

Düzeltilme: 23/10/2023

Kabul: 01/11/2023

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, Kaos Yaklaşımına Dayalı Kariyer Gelişimini Destekleme Programının psikolojik danışma ve rehberlik bölümü 3. ve 4. sınıf öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentileri, mesleki sonuç beklentileri ve kariyer sıkıntı düzeyleri üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırmada karma araştırma desenlerinden birisi olan açıklayıcı sıralı tasarım kullanılmıştır. Araştırmanın nicel kısımda programın etkililiğini belirlemek için 2 (deney-kontrol) x 3 (ön test-son test-izleme testi) yarı deneysel desen kullanılırken, nitel kısımda asıl uygulamanın ardından deney grubu katılımcılarının bir kısmı ile odak grup görüşmesi yapılmıştır. Ayrıca her bir oturumun ardından oturum değerlendirme formu uygulanmıştır. Elde edilen nicel bulgular; programın katılımcıların kariyer kararı yetkinlik beklentisi, mesleki sonuç beklentisi ve kariyer sıkıntı düzeyleri üzerinde anlamlı bir etki göstermediğini ortaya koyarken nitel bulgular, programın katılımcılara önemli katkılar sağladığını göstermektedir. Oturum değerlendirme formundan elde edilen bulgular da katılımcıların programdan önemli ölçüde fayda sağladığını göstermektedir. Elde edilen bulgular kaos yaklaşımının ilkeleri çerçevesinde tartışılmıştır.

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the effects of the Chaos-Based Career Development Support Program on the career decision competence expectations, professional outcome expectations and career distress levels of the 3rd and 4th grade students of the psychological counseling and guidance department. Explanatory sequential design, which is one of the mixed research designs, was used in the research. While 2 (experiment-control) x 3 (pretest-posttest-follow-up test) quasi-experimental design was used to determine the effectiveness of the program in the quantitative part of the research, a focus group interview was conducted with some of the experimental group participants after the actual application in the qualitative part. In addition, a session evaluation form was applied after each session. Quantitative findings obtained; Qualitative findings show that the program provides significant contributions to the participants while revealing that the program did not have a significant effect on the participants' career decision competence expectation, professional outcome expectation and career distress levels. The findings obtained from the session evaluation form also show that the participants benefited significantly from the program. The findings were discussed within the framework of the principles of the chaos approach.

Atıf için: Özaydın, S., ve Siyez, D. M. (2023). Kaos Yaklaşımına Dayalı Kariyer Gelişimini Destekleme Programı: Açıklayıcı Sıralı Desen Çalışması. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 6(2), 40-66. <https://doi.org/10.58501/kpdd.12923792>

Etik Bildirim: Bu çalışmanın etik kurul izni, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Etik Kurulunun 07.09.2022 tarih ve E-87347630-659-351824 sayılı yazısı ile alınmıştır.

GİRİŞ

21. yüzyıl iş gücü piyasasının değişken talepleri; bireyleri ve kariyer gelişimlerini şekillendirmektedir (Savickas vd., 2009). Önceki dönemlere kıyasla son dönemlerde bireylerden değişen koşullara süregelen şekilde uyum göstermeleri, belirsizliklere karşı pozitif tutum geliştirmeleri ve belirsizlikleri fırsatlara çevirmeleri beklenmektedir (Bland ve Roberts-Pittman, 2014). Bu beklentileri karşılamak üzere kariyer psikolojik danışmanlığı alanında yeni kuramsal bakış açıları geliştirilmektedir. Söz konusu kuramsal bakış açılarından birisi de kaos yaklaşımının kariyer alanına uyarlanmasıdır (Owen, 2021). Kaos yaklaşımı, geleneksel bilim anlayışının tek yönlü nedensel ve indirgemeci doğasına karşın insan deneyiminin bütünselliğini vurgulayan, bilme konusundaki sınırlılığa değinerek kesin değerlerin tahmininden öte etkileşimleri yöneten kuralları ve ilkeleri ortaya koymayı hedefleyen, sistemdeki küçük bir değişimin sonuç üzerinde orantısız etkiler yaratabileceğini vurgulayan bir yaklaşımdır (Pryor ve Bright, 2006). Kaos yaklaşımında hem bireysel deneyime hem de değişen dünyaya odaklanılır (Gibb, 1998). Yalnızca kariyer alanı değil, geniş çevresel etkiler üzerinde durulur. Kaos yaklaşımı bu yönüyle sistem teorisinin özel bir biçimi olarak sınıflandırılabilir (Zeng ve Xu, 2020).

Kaos yaklaşımına göre insan yaşamı ve içinde bulunulan dönem belirsizliklerle, planlanmamış tesadüfi olaylarla doludur (Duffy, 2000) ve bu durum öngörülebilirlik eksikliğini beraberinde getirmektedir (Pryor ve Bright, 2005). Düzen ve düzensizlik, istikrar ve değişim birbirine karşıt kavramlar olarak değil, insan deneyiminin karmaşıklığını vurgulayan bütünler olarak değerlendirilir (Pryor ve Bright, 2003a). Birey gerek kendi doğası gereği gerekse 21. yüzyıl beklentilerinin bir sonucu olarak kaosun kıyısında yaşamakta ve bu durum bireye çeşitli ve yaratıcı fırsatlar sunmaktadır (McKay, Bright ve Pryor, 2005). Kaos yaklaşımı da kişinin özünü sabit olarak değerlendirip tahmin yapmak yerine sistem davranışını değerlendirerek kişilerin belirsizliklerden ve tesadüfi olaylardan kendilerine özgü davranış kalıpları üretmesine yardımcı olmaktadır (Pryor, Amundson ve Bright, 2008).

Kaos kuramı, tahmin ve öngöründe bulunma mantığından uyum ve değişime hazırlık mantığına geçişi vurgular (Türkmen, 2014). Psikolojik danışma sürecinde amaç, danışanların tüm karmaşıklığı ile birlikte kariyer gelişim sürecini ve bu süreci şekillendiren etkileri fark etmeleri, tesadüfi olaylardan yararlanma yollarını araştırmaları ve kariyer hedeflerini gözden geçirerek alternatif planlar yapmalarına yardımcı olmaktır (Bright ve Pryor, 2005). Süreç boyunca hem olasılıklar hem de olasılık düşüncesi gündeme alınır (Law, Amundson ve Alden, 2014). Kariyer alanının doğasına uygun olarak kaos yaklaşımı geleceğe odaklanır (Bright ve Pryor, 2008). Geçmiş; danışanların belirsizlikleri fırsata çevirdikleri deneyimlerini irdelerek belirsizliklere yönelik ortak tutumlarını ortaya koymak, kaos kuramının deyimleriyle fraktalları belirlemek amacıyla irdelenir (Bright ve Pryor, 2005). Gelecek ise bir sonraki düşünce, söz ve eylemdir (Pryor ve Bright, 2005).

Kaos yaklaşımı açısından bireyler; karmaşık, dinamik ve belirsizlikler içeren yaşamlarını çeşitli davranışlarla sınırlandırmaktadır (Järvensivu, 2020). Çekici kavramı ile ifade edilen bu eğilim, bireylerin davranışlarını belirli yönlere çekmektedir (Bright ve Pryor, 2005). Çekiciler, kariyer sorunlarına karşı bireylerin nasıl düşündükleri, hissettikleri ve davrandıklarına ilişkin bir açıklama sunmaktadır (Pryor ve Bright, 2009). Diğer bir değişle çekiciler; karmaşık, dinamik ve belirsizlikleri içeren sistemin işleyiş modelini ortaya koymaktadır (Pryor ve Bright, 2008). Kuram kariyer davranışını açıklamak için dört çekici türü tanımlamaktadır (Pryor ve Bright, 2014). Nokta çekici, kişinin belirli bir hedefe odaklandığı ve

yalnızca o hedef için çaba gösterdiği davranış türünü ifade etmektedir (Pryor ve Bright, 2009). Liseye yeni başlayan bir öğrencinin belirli bir üniversite veya belirli bir bölümü hedef olarak belirleyerek farklı seçenekler üzerinde düşünmeye kapalı olması nokta çekiciye örnek olarak verilebilir. Kişi-çevre uyumu modelleri nokta çekici içerisinde değerlendirilebilir (Bright ve Pryor, 2005). Nokta çekici, kişi açısından güdüleyici görünse de kariyer bağlamında beklenmedik fırsatları kaçırma riski barındırabilir (Järvensivu ve Pulkki, 2020). Sarkaç çekici, kariyer kararsızlığının tipik bir açıklamasını sunmaktadır (Türkmen, 2014). Kişi, iki kariyer seçeneği arasında kalır ve diğer seçeneklere kapalıdır (Schlesinger ve Daley, 2016). Üniversite tercihi yapacak bir öğrencinin tıp bölümü ile mühendislik bölümü arasında kalması sarkaç çekiciye örnek olarak verilebilir. Torus çekici; bireylerin kariyer davranışlarındaki rutinleri, alışkanlıkları ve organize karmaşıklıkları ifade etmektedir (Bloch, 2005). İçerisinde bilinmezlikler barındırsa da nihai olarak kısıtlı ve tekrar eden bir özellik gösterir (Pryor ve Bright, 2003a). Kişiler kariyer yaşamlarında güvende hissetseler de içlerindeki boşluk ve çaresizlik hissi belirgindir (Amundson, Mills ve Smith, 2014). Uzun yıllardır memur olarak çalışan ve tüm isteğine rağmen kariyer yaşamında değişiklik yapamayan bir kişinin kariyer davranışı torus çekiciye örnek olarak verilebilir. Garip çekici, kaos kuramının özünü oluşturan çekici türüdür (Pryor vd., 2008). Hiçbir kısıtlama ve kural yokmuş gibi görünen kariyer davranışlarını ifade etmektedir (Pryor ve Bright, 2007). Uygun şekilde incelendiğinde bir örüntü (fraktal) fark edilebilir ve bu örüntü gelecekteki olası tesadüfi olayları değerlendirme şansını arttırabilir (Li ve He, 2017). Garip çekicinin biçimi ve şekli; kişilerin değer, anlam ve inanç yapısına göre değişmektedir (Pryor ve Bright, 2004). Otobüs yolculuğunda tanıştığı bir kişi aracılığıyla iş başvurusunda bulunan bireyin bu davranışı garip çekiciye örnek olarak verilebilir. Nokta, sarkaç ve torus çekici türleri kaos yaklaşımı açısından kapalı sistem olarak isimlendirilirken garip çekici açık sistem olarak isimlendirilmektedir (Pryor ve Bright, 2008). Diğer bir değişle ilk üç çekici türü; kontrol etme, bilme ve öngörme eğiliminin yüksek olduğu ve beklenmedik olayların tehdit olarak algılandığı kapalı sistem davranış kalıplarını içerirken, açık sistemde yer alan garip çekici, tesadüfi olayların fırsat olarak değerlendirildiği, kontrolün ve bilginin sınırlılığının kabul edildiği davranışları içermektedir (Pryor ve Bright, 2014). Kaos yaklaşımına göre kariyer alanında karşılaşılan temel zorluk, bireylerin açık sistem gerçekleriyle mücadele ederken kapalı sisteme ilişkin yöntemleri kullanmalarındadır (Pryor, 2010). Söz konusu zorluğu aşan bireyler, kapalı sistemden açık sistem düşüncesine geçerken köklü değişikliklere uğrarlar (Türkmen, 2014). Kaos yaklaşımında safha geçişi olarak isimlendirilen bu süreç, kişinin yaşam düzenini değiştirmek için harekete geçtiği ve tepki verdiği noktadır (Pryor ve Bright, 2003b). Uzun süredir iş yerinde sorunlar yaşayan ancak işinden ayrılmaya cesaret edemeyen bir kişi, çalışma arkadaşlarıyla yaşadığı küçük bir problem sonucu aniden işinden ayrılabilir ve yeni kariyer fırsatlarına yönelebilir. Kişi bu durum sonucunda yaşamında köklü değişiklikler yaşayabilir.

Kaos yaklaşımının kariyer alanına yönelik önemli kazanımlarından birisi kariyer karar verme sürecinin ihmal edilen yönlerine yaptığı vurgudur (Peake ve McDowall, 2012). Geleneksel yaklaşımlardan farklı olarak kaos kuramı, karar verme aşamasında şans, öngörülemezlik, bilginin sınırlılığı, sınırlı bilgiyle karar verme gibi insan doğasına ve içinde bulunulan dünyanın değişken yapısına uygun bir yaklaşım ortaya koymaktadır (Borg, Bright ve Pryor, 2014). Kaos yaklaşımı açısından kariyer bilgisi, kariyer dönüşümünün yalnızca bir bileşenidir ve karar verme aşamasında bir yardımcı olarak kullanılabilir (Bright ve Pryor, 2008). Yaklaşımın diğer bir katkısı ise kişileri pozitif belirsizliğe hazırlayarak geleceğe yönelik kaygıları azaltma potansiyeli taşımasıdır (Borg, Bright ve Pryor, 2006). Kişilerin geleceğe yönelik bakış açılarını fırsat

yaratma şeklinde ele almaları, kariyer davranışlarının sonuçlarına ilişkin olumlu beklentileri de ortaya çıkarabilmektedir (Bright, Pryor ve Harpham, 2005a).

Söz konusu olumlu beklentiler, kariyer kararı verme davranışı sonucunda ulaşılabilecek sonuçlara ilişkin inançları ifade eden mesleki sonuç beklentisi kavramını (Betz ve Voyten, 1997) gündeme getirmektedir. Mesleki sonuç beklentisi, bireylerin belirli bir kariyer ile mesleki değerlerini yaşayabilme ihtimallerine yönelik inançlarını tanımlamaktadır (Işık, 2013). Kaos yaklaşımının pozitif belirsizlik vurgusu ile beklentileri şekillenen bireylerin kariyer kararı vermeye yönelik olumlu tutum içerisine girmesi de beklenebilir. Bu noktada kariyer kararı yetkinlik beklentisi kavramı ön plana çıkmaktadır. Kariyer kararı yetkinlik beklentisi, kariyer görevlerini yerine getirmede bireyin kendine olan güvenini ifade etmektedir (Betz ve Hackett, 1981). Kariyer kararı yetkinlik beklentisi yüksek bireyler, kariyer hedefleri ile ilgili gelecek planları oluşturabilirler (Rogers, Creed ve Glendon, 2008). Kaos yaklaşımının bireylerin mesleki sonuç beklentilerine ve kariyer kararı yetkinlik beklentilerine yönelik olası etkisi, pozitif belirsizliğe yönelik yaptığı vurgu ile şekillenebilir. Pozitif belirsizliğe yönelik vurgu ise özellikle beliren yetişkinler arasında oldukça yaygın olan ve bireyleri olumsuz şekilde etkileyen kariyer sıkıntısı kavramını (Şensoy ve Siyez, 2019) ön plana çıkarmaktadır. Kariyer sıkıntısı; bireylerin kariyer kararı verme, kariyer düşüncelerinden kaçınma veya hedef belirleme konusunda sıkıntı yaşaması şeklinde tanımlanmaktadır (Creed ve Gagliardi, 2015). Doğası gereği kaos yaklaşımı, yaşamın kontrol dışı ve değişken gerçekleri ile yüzleştirerek ve sınırlı bilgiyi gündeme getirerek bireylerin karar aşamasındaki streslerini azaltabilir, öngörülemezliğin ortaya çıkarabileceği fırsatlar ile karar vermeleri yönünde bireyleri cesaretlendirebilir ve bireylerin kariyer alanına yönelik sıkıntılarını azaltabilir.

Kaos yaklaşımının kariyer alanına ve bireylerin kariyer davranışlarına yönelik katkıları, beliren yetişkinlik olarak isimlendirilen gelişimsel dönemin kariyer görevleri ile uyumlu görünmektedir (Ulaş-Kılıç, 2020). Beliren yetişkinlik döneminde bireyler; kendilerini daha yakından tanımakta, kariyer planları yapmakta, olasılıkları incelemekte, hedef belirlemekte, iş deneyimi kazanmakta, iş yaşamına geçişin yarattığı kaygı ile mücadele etmekte ve kariyerlerini etkileyecek çeşitli kararlar almaktadırlar (Arnett, 2005). Alacakları kararlar, elde edecekleri sonuçlara yönelik beklentileri çerçevesinde şekillenebilmektedir (Arnett, 2000). Diğer yandan bu dönemde ekonomik sorunlar ve işsizlik riskine bağlı olarak yaşanan belirsizlikler nedeniyle bireyler umutsuzluk ve kaygı gibi duygular yaşayabilmektedir (Murphy, Blustein, Bohlig ve Platt, 2010). Bu dönemde atılması beklenen önemli adımlardan birisi, bireyin ebeveynlerinden ayrılarak kariyer alanında özerkliğe doğru ilerlemesidir. Birey ebeveynlerinden bağımsız kararlar almaya ve tutumlar geliştirmeye çalışır. Ancak kendini yetersiz hissetme, olumsuz beklentilerin umutsuzluğa yol açması ve sonuçta kariyer alanına ilişkin olumsuz duygular ve sıkıntılar bu dönemin öne çıkan sorunlarından (Ulaş-Kılıç, 2020). Diğer yandan beliren yetişkinlik dönemi, dinamik yapısı nedeniyle öngörülemeyen fırsatlara ve şans olarak isimlendirilebilecek durumlara açık bir dönemdir (Bright, Pryor, Chan ve Rijanto, 2009). Bu dönemde tesadüfi olayları değerlendirebilen bireyler, kariyer yaşamları açısından önemli avantajlar sağlayabilir (Greenleaf, 2014). Bu dönemdeki bireyleri, değişken koşullara karşı cesaretlendirmek ve onlara umut aşılacak müdahalelerde bulunmak önemlidir (Ulaş-Kılıç, 2020). Bireylerin kariyer kararları alırken kendilerini yeterli hissetmeleri, olumlu beklentiler içerisinde olmaları ve sonuçta kariyer alanına ilişkin sıkıntılarının azalması adına kaos yaklaşımının pozitif belirsizlik bakış açısı uygun görünmektedir. Pozitif belirsizlik bakış açısını benimseyen birey, özerkleşme ve bağımsızlaşmanın yarattığı bilinmezliğe karşı olumlu tutum geliştirebilir, içinde bulunduğu dönemdeki öngörülemeyen fırsat

ve şans olaylarını değerlendirme noktasında farkındalık geliştirerek kariyer sıkıntısını azaltacak bir umut duygusu geliştirebilir.

Alanyazın incelendiğinde kariyer alanında kaos yaklaşımına dayalı olarak ergenlerle, beliren yetişkinlik dönemindeki bireylerle ve yetişkinlerle çeşitli araştırmaların yapıldığı görülmektedir. Yapılan araştırmalarda çoğunlukla nicel yöntemlerin (Bright vd., 2009; Bright vd., 2005a; Bright, Pryor, Wilkenfeld ve Early, 2005b; Delgado, 2019; Hirschi, 2010), nitel yöntemlerin (Borg vd., 2014; Järvensivu, 2020; Järvensivu ve Pulkki, 2020; Meng-Lewis, Wong, Zhao ve Lewis, 2022; Peake ve McDowall, 2012; Prematillake ve Lim, 2018; Saur ve Rasmussen, 2003; Walmsley, Jameson ve Thomas, 2007) ve vaka analizi yönteminin (Bloch, 2005; Bohm, 2008; Duffy, 2000; Lippman, 2012; Türkmen, 2014) kullanıldığı göze çarpmaktadır. Bazı çalışmaların teorik olarak tasarladığı (Law vd., 2014; Loader, 2011; Schlesinger ve Daley, 2016), az sayıda çalışmanın ise uygulanan programın etkililiğini değerlendirmek üzere yürütüldüğü (McKay vd., 2005) görülmektedir. Konu ilgili yapılan çalışmalar genel olarak değerlendirildiğinde tesadüfi olayların kariyer gelişimi üzerindeki etkisi ve kontrol seviyesinin incelenmesi (Bright vd., 2009) ile geleneksel kişi-çevre eşleştirme yaklaşımına kıyasla kaos yaklaşımının kariyerle ilgili irrasyonel düşünceler ve kariyer kararı verme öz yeterlilik düzeyi üzerindeki etkisinin incelenmesi (McKay vd., 2005) olmak üzere iki uygulama çalışmasına ulaşılabilmektedir. Karma yöntemlerin kullanıldığı herhangi bir çalışmaya ise ulaşılamamıştır. Karma desen araştırma yöntemi, toplanan farklı veri türleri aracılığıyla nicel ve nitel yöntem arasında bir köprü görevi görmekte ve araştırılan konu ile ilgili kapsamlı bir bakış açısı sağlamaktadır (Creswell ve Clark, 2018). Az sayıdaki etkililik araştırmasının varlığı ve kapsamlı bir bakış açısı sağlayan karma desen yönteminin kullanıldığı araştırmalara ulaşılamaması, konu ve yöntem ile ilgili alanyazında önemli bir ihtiyacı ortaya koymaktadır. Söz konusu ihtiyacı gidermek amacıyla kaos yaklaşımının kendine özgü tekniklerine dayalı bir psikoeğitim programının geliştirilmesi bu çalışmanın özgün yanlarından birisidir. Beliren yetişkinlerin kariyer kararı öz yeterlilik algılarını ve mesleki sonuç beklentilerini geliştirerek kariyer sıkıntılarını azaltma hedefiyle kaos yaklaşımına özgü teknikler temelinde geliştirilen bu program, Türkiye’de kaos yaklaşımına dayalı ilk psikoeğitim programı olma özelliği de taşımaktadır.

Bu kapsamda mevcut araştırma, Kaos Yaklaşımına Dayalı Kariyer Gelişimini Destekleme Programının üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentileri, mesleki sonuç beklentileri ve kariyer sıkıntılarına etkisini karma araştırma yöntemi ile belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu bağlamda araştırma soruları şu şekildedir:

- Kaos Yaklaşımına Dayalı Kariyer Gelişimini Destekleme Programının deney grubu katılımcılarının kariyer kararı yetkinlik beklentisi düzeyleri üzerindeki etkisi nedir?
- Kaos Yaklaşımına Dayalı Kariyer Gelişimini Destekleme Programının deney grubu katılımcılarının mesleki sonuç beklentisi düzeyleri üzerindeki etkisi nedir?
- Kaos Yaklaşımına Dayalı Kariyer Gelişimini Destekleme Programının deney grubu katılımcılarının kariyer sıkıntı düzeyleri üzerindeki etkisi nedir?
- Deney grubu katılımcılarının Kaos Yaklaşımına Dayalı Kariyer Gelişimini Destekleme Programına ilişkin görüşleri nelerdir?

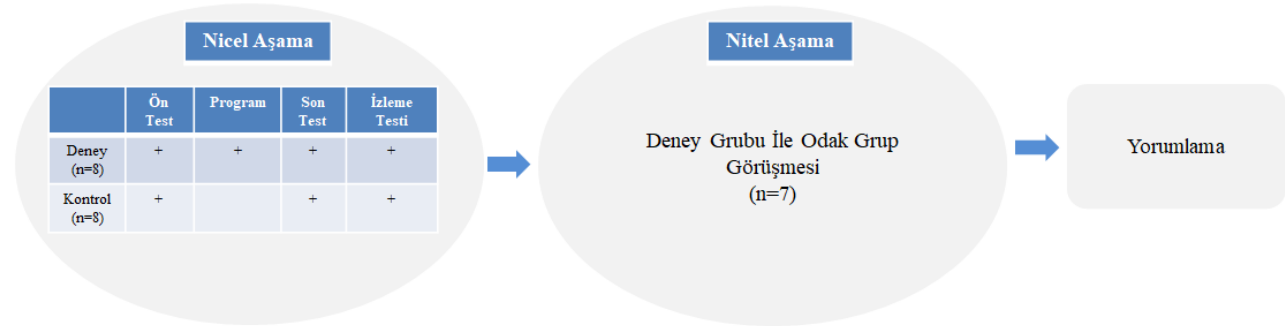
- Deney grubu katılımcılarının kariyer kararı yetkinlik beklentisi konusundaki görüşlerini bildiren görüşme verileri, Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği ve Oturum Değerlendirme Formuna ilişkin nicel bulguları açıklamaya nasıl yardımcı olmaktadır?
- Deney grubu katılımcılarının mesleki sonuç beklentisi konusundaki görüşlerini bildiren görüşme verileri, Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği ve Oturum Değerlendirme Formuna ilişkin nicel bulguları açıklamaya nasıl yardımcı olmaktadır?
- Deney grubu katılımcılarının kariyer sıkıntısı konusundaki görüşlerini bildiren görüşme verileri, Kariyer Sıkıntısı Ölçeği ve Oturum Değerlendirme Formuna ilişkin nicel bulguları açıklamaya nasıl yardımcı olmaktadır?

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Kaos Yaklaşımına Dayalı Kariyer Gelişimini Destekleme Programının etkililiğini değerlendirmek amacıyla bu çalışmada açıklayıcı sıralı karma yöntem deseni kullanılmıştır. Açıklayıcı sıralı karma yöntem deseninde araştırmaya nicel bir çalışma ile başlanır. Ardından sonuçları açıklamak ve derinlemesine ele almak amacıyla nitel bir çalışma ile süreç devam eder (Creswell ve Clark, 2018; s. 87). Mevcut çalışmanın nicel aşamasında, katılımcıların kariyer kararı yetkinlik beklentisi, mesleki sonuç beklentisi ve kariyer sıkıntısı düzeyleri 2x3 yarı deneysel tasarım kullanılarak test edilmiştir. Ardından nitel aşamada, deney grubundaki bazı öğrencilerle odak grup görüşmesi tekniği kullanılarak programın etkililiğine ilişkin sonuçlar incelenmiştir. Araştırma yöntemine ilişkin akış şeması Şekil 1’de yer almaktadır.

Şekil 1. Yöntem Tablosu



Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubu, 2021-2022 eğitim-öğretim yılında bir devlet üniversitesinin psikolojik danışma ve rehberlik lisans programında öğrenimlerine devam eden 3. ve 4. Sınıf öğrencilerinden oluşmaktadır. Programın duyurusu yapıldıktan sonra programa katılmaya gönüllü olan 16 öğrenci rastgele deney ve kontrol grubuna atanmıştır. Sonuç olarak her bir grupta 8 öğrenci olacak şekilde deney ve kontrol grupları oluşturulmuştur. Deney ve kontrol gruplarında yer alan katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine ilişkin bilgiler ve grupların denkliliğine ilişkin Fisher’s Exact Testi sonuçları Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Deney ve Kontrol Grubundaki Katılımcıların Sosyo-demografik Özellikleri

Sosyo-Demografik Özellikler	Gruplar			
	Deney		Kontrol	
	F	%	f	%
Cinsiyet				
Kadın	7	87.5	7	87.5
Erkek	1	12.5	1	12.5
Fisher's Exact	1,00			
Yaş				
20 yaş	0	0	2	25
21 yaş	4	50	2	25
22 yaş	2	25	3	37.5
23 yaş	2	25	1	12.5
Fisher's Exact	.58			
Sınıf Düzeyi				
3. Sınıf	5	62.5	6	75
4. Sınıf	3	37.5	2	25
Fisher's Exact	1,00			
Kariyer Yardımı				
Evet	1	12.5	1	12.5
Hayır	7	87.5	7	87.5
Fisher's Exact	1,00			

Not. * $p < .05$

Tablo 1'de görüldüğü gibi deney ve kontrol grupları sosyo-demografik özellikler açısından farklılık göstermemektedir. Fisher's Exact Testin tercih edilmesinin nedeni gözlenen değişkenlerdeki birim sayısının 5'ten az olmasıdır (Connelly, 2016). Fisher's Exact Test için $p < .05$ anlamlılık değeri temel alınmıştır.

Kaos Yaklaşımına Dayalı Kariyer Gelişimini Destekleme Programı

Kaos Yaklaşımına Dayalı Kariyer Gelişimini Destekleme Programı üç aşamada geliştirilmiştir. İlk aşamada kaos yaklaşımına dayalı kariyer psikolojik danışmanlığı alanyazını taranmış ve mevcut çalışmalarda yer alan kaos yaklaşımına dayalı etkinlik önerileri incelenmiştir (Pryor vd., 2008; Pryor ve Bright, 2005; Pryor ve Bright, 2006). İkinci aşamada kaos yaklaşımına dayalı kariyer programlarına ulaşarak içerikleri incelenmiştir (Loader, 2011; Schlesinger ve Daley, 2016; Türkmen, 2014). Üçüncü aşamada ise Rehberlik ve Psikolojik Danışma alanında öğretim üyesi olarak görev yapan ve kariyer alanında bilimsel yayınları bulunan bir akademisyenden görüş alınmıştır. Alınan geribildirimler doğrultusunda etkinliklerin yönerge kısımları düzeltilerek programa son hali verilmiştir. Sonuç olarak her biri 75 dakika olarak planlanan 5 oturumlu bir program ortaya konulmuştur. Program içerisinde yer verilen etkinliklerden bazıları ödev şeklinde düzenlenerek oturumlar içerisinde tartışılmıştır. Kaos Yaklaşımına Dayalı Kariyer Gelişimini Destekleme Programının her bir oturumuna dair amaç ve içerik bilgileri Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2. Kaos Yaklaşımına Dayalı Kariyer Gelişimini Destekleme Programının Hedef ve İçerikleri

Oturum	Oturum hedefleri	Teknikler/metotlar
1. Oturum	Grup üyelerinin tanışması Bireysel amaçların ve grup amaçlarının ortaya konması Grup kurallarının oluşturulması Kaos yaklaşımının tanıtılması	Soru-cevap Beyin fırtınası Anlatım Etkinlik
2. Oturum	Kaos yaklaşımının kariyer bağlamında ele alınması Üyelerin kendilerini açık-kapalı sistem açısından değerlendirmesi	Soru-cevap Beyin fırtınası Anlatım Etkinlik
3. Oturum	Tesadüfi olayların yaşamdaki ve kariyer alanındaki yeri konusunda somut/kişisel örnekler düşünme Tesadüfi olayları kişisel olarak verimli şekilde değerlendirme koşullarını ortaya koyma	Soru-cevap Beyin fırtınası Anlatım Etkinlik
4. Oturum	Çekici kavramı açısından kişisel değerlendirme yapma Tesadüfi olayların yaşamdaki bütüncül önemini fark etme Tesadüfi olaylar, yaşamın akışı ve kariyer alanı bağlamında yaşamını bütünsel olarak değerlendirme	Soru-cevap Beyin fırtınası Anlatım Etkinlik
5. Oturum	Geleneksel kariyer planlaması ile kaos yaklaşımına dayalı kariyer gelişimi arasındaki ilişkiyi fark etme Kariyer planlamasına tesadüfi olayları dahil etme Kişisel kazanımların paylaşımı ile süreci sonlandırma	Soru-cevap Beyin fırtınası Anlatım Etkinlik

Etik Bildirim

Etik Kurul Adı: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Etik Kurulu

Onay Tarihi: 07.09.2022

Onay Belge Numarası: E-87347630-659-351824

Veri Toplama Araçları

Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği. Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği (KKYBÖ; Betz, Klein ve Taylor, 1996), üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme sürecinde gereken görevler ile ilgili kendilerini yetkin görme düzeylerini değerlendirmektedir. KKYBÖ, 5'li likert tipinde (1=Hiç güvenmiyorum, 5=Çok güveniyorum) beş alt boyuttan ve 25 maddeden oluşan bir ölçektir. Ölçekten alınan puanların artması, kariyer kararı verme yetkinliğinin olumlu yönde arttığını göstermektedir. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması Işık (2010) tarafından yapılmıştır. Çalışmada ölçeğin orijinaline benzer şekilde 5 alt boyuttan (kendini doğru bir şekilde değerlendirme, mesleklerle ilgili bilgi toplama, hedef belirleme, plan yapma, problem çözme) olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin tamamı için Cronbach alfa değeri .88 olarak bulunmuştur. Test-tekrar test güvenilirlik değeri ise .81 olarak hesaplanmıştır. Çalışma kapsamında tasarlanan programın etkililiğini değerlendirmek adına ölçeğin toplam puanı ile birlikte 5 alt boyutu da kullanılmıştır.

Kariyer Sıkıntısı Ölçeği. Kariyer Sıkıntısı Ölçeği (KSÖ; Creed, Hood, Praskova ve Makransky, 2016), üniversite öğrencilerinin kariyer sıkıntı düzeylerini değerlendirmektedir. KSÖ, 6'lı likert tipinde (1=Tamamen Katılmıyorum, 6=Kesinlikle Katılıyorum) 9 maddeden oluşan bir ölçektir. Ölçekten alınan puanların artması, kariyer sıkıntısının da yükseldiğine işaret etmektedir. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması Şensoy ve Siyez (2019) tarafından yapılmıştır. Orijinalinde tek faktörlü bir yapı gösteren ölçeğin

uyarlama çalışmasında iki 2 alt boyuttan (olumsuz duygular, algılanan engeller) oluştuğu belirlenmiştir. Ölçeğin tamamı için Cronbach alfa değeri .81, olumsuz duygular alt boyutu için .81 ve algılanan engeller alt boyutu için .65 olarak bulunmuştur. Çalışma kapsamında tasarlanan programın etkililiğini değerlendirmek adına ölçeğin toplam puanı ile birlikte 2 alt boyutu da kullanılmıştır.

Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği. Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği (MSBÖ; McWhirter, Rasheed ve Crothers, 2000; Metheny ve McWhirter, 2013), kişilerin eğitsel veya kariyer kararı verme davranışları sonucunda elde edebilecekleri başarının uzun süreli sonuçlarına yönelik inançlarını değerlendirmektedir. MSBÖ, 4'lü likert tipinde (1=Hiç Katılmıyorum, 4=Tamamıyla Katılıyorum) 12 maddeden oluşan bir ölçektir. Ölçekten alınan puanların artması mesleki sonuç beklentisinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması Işık (2010) tarafından yapılmıştır. Çalışmada ölçeğin orijinaline benzer şekilde tek faktörlü yapıdan oluştuğu belirlenmiştir. Ölçeğin Cronbach alfa değeri .87 olarak bulunmuştur. Test tekrar test güvenilirlik değeri ise .74 olarak hesaplanmıştır. Çalışma kapsamında tasarlanan programın etkililiğini değerlendirmek adına ölçeğin toplam puanı kullanılmıştır.

Oturum Değerlendirme Formu. Oturum değerlendirme formu; oturumun program amaçlarıyla ilişkisi, ilgi çekici olup olmadığı, kazanımların yaşamdaki önemi, üye katılımı, oturum süreleri, oturumların yeni bilgi ve beceri kazandırmadaki rolü, grup liderinin etkililiği konularını içerecek şekilde 11 sorudan oluşmaktadır. Oturum değerlendirme formunda her bir soru 1 “Katılmıyorum”, 2 “Kararsızım” ve 3 “Katılıyorum” olarak 3'lü likert tipinde derecelendirilmektedir. Oturum değerlendirme formunda ayrıca katılımcıların değerlendirme soruları dışında dile getirmek istedikleri diğer konular ile ilgili bir açık uçlu soru bulunmaktadır.

Odak Grup Görüşme Formu. Program uygulamasından sonra deney grubu ile yapılan görüşmede kullanılan Odak Grup Görüşme Formu birinci yazar tarafından geliştirilmiş ve kariyer psikolojik danışmanlığı alanında yayınları olan ikinci yazar tarafından revize edilmiştir. Form, programın katkılarını, beklentileri karşılama düzeyini, programın içeriğini, materyalleri, etkinlikleri, oturum sürelerini, internet tabanlı uygulamanın etkilerini ve grup liderinin etkililiğini belirlemeye yönelik açık uçlu sorulardan oluşmaktadır. Soruların geliştirilmesinde daha önce alanda yapılan çalışmalarda (Bağatarhan, 2020; Özaydın, 2021; Öztürk, 2018) kullanılan sorular ve grup sürecinde karşılaşılan zorluklar esas alınmıştır.

İşlem

Araştırma etik kurul izni, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Etik Kurulundan 07.09.2022 tarih ve E-87347630-659-351824 sayılı yazı ile alınmıştır. Tüm katılımcılardan yazılı bilgilendirilmiş onam alınmıştır. Programın başlamasından üç gün önce deney ve kontrol gruplarına ön testler uygulanmıştır. Son oturumun tamamlanmasından üç gün sonra deney ve kontrol gruplarına son test uygulanmıştır. Deney ve kontrol gruplarına son test uygulamasından bir ay sonra izleme testi uygulanmıştır. Deneysel çalışmanın yürütülmesinde denek kaybı olmamıştır. Son test uygulamasından bir hafta sonra odak grup görüşmesi yapılmıştır. Görüşme yaklaşık 35 dakika sürmüştür. Katılımcıların izni ile odak grup görüşmesinin ses kaydı alınmıştır. Yazıya aktarıldıktan sonra ise ses kayıtları silinmiştir. Araştırma sürecinde verilerin uygun şekilde saklanması önemli olduğundan (Creswell, 2007), bu transkripsiyonlar iki araştırmacının bilgisayarında kilitli bir klasörde word dosyaları olarak saklanmaktadır. Bu dosyalar araştırma yayınlandıktan 5 yıl sonra silinecektir. Veri toplama sürecinin tamamı ve program uygulaması çevrimiçi olarak yürütülmüştür. Veri toplama aşaması tamamlandıktan sonra program kontrol grubu katılımcılarına da çevrimiçi olarak uygulanmıştır.

Odak Grup Görüşmesinin Güvenirliliği, Aktarılabilirliği, İnandırıcılığı, Doğrulanabilirliği. Nitel araştırmalarda geçerlik ve güvenirlilik kavramları yerine güvenirlilik (dependability), aktarılabilirlik (transferability), inandırıcılık (credibility) ve doğrulanabilirlik (confirmability) kavramları kullanılmaktadır (Steward ve Gapp, 2017). Güvenirlilik (dependability), nitel araştırmalarda iç geçerliliği temsil eder ve araştırma sonuçlarının ve gerçekliğin doğru temsili anlamına gelir. Görüşme ilerledikçe güven ortamının oluşması ve cevapların daha samimi olması beklenmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Görüşme öncesi grup yaşantısı olduğu için ve grup lideri tarafından görüşmeye dair ayrıntılı bir bilgilendirme yapıldığı için bu koşulun sağlandığı düşünülmektedir. Ayrıca samimi cevapları ortaya çıkarmak amacıyla görüşmeyi yapan uzmandan süreçte bilgilendirme yapılması istenmiştir. Diğer yandan güvenirlilik (dependability), iç güvenilirliği sağlamak için araştırma sürecinin uygun şekilde raporlanmasını gerektirir (Boesch, Schwaninger, Weber ve Scholz, 2013). Bu çalışmada araştırma deseni, araştırma ortamı, katılımcılar, veri toplama süreci ve veri analizi hakkında detaylı bilgiler verilerek güvenirliliğin artırılması amaçlanmıştır.

İnandırıcılık (credibility); katılımcı onayı, araştırmadan elde edilen verilerin ve araştırmacının verilere ilişkin sonuçlarının katılımcılar tarafından doğrulanmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Mevcut çalışmada görüşmeci, cevapları özetleyerek ilgili katılımcının yapılan özetleme ile ilgili görüşlerini almıştır. Böylece katılımcılara konu ile ilgili yorum yapma fırsatı verilmiştir.

Nitel araştırmalarda aktarılabilirlik (transferability), elde edilen verilerin araştırma odağı dışında farklı şekillerde kullanılabilmesidir (Levitt, Motulsky, Wertz, Morrow ve Ponterotto, 2017). Aktarılabilirliği sağlamak adına ayrıntılı açıklama önerilmektedir. Ayrıntılı açıklama; ham verilerin belirlenen temalara göre yeniden düzenlenerek ve olabildiğince verilerin doğasına sadık kalınarak aktarılmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Mevcut çalışmada doğrudan alıntılara yer verilerek aktarılabilirlik güçlendirilmeye çalışılmıştır.

Doğrulanabilirlik (confirmability), araştırmacının nesnel ve tarafsız olmasıdır (Miles ve Huberman, 1994). Nitel araştırmalarda veri toplama ve veri analiz sürecinin birincil aracı araştırmacının kendisidir (Marshall ve Rossman, 2006). Odak grup görüşmesi, psikolojik danışma ve rehberlik alanında yayınları bulunan bir uzman tarafından yapılarak sürecin ön yargılardan uzak şekilde yürütülmesi sağlanmıştır. Ayrıca görüşme öncesinde görüşmeyi yapan uzman, grup sürecine dair bilgilendirilerek odak grup görüşme formundaki soruların gerekçeleri sunulmuştur. Yazarlardan her ikisinin de nitel araştırma deneyimine sahip olmasının, sürecin sağlıklı şekilde ilerlemesine katkı sağladığı düşünülmektedir.

Araştırmacının Rolü. Nitel çalışmalarda veri toplama ve veri analizi süreçlerinin birincil aracı olarak kabul edilen araştırmacılar, araştırılan konuya doğrudan veya dolaylı olarak etkilerinin olabileceğini göz önünde bulundurmalıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Nitekim araştırmacılar, süreç ile ilgili kişisel önyargılarını ve varsayımlarını veri toplama sürecine karıştırmamak amacıyla psikolojik danışma alanında uzman bir başka kişiyi nitel veri toplama aşamasına dahil etmişlerdir. Dahil edilen uzman ile odak grup görüşme süreci planlanmıştır. Planlamada katılımcıların kendilerini rahat hissetmelerinin önemine özellikle değinilmiştir. Bu kapsamda odak grup görüşmesi, uzman psikolojik danışmanın kendini tanıtmaya ve süreci şeffaf bir şekilde anlatmasıyla başlamıştır. Görüşme öncesinde araştırmacılar tarafından katılımcıların görüşmeye dair bilgilendirilmesinin de sağlıklı verilere ulaşmaya katkı sağladığı düşünülmektedir. Odak grup görüşmesini yöneten uzman psikolojik danışman, süreç boyunca etkin dinleme becerilerini kullanmış ve katılımcılar üzerinde baskı kurmaksızın onlara yeterli yanıt süresini vermiştir. Görüşmeyi yapan uzman,

psikolojik danışma ve rehberlik alanında yüksek lisans eğitimini tamamlamış ve halen psikolojik danışma ve rehberlik alanında doktora eğitimine devam etmektedir. Eğitimine bağlı olarak uzman psikolojik danışmanın süreci sağlıklı şekilde yürüttüğü düşünülmektedir. Ayrıca araştırmacılar daha önce bilimsel dergilerde yayınlanan nitel çalışmalar yaptıklarından süreç yönetimi ile ilgili uzmana sağlıklı bilgiler verebilmişler ve veri analizini kişisel yargılardan uzak şekilde tamamlamışlardır.

Veri Analizi

Kişisel Bilgi Formuna verilen yanıtlara ilişkin verileri özetlemek için frekans ve yüzde biçimindeki tanımlayıcı istatistikler kullanılmıştır. Deney ve kontrol gruplarının sosyo-demografik özelliklerinin denkliliğini değerlendirmek için ise Fisher's Exact Testi kullanılmıştır.

Bu çalışmada nicel ve nitel veriler ayrı ayrı analiz edilmiştir. Nicel verilerin analizi kapsamında öncelikle kullanılan ölçeklerden elde edilen veriler, tekrarlı ölçümlere uygun olarak çok değişkenli varyans analizi (MANOVA) yöntemiyle ve SPSS 23 paket programı kullanılarak test edilmiştir. Tüm veri analizlerinde $p < .05$ anlamlılık değeri baz alınmıştır. Ardından her bir oturum sonunda doldurulan Oturum Değerlendirme Formuna verilen yanıtlar, frekans ve yüzde biçimindeki tanımlayıcı istatistikler aracılığıyla değerlendirilmiştir. Nitel veri analizi kapsamında ise uygulama sonrasında deney grubu katılımcıları ile yapılan odak grup görüşme kaydı deşifre edilerek bir metin oluşturulmuştur. Ardından metin içerik analizi yöntemiyle çözümlenmiştir.

BULGULAR

Nicel Bulgular

Araştırmanın nicel bulguları; ölçeklerden elde edilen puanlar ve oturum değerlendirme formundan elde edilen puanlar çerçevesinde incelenmiştir.

Tablo 3'te KKYBÖ, KSÖ ve MSBÖ toplam puanları ve alt boyutlarına ilişkin ön test, son test, izleme testi puan ortalamaları ve standart sapma değerleri ile çok değişkenli varyans analizi (MANOVA) sonuçları yer almaktadır.

Tablo 3. Ön Test, Son Test, İzleme Testi Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ile Çok Değişkenli Varyans Analizi (MANOVA) Sonuçları

Ölçekler	Ön test				Son test				İzleme Testi				F	p
	Deney		Kontrol		Deney		Kontrol		Deney		Kontrol			
	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS		
KKYBÖ	94.00	6.72	93.88	6.94	99.75	6.63	88.38	12.29	95.50	6.61	93.25	8.89	0.02	.98
KKYBÖ-KD	19.38	1.30	17.88	3.23	20.25	2.31	17.38	3.50	19.38	2.72	19.00	1.93	0.27	.77
KKYBÖ-MBT	20.50	1.31	19.75	1.67	20.38	2.33	18.25	1.58	19.38	1.06	19.75	1.83	0.84	.46
KKYBÖ-HB	18.00	2.33	19.00	2.07	19.63	1.06	17.63	2.77	19.38	1.19	18.38	1.77	0.17	.85
KKYBÖ-PY	18.88	2.10	19.25	1.49	20.63	1.77	18.25	3.33	19.00	1.07	18.38	1.77	1.13	.35
KKYBÖ-PÇ	17.25	3.28	18.00	3.46	18.88	1.89	16.88	4.05	18.38	1.69	17.75	3.15	0.09	.91
KSÖ	30.00	7.39	30.88	9.39	29.63	5.68	31.88	7.14	28.25	5.26	30.00	9.23	0.47	.64
KSÖ-OD	20.38	5.29	21.00	5.50	20.25	3.19	22.00	3.59	19.63	4.84	20.75	5.34	0.53	.59
KSÖ-AE	9.63	2.77	9.88	4.26	9.38	3.16	9.88	4.09	8.63	3.07	9.25	4.98	0.22	.80
MSBÖ	34.63	3.89	36.75	3.28	38.38	4.69	34.88	5.87	35.63	2.77	37.13	2.90	0.32	.74

Not. $p^* < .05$; KKYBÖ-KD: KKYBÖ Kendini Doğru Bir Şekilde Değerlendirme Alt Boyutu; KKYBÖ-MBT: KKYBÖ Mesleklerle İlgili Bilgi Toplama Alt Boyutu; KKYBÖ-HB: KKYBÖ Hedef Belirleme Alt Boyutu; KKYBÖ-PY: KKYBÖ Plan Yapma Alt Boyutu; KKYBÖ-PÇ: KKYBÖ Problem Çözme Alt Boyutu; KSÖ-OD: KSÖ Olumsuz Duygular Alt Boyutu; KSÖ-AE: KSÖ Algılanan Engeller Alt Boyutu.

Tablo 3'te yer alan veriler incelendiğinde, KKYBÖ ($F = 0.02$ $p > .05$) toplam puanı ve alt ölçekleri KKYBÖ-KD ($F = 0.27$ $p > .05$), KKYBÖ-MBT ($F = 0.84$ $p > .05$), KKYBÖ-HB ($F = 0.17$ $p > .05$), KKYBÖ-PY ($F = 1.13$ $p > .05$), KKYBÖ-PC ($F = 0.09$ $p > .05$) puanları açısından deney grubu lehine anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Benzer şekilde KSÖ ($F = 0.47$ $p > .05$) toplam puanı ve alt ölçekleri KSÖ-OD ($F = 0.53$ $p > .05$) ve KSÖ-AE ($F = 0.22$ $p > .05$) puanları ile MSBÖ ($F = 0.32$ $p > .05$) toplam puanı değerlendirildiğinde yine deney grubu lehine anlamlı bir farklılığa ulaşılamamıştır.

Tablo 4'te her bir oturum sonunda katılımcılardan ilgili oturumu temel alarak doldurmaları istenen Oturum Değerlendirme Formuna dair sonuçlar yer almaktadır.

Tablo 4. Oturum Değerlendirme Formu Sonuçları

	1.Oturum		2.Oturum		3.Oturum		4.Oturum		5.Oturum	
	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS
1.Oturumun programın amaçları ile ilişkili olması	3.00	0	3.00	0	3.00	0	3.00	0	3.00	0
2.Oturumun yararlı olması	2.75	0.46	2.88	0.35	3.00	0	3.00	0	3.00	0
3.Oturumun keyifli olması	3.00	0	3.00	0	3.00	0	3.00	0	3.00	0
4.Oturumda işlenen konunun hayatta önemli bir yere sahip olması	2.88	0,35	2.88	0.35	2.75	0.46	2.88	0.35	3.00	0
5.Oturumda işlenen konu için sürenin yeterli olması	3.00	0	3.00	0	3.00	0	2.88	0.35	3.00	0
6.Oturumda kazanılan bilgi ve becerilerin yaşamda kullanılabilmesi	2.63	0,52	2.75	0.46	2.75	0.46	2.88	0.35	3.00	0
7.Katılımcının oturuma yeterince katılabilmesi	2.88	0.35	2.88	0.35	2.88	0.35	3.00	0	3.00	0
8.Oturumda, üzerinde konuşulması istenen konuların ele alınması	2.88	0.35	3.00	0	3.00	0	3.00	0	3.00	0
9.Oturumun yeni bilgi ve beceriler edinmede yardımcı olması	2.63	0.52	3.00	0	3.00	0	3.00	0	3.00	0
10.Grup liderinin oturumu iyi yönetmesi	3.00	0	2.88	0.35	3.00	0	3.00	0	3.00	0
11.Oturumda katılımcının kendisini aktif hissetmesi	2.75	0.46	2.88	0.35	2.88	0.35	3.00	0	3.00	0

Oturum Değerlendirme Formundan elde edilen verilere bakıldığında, tüm oturumlar için her bir maddenin puan ortalamasının tam puana yakın olduğu (2.50'nin üzerinde) görülmektedir. Özellikle de "Oturumun programın amaçları ile ilişkili olması" ve "Oturumun keyifli olması" maddeleri tüm oturumlar için tam puan almıştır. Diğer yandan oturumlar boyunca en az tam puan alan ve 5 oturumun tamamı için puan ortalaması en düşük maddeler, "Oturumda işlenen konunun hayatta önemli bir yere sahip olması" ($\bar{x} = 2.88$) ve "Oturumda kazanılan bilgi ve becerilerin yaşamda kullanılabilmesi" ($\bar{x} = 2.80$) şeklindedir. Ayrıca ilk oturumdan son oturuma doğru ilerledikçe katılımcıların formda yer alan maddelere tam puan verme oranlarının arttığı görülmektedir.

Nitel Bulgular

Deney grubundaki 7 katılımcı ile yapılan ve 35 dakika süren odak grup görüşme kaydı içerik analizi yöntemiyle çözümlenmiştir. Çözümleme sonucunda 6 tema ve 11 kategori belirlenmiştir. Belirlenen temalar ve kategoriler; Katkı Teması (Farkındalık-Olumlu Etki), Beklenti Teması (Yeni Bir Kuram Tanımak-Umut-Deneyim), Etkinlik ve Ödev Teması (Faydalı), Oturum Süreleri Teması (Yeterli-

Uzatılmalı), Oturum Lideri ve Grup Etkileşimi Teması (Olumlu), Çevrimiçi Uygulama Teması (Erişilebilirlik-Yüz Yüze Uygulamanın Verimliliği) şeklindedir.

Katılımcıların tamamı grup sürecinin kendilerine önemli katkılar sağladığını belirtmiştir. Belirtilen katkılar; tesadüfi olayların farkına varmak ve içinde bulunulan stres, kaygı ve karamsarlık durumuna yönelik olumlu etki şeklinde özetlenebilir. Bir katılımcı *“Olayları bu oturumlardan öncesinde hiç hesaba katmazken şimdi başımıza gelen ufak bir olayın bile aslında bazı tesadüflerin sonucunda ortaya çıktığını fark ettik hep birlikte. Ve daha öncesinde hiç bu şekilde bakmazken şimdi bakış açımızın değiştiğini düşünüyorum”* [K 3] şeklinde düşüncelerini ifade ederken bir diğer katılımcı *“4. Sınıf olduğum için biraz stres ve kaygının içinde bulunduğum dönemeydim açıkçası, okulun da bitmesiyle beraber. Bu çalışma aslında bize şeyi gösterdi, yani tek bir seçenek olmadığım hayatımızdaki en ufak bir rastlantısal olayın bile bize farklı kariyer yollarını açabileceğini gösterdi ya da bizim farkında olmamızı sağladı diyebilirim. Bu nokta da aslında benim için çok önemli bir adım oldu.”* [K 4] şeklinde yorum yapmıştır. Benzer şekilde diğer bir katılımcı da *“4. Sınıf, yani mezun olduğumuz için benim de bir karamsarlık dönemim vardı ve hani bir şeyler düzelecek mi hayatımda, hep böyle bir karamsarlık içerisindeydim. Uygulama sayesinde biraz daha umut aşladım. Yani geleceğe daha pozitif bakıyorum artık ve açıkçası daha böyle rastlantısal olayların daha farkına vardım.”* [K 5] diyerek grup sürecinin katkılarını belirtmiştir.

Katılımcılar, grup sürecine ilişkin beklentilerinin genel anlamda karşılandığını belirtmiştir. Katılımcıların beklentileri; kariyer alanına yönelik yeni bir kuram tanımak, kaygıyı azaltarak geleceğe umutla bakmak ve grup sürecini deneyimlemek şeklinde özetlenebilir. Diğer yandan katılımcıların bir kısmı, grup sürecinin yürütüldüğü tarihin kendileri açısından özellikle uygun olduğunu belirtmiştir. Bir katılımcı *“Farklı bir kuramdı, hiç duymadığımız yeni geliştirilen. Benim beklentim açıkçası farklı bir kuramın hani kariyerime nasıl bir bakış sağlayacağını görmektir. Acaba kendimi nasıl daha farklı açılardan değerlendirebilirim ve bu beklentimi gayet güzel karşıladı.”* [K 6] şeklinde düşüncelerini ifade ederken bir diğer katılımcı *“Tam ihtiyacımız olan anda oldu bu grup oturumu. Çünkü hepimiz stres içerisindeydik ne yapacağımızı ne edeceğimizi bilmiyorduk, gelecek kaygısı çok fazla vardı ve bu kaygıyı azaltmak istiyorduk. İşte geleceğe daha umutla bakmak ve aslında dünyanın sonu ya da yolun sonu olmadığını her şeyin bir başlangıcı olduğunun farkına varmamız için çok önemli bir adımdı bence bu grup oturumu. Ve ben bunları bekliyordum, geleceğe daha umutla bakmak, bir geleceğim olacağına inanmak ve bu kaygıyı azaltmak istiyordum. Oturumlarla beraber bu kaygım azaldı.”* [K 2] diyerek düşüncelerini ifade etmiştir. Bir diğer katılımcı ise *“Bir grup sürecinde olmak ben hep çok isterdim grupla psikolojik danışma içinde olmayı. Bu kariyer bağlamında oldu ve benim için güzel bir deneyimdi.”* [K 5] diyerek grup sürecinden beklentilerini açıklamıştır.

Katılımcılar etkinliklerin ve ödevlerin genel olarak faydalı olduğunu belirtmişlerdir. Faydalı bulunan etkinlik ve ödevler; film analizi, gerçeklik kontrol listesi ve gelecek kariyer otobiyografisi şeklindedir. Diğer yandan öykü analizi ödevinin daha etkili olabileceği de belirtilmiştir. Bir katılımcı *“Etkinlikler genel olarak faydalıydı. Şöyle, hayata getirmek ve gerçekten hani kuramın etkililiğini anlamak açısından etkinlikleri faydalı buldum. Özellikle en faydalı bulduğum etkinlik de film izleme etkinliğiydi. Filmi izledikten sonra gerçekten bakış açımın değiştiğini fark ettim. Daha çok farkındaydım yani bu tesadüflerin kariyerime vesaire günlük hayatımı bile nasıl etkileyebileceğinin farkına varmıştım.”* [K 3] şeklinde düşüncelerini ifade ederken bir diğer katılımcı *“Benim de en sevdiğim ödev hem gelecek beş yılda kendinizi nerede görüyorsunuzdu hem de film etkinliğiydi ödeviydi, onu izlemek. Ben iki ayrı güne ayırarak izlemiştim. O yüzden biraz daha iyi analiz etme şansım olduğunu düşünüyorum. Sadece kariyer bağlamında değil, hayat olarak işte bir günümüzü ya da bir an bütün hayatımızı nasıl değiştiriyor bunu görmemizi sağlamıştı. O yüzden bana çok etkisi olmuştu filmin.”* [K 2] diyerek düşüncelerini ifade etmiştir. Bir katılımcı ise *“Ödevler genel olarak iki oturum arasındaki bağlantıyı kuruyordu. Yani bir oturumdan çıkıktan sonra diğer oturuma kadarki süreçte*

hani odakta kalmamızı sağlıyordu diyebilirim.” [K 3] diyerek ödevlerin işlevselliğini vurgulamıştır. Bir katılımcı ise “Öykü analizinden çok emin değilim yani o öykü daha etkili bir öykü seçilse belki üzerimizdeki etkisi daha fazla olabilirdi diye düşünüyorum.” [K 5] diyerek ilk oturumda verilen ödevle ilişkin eleştirisini dile getirmiştir.

Grup üyeleri genel anlamda oturum sürelerini yeterli bulduklarını ifade etmiş, bazı katılımcılar ise sürenin uzatılabileceğini belirtmiştir. Bir katılımcı *“Bence oturum süreleri gayet yeterliydi. Hatta sekiz kişilik bir grup için herkesin her konuda sözünü alarak bir şeyler hani paylaşmamız oturum süreleri açısından gayet yeterliydi.” [K 3] derken bir diğer katılımcı “Bence artırılabilirdi. Çünkü ben mesela daha derinlemesine konuşmayı isterdim, birçok etkeni.” [K 7] şeklinde görüşlerini ifade etmiştir. Benzer şekilde bir katılımcı da “Bence de süre biraz daha fazla olabilirdi gibi geliyor. Ama o an grup içinde de konuşmalar bence tam anlamıyla derinlemesine miydi bilmiyorum. Yani aslında tam bitmesi gerektiği anda hocamız bitiriyordu. O bize bağlıydı gibi geliyor süre, biraz daha uzun olsa daha keyifli olurdu.” [K 5] diyerek oturum sürelerine dair görüşlerini ortaya koymuştur.*

Katılımcılar, oturum liderine ve grup etkileşimine ilişkin görüşlerinin genel anlamda olumlu olduğunu belirtmiştir. Bir katılımcı *“İlk oturumlarda ben bazı konularda kendimi açmakta çok zorlandım. Yani ilk başlarda oturumlarda çok zorlandım kendimi açma konusunda çünkü hepimiz birbirimizi tanıyoruz. İşte nasıl olacak hani nasıl gidecek bilmeleri gerekmiyor benim hakkımda her şeyi diye düşünüyordum. Ama sonradan açıldım. Daha rahat kendimi ifade etmeye başladım.” [K 2] derken bir diğer katılımcı “Bizle gerçekten bence çok ilgilendi. Hepimize tek tek sorular sordu. Hani isim söyledi sırayla hepimize. Hep birlikte konuşmamız için. İşte katılabilmemiz için. Böylelikle de bence hepimiz daha rahat bir biçimde açıldık. Hani hiç böyle yabancılaşma hiç çekemedim ben. Çok rahat bir şekilde konuştuk ve hani bence cidden güzel yönetti süreci de.” [K 1] diyerek grup liderine ilişkin görüşlerini ifade etmiştir. Bir katılımcı *“Zaman geçtikçe zaten birbirimizi daha da böyle, aslında tanıyoruz normalde birbirimizi ama, oturumda tabii ki daha farklı oluyor. Daha rahat olmaya başladık. Oturumlarda, yaptığımız etkinliklerin de bunda faydası olduğunu düşünüyorum. Seçilen etkinliklerin özelliikle.” [K 4] derken bir diğer katılımcı “Grup yönetimi, işte zaman yönetimi ve etkinlikleri bulma ve uygulama şekli bence tam anlamıyla olması gerektiği gibiydi.” [K 5] diyerek grup liderine ilişkin düşüncelerini ortaya koymuştur.**

Grup sürecinin çevrimiçi şekilde yürütülmesine ilişkin herhangi bir sorun (kamera, mikrofon kullanımı vs.) belirtilmemiştir. Yalnızca bazı üyeler çevrimiçi uygulamanın uzaktan erişilebilirlik konusundaki avantajını vurgulamıştır. Bazı üyeler ise yüz yüze uygulamanın çevrimiçi uygulamaya göre daha verimli olabileceğini belirtmiştir. Göze çarpan bir nokta, grup sürecinden kaynaklı olarak çevrimiçi sürecin sorun yaratmadığının vurgulanmasıdır. Bir katılımcı *“Tek sorun, ben online olan hiçbir şeyin yüz yüze olan şeye tercih etmiyorum. Yüz yüze olması benim için her zaman daha önemli ve daha güzel oluyor. Bağlantı sorunları, internet kaynaklı sorunlar olabiliyor o sebeple yüz yüze olmasını tercih ederdim. Ama online’da da gayet süreci iyi yönettiğimizi ve katılımın çok iyi olduğunu düşünüyorum.” [K 3] derken bir diğer katılımcı “Bence de hiçbir şey yüz yüzenin yerini tutmuyor ama yüz yüze olmamasına rağmen her şey çok yerinde gitti neredeyse. Mesela eğer hani yüz yüze olsaydı okulun sonlarına doğruydı hepimiz farklı illere dağıldık. Yüz yüze olsaydı belki bu oturumda olan kişiler olmayacaktı farklı kişilerle yapacaktık bu oturumları. Ya da belki ben yapamayacaktım çünkü şehir dışına çıkmıştım. Olamayacaktım. Faydası bu oldu bence.” [K 2] diyerek düşüncelerini ifade etmiştir. Bir katılımcı ise *“Bence online olmasına rağmen o duyguyu bağımlı çok güzel bir şekilde kurduğumuzu, düşüncelerimizi çok güzel bir şekilde dile getirebildiğimizi düşünüyorum. Görüntümü ben de açtım ve çok fazla bağlantı problemi de yaşamadık.” [K 5] diyerek çevrimiçi uygulamaya dair düşüncelerini ortaya koymuştur.**

Odak grup görüşmesinden elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, Kaos Yaklaşımına Dayalı Kariyer Gelişimini Destekleme Programına ilişkin katılımcı görüşlerinin genel anlamda olumlu olduğu söylenebilir. Diğer yandan bazı katılımcıların oturum sürelerinin uzatılması, birinci oturum sonunda verilen öykü analizi ödevinin geliştirilmesi ve çevrimiçi uygulamanın doğasına ilişkin önerilerde bulunduğu görülmektedir.

Elde edilen tüm veriler özet halinde Şekil 2’de yer almaktadır. Şekil üzerinde kırmızı ile belirtilen başlıklar, araştırma hipotezini desteklemeyen veya ilgili başlığa kıyasla görece olumsuz verileri ifade ederken yeşil ile belirtilenler, ilgili başlık altında görece olumlu verileri ifade etmektedir. Ölçekler kısmı dışındaki tüm başlıklar, katılımcıların tamamını kapsamamakta çoğunluğu ifade etmektedir.

Şekil 2. Ortak Veri Tablosu



SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Kaos Yaklaşımına Dayalı Kariyer Gelişimini Destekleme Programına katılan deney grubu katılımcılarının kontrol grubu katılımcılarına göre kariyer kararı yetkinlik beklenti düzeyleri ve mesleki sonuç beklenti düzeylerinde anlamlı bir artış bulunamamıştır. Programa katılan deney grubu katılımcılarının kontrol grubu katılımcılarına göre kariyer sıkıntı düzeylerinde ise anlamlı bir azalma görülmemiştir. Oturum değerlendirme formundan elde edilen bulgular; katılımcıların kariyer kararı yetkinlik beklentileri, mesleki sonuç beklentileri ve kariyer sıkıntı düzeyleri üzerinde programın beklenen etkiyi göstermemesine ilişkin bir açıklama sağlayabilir. “İşlenen konunun hayatta önemli bir yere sahip olması” ve “Kazanılan bilgi ve becerilerin yaşamda kullanılabilmesi” maddelerinin puan ortalamalarının diğer maddelere oranla düşük çıkması, programın kazanımlarının hayata aktarılması ve günlük hayattaki karşılığının anlaşılabilmesi konusunda yetersiz kaldığını ve program içeriğinin geliştirilmesi gerektiğini göstermektedir. Tasarlanan program, kaos yaklaşımının kavramlarına ve deneyimden ziyade kuramsal öğretime fazlaca odaklanmış olabilir. Bilgi, farkındalık, tutum ve değişim aşamalarından oluşan davranış değiştirme süreci açısından bakıldığında program, bilgi aşamasında kalmış ve etkili bulunmamış olabilir. Kuram teorisyenlerinin önemli bir kaygısı, matematik ve fizik alanından gelen kavramların danışanlar tarafından anlaşılabilmesi ile ilgilidir (Türkmen, 2014). Nitekim program süresince katılımcıların kuramın temel kavramlarına uygun olarak kendi yaşamlarına ilişkin sınırlı sayıda somut örnek bulabildikleri gözlemlenmiştir. Oturum değerlendirme formu sonuçları da bu gözlemi desteklemektedir. Ayrıca odak grup görüşmesinde bazı katılımcıların programın uzatılması gerektiğini ve Öykü Analizi etkinliğinin verimsiz olduğunu belirtmiştir. Söz konusu etkinlik, tesadüfi olayların doğasının açıklanması ve katılımcıların kişisel örnek bulmalarında yardımcı olması amacıyla kullanılmıştır. Sonuç olarak program içerisinde somut örnek olayların eksikliği ve uygulama sürecince somut örnek olayların katılımcılar tarafından bulunamadığı göze çarpmıştır.

Yapılan çalışmalar, kariyer alanında tesadüfi olayların varlığına ilişkin önemli bulgular ortaya koymaktadır. Bright ve diğerleri (2005a) tarafından yapılan çalışmada üniversite öğrencileri kariyer kararı vermede tesadüfi olayların etkisini %69 olarak bildirirken Borg ve diğerleri (2014) tarafından yapılan çalışmada lise mezunu öğrencilerin %71'i kariyerlerindeki değişimin plansız olduğunu belirtmiştir. Hirschi (2010) tarafından ergenlerle yapılan çalışmada da şans olaylarının kariyer geçişleri üzerindeki etkisi %64 olarak bildirilmiştir. Türkiye’de üniversite öğrencileri ile yapılan bir çalışmada da (Ulaş-Kılıç, Demirtaş-Zorbaz ve Kızıldağ, 2020) katılımcılar kariyerlerinin tesadüfi olaylardan önemli oranda etkilendiğini belirtmiş ve bu etkinin en çok sosyal, ardından politik/yasal ve son olarak bireysel faktörlerden kaynaklandığını bildirmiştir. Yapılan çalışmalarda tesadüfi olayların varlığına ilişkin yüksek oranlara karşın söz konusu çalışmada somut örneklerin ortaya çıkmamasında kişilerin tesadüfi olaylara ilişkin tanımları ve bu tanımlara bağlı olarak tesadüfi olayları hatırlamaları etkili olmuş olabilir. Nitekim Bright ve diğerleri (2009) tarafından üniversite öğrencileri ile yapılan bir çalışmada tesadüfi olayların kariyer alanına etkisi ve kişilerin olaylar üzerindeki kontrol düzeyi arasında anlamlı bir etkileşim bulunurken ($F(1,42) = 40.34, \eta^2 = .49$) etki düzeyi ile kontrol düzeyinin tesadüfi olayları hatırlama üzerinde önemli bir etkileşim etkisi gösterdiği belirlenmiştir ($F(1, 42) = 25.69$). Diğer bir değişle kişilerin tesadüfi olayları hatırlamaları; tesadüfi olayların kariyer alanına önemli etkiler göstermesi ve bireylerin koşulları kontrol etmesine bağlı olarak değerlendirilmiştir. Mevcut çalışmada katılımcılar tesadüfi olayları mucizevi olaylar olarak değerlendirmiş ve kariyer gelişimini etkileyen kontrol dışı olayları düşünmüş

olabilirler. Program kapsamında tesadüfi olayların değerlendirilmesi vurgulanmıştır. Değerlendirilemeyen veya değerlendirildiği halde bireysel kontrol algısıyla açıklanan olaylar tesadüfi olayların kapsamı dışında algılanmış olabilir.

Diğer yandan çalışma grubu oluşturulurken program hakkında bilgilendirme yapılmış ve gönüllü olanlar programa dahil edilmiştir. Ancak öğrencilerin kariyer kararı yetkinlik beklentileri, mesleki sonuç beklentileri, kariyer sıkıntıları ile programa katılma motivasyonları değerlendirilmemiş, ayrıca oturumlar içerisinde söz konusu kavramlar doğrudan ele alınmamıştır. Ayrıca katılımcıların psikolojik danışma ve rehberlik bölümü 3. ve 4. Sınıf öğrencilerinden oluşması ve grup rehberliği ile grupla psikolojik danışmaya ilişkin teorik ve pratik ders almış olmaları yanlılık yaratmış olabilir. Katılımcılar program uygulamasını, grup deneyimi ve grup gözlemi çerçevesinde değerlendirmiş ve grup sürecini aldıkları derslerin örnek bir uygulaması olarak düşünmüş olabilirler. Bahsi geçen tüm bu durumların sonuçlar üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir.

Kariyer kararı yetkinlik beklentisine ilişkin odak grup görüşme verileri incelendiğinde konu ile ilgili somut herhangi bir katılımcı ifadesine ulaşılamamıştır. Konu ile ilgili veri elde edilememesinin nedeni öğrencilerin somut olarak bir kararı verme aşamasında olmamaları ve program kapsamında somut bir karar verme sürecinin ele alınmamış olması olabilir. Nitekim oturumlar boyunca karşılaşılabilecek fırsatların değerlendirilebilmesi üzerine etkinlikler yapılmıştır. Programın, katılımcılara kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile ilgili anlamlı katkı sağlayamamasının bir diğer nedeni, Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeğinin maddeleri ile ilgili olabilir. Çalışma grubu öğrencileri bölümlerini seçmiş olan ve mezuniyetine kısa süre kalmış ve hatta mezuniyet dönemindeki bazı öğrencilerden oluşmaktadır. Ancak ölçekte “İleride icra etmeyi düşündüğünüz mesleklerden birini seçerek karar verebilme” ve “İlgilerinize uygun bir bölüm ya da kariyer seçebilme” gibi maddeler yer almaktadır. Halihazırda mesleğini seçmiş ve mesleği ile ilgili gelecek tasarladıkları düşünülen bireyler için bu maddelerin program kapsamında bir karşılığı olmadığı söylenebilir. Dolayısıyla odak grup görüşmesinden elde edilen “Geleceğe umutla bakmak” teması konu ile ilgili program kazanımının yerine getirildiğini ancak söz konusu kazanımın nicel ölçümle uyumsuz olduğunu göstermektedir. Diğer yandan uygulanan programda bilgi sahibi olmaktan ziyade eksik bilgiyle karar verebilme ve karşılaşılan tesadüfi olayları değerlendirebilme üzerinde durulmuştur. Ancak yine söz konusu ölçekte “İlginizi çeken işlerle ilgili bilgi toplamak için interneti kullanabilme”, “İyi bir özgeçmiş hazırlayabilme” ve “İlgilendiğiniz alanda şu anda çalışan biriyle konuşma” gibi maddeler yer almaktadır. McKay ve diğerleri (2005) tarafından üniversite öğrencilerine yönelik uygulanan kaos yaklaşımına dayalı kariyer uygulamasında öğrencilerin kariyer kararı verme öz yeterliliğinin arttığı ($F(1,47) = 4.87$), kariyere ilişkin irrasyonel düşüncelerin ise azaldığı ($F(1,47) = 8.83$) bulunmuştur. Ayrıca geleneksel eşleştirme yaklaşımına kıyasla kaos yaklaşımının kariyer kararı verme öz yeterliliğini arttırmada ve kariyere ilişkin irrasyonel düşünceleri azaltmada daha uzun soluklu fayda sağladığı sonucuna ulaşılmıştır. Söz konusu araştırma ile mevcut çalışma arasındaki çelişen bu bulgu, katılımcı seçimi ve uygulama türüyle ilgili olabilir. Nitekim söz konusu araştırmada katılımcılar, gelecekleri hakkında belirsizlik ifade eden veya kariyer kararları vermekte zorluk çeken bireylerden oluşturulmuştur. Ayrıca yapılan müdahaleler bireysel olarak tasarlanmış ve uygulanmıştır.

Mesleki sonuç beklentisine ilişkin odak grup görüşme verileri incelendiğinde konu ile ilgili somut herhangi bir katılımcı ifadesine ulaşılamamıştır. Yalnızca “geleceğe umutla bakmak” teması çerçevesinde katılımcı görüşleri yer almaktadır. Programın, katılımcılara mesleki sonuç beklentisine ilişkin anlamlı

katkı sağlayamamasının önemli bir nedeni, Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeğinin maddeleri ile ilgili olabilir. Örneğin ölçekte yer alan “Kariyerimle ilgili verdiğim kararlarda kontrol benim elimdedir” maddesi, program kazanımlarındaki kontrol dışı gelişmeleri avantaja çevirme ile çelişmektedir. “Ailem kariyer/meslek seçimimi onaylayacaktır” maddesi ise program içeriği ile uyusmamaktadır. Diğer yandan ölçeğin değerlendirdiği mesleki sonuç beklentisi, geleceğin olumlu olacağına ilişkin bir beklenti iken program kapsamında geleceğin bilinmezliği ve karşılaşılan tesadüfi olayların değerlendirilmesi ele alınmıştır. Dolayısıyla ölçek ile programın gelecek vurgusunun birbirinden farklı olduğu söylenebilir. Nitekim programda yer alan Gelecek Kariyer Otobiyografisi etkinliği, bireylerin gelecekleri üzerinde hangi tesadüfi olayların olabileceğini ve bunların nasıl değerlendirilebileceğini tahmin etmek üzerine kurgulanmıştır. Bu farklılık odak grup görüşmesinde ortaya çıkan “geleceğe umutla bakmak” teması ile ve katılımcıların geleceği değerlendirebilme potansiyeli ile ilgili görünmektedir.

Kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile mesleki sonuç beklentisi düzeylerinin deney grubu lehine anlamlı bir artış göstermemesinin bir diğer nedeni de program ile ölçme araçlarının kuramsal farklılığı olabilir. Nitekim söz konusu ölçekler Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı temel alınarak geliştirilmiştir. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramında kişilerin yetkinlikleri, kontrol etme eylemi çerçevesinde değerlendirilmektedir (Lent, Brown ve Hackett, 2002). Ancak kaos yaklaşımına göre yaşamın büyük bir kısmı kontrol edilemez ve bireyler tesadüflerden fırsatlar ortaya çıkarabilir (Bright ve Pryor, 2005).

Kariyer sıkıntısına ilişkin odak grup görüşme verileri incelendiğinde, “Stres, kaygı ve karamsarlığa yönelik olumlu etki” ve “Geleceğe umutla bakmak” temalarına ulaşılmıştır. Diğer bir değişle programın katılımcıların kariyer sıkıntılarında olumlu katkı sağladığı düşünülmektedir. Kariyer Sıkıntısı Ölçeği’nden elde edilen bulgu ile nitel bulgunun çelişkili olması, ölçek maddeleri ile ilgili olabilir. Örneğin ölçekte yer alan “Mümkün olan en kısa sürede kariyer kararı vermem gerektiğini düşünüyorum fakat bunu yapmamak beni endişelendirir” maddesi program kazanımları ile uyusmamaktadır. Diğer yandan öğrencilerin bir kısmının mezuniyet aşamasında olması ve hatta program devam ederken mezun olmaları, kariyer sıkıntılarının orantısız şekilde artmasını sağlamış olabilir.

Çalışmada kullanılan nicel ölçme araçlarına ilişkin bulguların beklenen düzeyde olmamasının önemli bir diğer nedeni de kaos yaklaşımının nicel yöntemlere bakış açısı ile ilgili olabilir. Kaos yaklaşımında insan deneyiminin bütünselliğine odaklanılarak geleneksel indirgemeci bilimsel anlayış reddedilmektedir (Pryor ve Bright, 2003a). Kuram nicel yöntemleri tümüyle yadsımasa da insan deneyimini bütünsel olarak anlamak ve değerlendirebilmek amacıyla nitel yöneme vurgu yapmaktadır (Amundson vd., 2014). Nitekim mevcut çalışmada elde edilen nitel bulgular, programın katılımcıların beklentilerine cevap verdiğini ve program kazanımlarına uygun katkılar sağladığını göstermektedir. Benzer şekilde oturum değerlendirme formunda tüm oturumlar için “programın amaçları ile ilişkili olması” maddesi tam puan almıştır.

Program tasarımında uzman panelinin yapılmaması, uygulamanın kaos kuramına uygun ölçme araçları ile gerçekleştirilmemesi ve deney grubu katılımcılarının 3. ve 4. sınıf olmak üzere farklı kariyer gündemleri içerisinde bulunan öğrencilerden oluşması araştırmanın sınırlılıklarındandır. Odak grup görüşmesinde yüz yüze uygulamanın verimliliği temasıyla vurgulandığı üzere, uygulamanın çevrimiçi olarak yürütülmesi ve bu sebeple etkileşimin çevrimiçi araçlarla sınırlı olması da araştırmanın bir diğer sınırlılığı olarak değerlendirilebilir. Konu ile ilgili yapılacak gelecek çalışmalar; kaos kuramına ilişkin

ölçme aracı geliştirebilir, oturum sayısının daha fazla olacağı programlar tasarlayabilir, tasarlanacak programlarda örnek olaylara fazlaca yer verebilir, tesadüfi olaylara ilişkin kişisel deneyimler yakından incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Amundson, N. E., Mills, L. M., & Smith, B. A. (2014). Incorporating chaos and paradox into career development. *Australian Journal of Career Development*, 23(1), 13-21. <https://doi.org/10.1177/1038416213496760>
- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American psychologist*, 55(5), 469-480. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.5.469>
- Arnett, J. J. (2005). The developmental context of substance use in emerging adulthood. *Journal of drug issues*, 35(2), 235-254. <https://doi.org/10.1177/002204260503500202>
- Bağatarhan, T. (2020). *Lise öğrencilerinde internet bağımlılığını önlemeye yönelik bilişeldavranışçı yaklaşıma dayalı psiko-eğitim programının geliştirilmesi ve etkililiğinin değerlendirilmesi* (Yayın no: 617022). [Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi] YÖK Tez Merkezi.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 399-410. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.28.5.399>
- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short-form of career decision making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4, 47-57. <https://doi.org/10.1177/106907279600400103>
- Betz, N., & Voyten, K. K. (1997). Efficacy and outcome expectation influence career exploration. *Career Development Quarterly*, 46, 197-189. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb01004.x>
- Bland, A. M., & Roberts-Pittman, B. J. (2014). Existential and chaos theory: "Calling" for adaptability and responsibility in career decision making. *Journal of Career Development*, 41(5), 382-401. <https://doi.org/10.1177/0894845313498303>
- Bloch, D. P. (2005). Complexity, chaos, and nonlinear dynamics: A new perspective on career development theory. *The career development quarterly*, 53(3), 194-207. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2005.tb00990.x>
- Boesch, I., Schwaninger, M., Weber, M., & Scholz, R. (2013). Enhancing validity and reliability through feedback-driven exploration: A study in the context of conjoint analysis. *Systemic Practice and Action Research*, 26(3), 217-238. <https://doi.org/10.1007/s11213-012-9248-6>
- Bohm, R. M. (2008). Bruce Smith, Sr award recipient address: Low-probability nonlinear events over the life course of a criminologist. *Journal of Criminal Justice Education*, 19(2), 146-154. <https://doi.org/10.1080/10511250802137168>
- Borg, T., Bright, J. E., & Pryor, R. G. (2006). The butterfly model of careers: Illustrating how planning and chance can be integrated in the careers of secondary school students. *Australian Journal of Career Development*, 15(3), 54-59. <https://doi.org/10.1177/103841620601500311>
- Borg, T., Bright, J. E., & Pryor, R. G. (2014). High school students—complexity, change and chance: Do the key concepts of the chaos theory of careers apply?. *Australian Journal of Career Development*, 23(1), 22-28. <https://doi.org/10.1177/1038416214523394>

- Bright, J. E., & Pryor, R. G. (2005). The chaos theory of careers: A user's guide. *The Career Development Quarterly*, 53(4), 291-305. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2005.tb00660.x>
- Bright, J. E., & Pryor, R. G. (2008). Shiftwork: A chaos theory of careers agenda for change in career counselling. *Australian Journal of Career Development*, 17(3), 63-72. <https://doi.org/10.1177/103841620801700309>
- Bright, J. E., Pryor, R. G., & Harpham, L. (2005a). The role of chance events in career decision making. *Journal of Vocational Behavior*, 66(3), 561-576. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.001>
- Bright, J. E., Pryor, R. G., Chan, E. W. M., & Rijanto, J. (2009). Chance events in career development: Influence, control and multiplicity. *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 14-25. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.02.007>
- Bright, J. E., Pryor, R. G., Wilkenfeld, S., & Earl, J. (2005b). The role of social context and serendipitous events in career decision making. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5(1), 19-36. <https://doi.org/10.1007/s10775-005-2123-6>
- Creed, P. A., & Gagliardi, R. E. (2015). Career compromise, career distress, and perceptions of employability: The moderating roles of social capital and core self-evaluations. *Journal of Career Assessment*, 23, 20-34. <https://doi.org/10.1177/1069072714523082>.
- Creed, P. A., Hood, M., Praskova, A., & Makransky, G. (2016). The career distress scale: Using rasch measurement theory to evaluate a brief measure of career distress. *Journal of Career Assessment*, 24, 732-746. <https://doi.org/10.1177/1069072715616126>
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (2nd ed.). Thousand Oaks: Sage publications.
- Creswell, J. W., & Clark, V. L. P. (2018). *Designing and conducting mixed methods research* (3th ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Delgado, R. (2019). Factors of wrong track choice and its impact to the academic performance of selected grade 12 students in Nagpayong high school SY 2018 2019. *Ascendens Asia Journal of Multidisciplinary Research Abstracts*, 3(20). <https://ojs.aaresearchindex.com/index.php/AAJMRA/article/view/12199>
- Duffy, J. A. (2000). The application of chaos theory to the career-plateaued worker. *Journal of Employment Counseling*, 37(4), 229-236. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2000.tb01029.x>
- Gibb, S. (1998). Exploring career chaos: patterns of belief. *Career Development International*, 3(4), 149-153. <https://doi.org/10.1108/13620439810214394>
- Greenleaf, A. T. (2014). Making the best of a bad situation: Career counseling young adults in the aftermath of the great recession. *Journal of Employment Counseling*, 51(4), 158-169. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2014.00049.x>
- Hirschi, A. (2010). The role of chance events in the school-to-work transition: The influence of demographic, personality and career development variables. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 39-49. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.02.002>
- Işık, E. (2010). *Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi temelli bir grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklenti düzeylerine etkisi* (Yayın no: 294402) [Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi] YÖK Tez Merkezi.

- Işık, E. (2013). Mesleki sonuç beklentisinin yordayıcıları olarak algılanan sosyal destek ve denetim odağı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(3), 1419-1430. <https://doi.org/10.12738/estp.2013.3.1520>
- Järvensivu, A. (2020). Multiple jobholders and workplace learning: Understanding strange attractor careers. *Journal of Workplace Learning*, 32(7), 501-512. <https://doi.org/10.1108/JWL-04-2020-0051>
- Järvensivu, A., & Pulkki, J. (2020). Multiple job holding, societal change, and individual careers: Contributions to the chaos theory of careers. *Australian Journal of Career Development*, 29(1), 67-76. <https://doi.org/10.1177/1038416219886710>
- Law, A. K., Amundson, N. E., & Alden, L. E. (2014). Helping highly anxious clients embrace chaos and career uncertainty using cognitive behavioural techniques. *Australian Journal of Career Development*, 23(1), 29-36. <https://doi.org/10.1177/1038416213517371>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (pp. 255–311). San Francisco: Jossey-Bass.
- Levitt, H., Motulsky, S., Wertz, F., Morrow, S., & Ponterotto, J. (2017). Recommendations for designing and reviewing qualitative research in psychology: Promoting methodological integrity. *Qualitative Psychology*, 4(1), 2-22. <https://doi.org/10.1037/qup0000082>
- Li, C., & He, Q. (2017, December). *Career counseling techniques based on career chaos theory*. In 3rd International Conference on Economics, Management, Law and Education (EMLE 2017) (pp. 222-225). Atlantis Press.
- Lippman, M. (2012). Chaos theory and a career in medicine. *Endocrine Related Cancer*, 19, 1–3. <https://doi.org/10.1530/ERC-11-0341>
- Loader, T. (2011). Careers education: Evolving, adapting and building resilience through chaos. *Australian Journal of Career Development*, 20(1), 46-49. <https://doi.org/10.1177/103841621102000107>
- Marshall, C., & Rossman, G. (2006). *Designing qualitative research* (4th ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.
- McKay, H., Bright, J. E., & Pryor, R. G. (2005). Finding order and direction from chaos: A comparison of chaos career counseling and trait matching counseling. *Journal of Employment Counseling*, 42(3), 98-112. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2005.tb00904.x>
- McWhirter, E. H., Rasheed, S., & Crothers, M. (2000). The effects of high school career education on social-cognitive variables. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 330-341. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.47.3.330>
- Meng-Lewis, Y., Wong, D., Zhao, Y., & Lewis, G. (2022). Understanding complexity and dynamics in the career development of eSports athletes. *Sport Management Review*, 25(1), 106-133. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2020.08.003>
- Metheny, J., & McWhirter, E. H. (2013). Contributions of social status and family support to college students' career decision self-efficacy and outcome expectations. *Journal of Career Assessment*, 21(3), 378-394. <https://doi.org/10.1177/1069072712475164>
- Miles, M., & Huberman, A. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.

- Murphy, K. A., Blustein, D. L., Bohlig, A. J., & Platt, M. G. (2010). The college-to-career transition: An exploration of emerging adulthood. *Journal of Counseling & Development, 88*(2), 174-181. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2010.tb00006.x>
- Owen, F. K. (2021). Belirsizlik ve kariyer davranışları. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi, 4*(2), 36-60. <https://dergipark.org.tr/en/pub/kpdd/issue/67294/934553>
- Özaydın, S. (2021). Çocuklarda kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programının etkililiğinin incelenmesi. (Yayın no: 696782) [Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Öztürk, B. (2018). *Üniversite öğrencileri için infertiliteyi önleme psiko-eğitim programının geliştirilmesi ve etkililiğinin değerlendirilmesi* (Yayın no: 546933) [Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Peake, S., & McDowall, A. (2012). Chaotic careers: A narrative analysis of career transition themes and outcomes using chaos theory as a guiding metaphor. *British Journal of Guidance & Counselling, 40*(4), 395-410. <https://doi.org/10.1080/03069885.2012.704350>
- Prematillake, T. M., & Lim, I. (2018). The role of unplanned encounters and complexity of influences in foreign graduates' first full-time job search in Singapore. *Journal of International Students, 8*(1), 66-86. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1101035>
- Pryor, R. G., & Bright, J. E. (2004). 'I had seen order and chaos, but had thought they were different.' The challenges of the chaos theory for career development. *Australian Journal of Career Development, 13*(3), 18-22. <https://doi.org/10.1177/103841620401300305>
- Pryor, R. G. (2010). A framework for chaos theory career counselling. *Australian Journal of Career Development, 19*(2), 32-40. <https://doi.org/10.1177/103841621001900205>
- Pryor, R. G., & Bright, J. E. (2003a). Order and chaos: A twenty-first century formulation of careers. *Australian Journal of Psychology, 55*(2), 121-128. <https://doi.org/10.1080/00049530412331312984>
- Pryor, R. G., & Bright, J. E. (2003b). The chaos theory of careers. *Australian Journal of Career Development, 12*(3), 12-20. <https://doi.org/10.1080/00049530412331312984>
- Pryor, R. G., & Bright, J. E. (2005). Chaos in practice: Techniques for career counsellors. *Australian Journal of Career Development, 14*(1), 18-28. <https://doi.org/10.1177/103841620501400105>
- Pryor, R. G., & Bright, J. E. (2006). Counseling chaos: Techniques for practitioners. *Journal of Employment Counseling, 43*(1), 9-17. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2006.tb00001.x>
- Pryor, R. G., & Bright, J. E. (2007). Applying chaos theory to careers: Attraction and attractors. *Journal of Vocational Behavior, 71*(3), 375-400. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.05.002>
- Pryor, R. G., & Bright, J. E. (2008). Archetypal narratives in career counselling: A chaos theory application. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 8*(2), 71-82. <https://doi.org/10.1007/s10775-008-9138-8>
- Pryor, R. G., & Bright, J. E. (2009). Game as a career metaphor: A chaos theory career counselling application. *British Journal of Guidance & Counselling, 37*(1), 39-50. <https://doi.org/10.1080/03069880802534070>
- Pryor, R. G., & Bright, J. E. (2014). The chaos theory of careers (CTC): Ten years on and only just begun. *Australian Journal of Career Development, 23*(1), 4-12. <https://doi.org/10.1177/1038416213518506>

- Pryor, R. G., Amundson, N. E., & Bright, J. E. (2008). Probabilities and possibilities: The strategic counseling implications of the chaos theory of careers. *The Career Development Quarterly*, 56(4), 309-318. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb00096.x>
- Rogers, M. E., Creed, P. A. & Glendon, A. I. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 132-142. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.02.002>
- Saur, R., & Rasmussen, S. (2003). Butterfly power in the art of mentoring deaf and hard of hearing college students. *Mentoring and Tutoring*, 11(2), 195-209. <https://doi.org/10.1080/13611260306855>
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... & Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Schlesinger, J., & Daley, L. P. (2016). Applying the chaos theory of careers as a framework for college career centers. *Journal of Employment Counseling*, 53(2), 86-96. <https://doi.org/10.1002/joec.12030>
- Steward, H., & Gapp, R. (2017). Exploring the alchemy of qualitative management research: Seeking trustworthiness, credibility and rigor through crystallization. *The Qualitative Report*, 22(2), 1-19. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2017.2604>
- Şensoy, G., & Siyez, D. M. (2019). The career distress scale: Structure, concurrent and discriminant validity, and internal reliability in a Turkish sample. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 19(2), 203-216. <https://doi.org/10.1007/s10775-018-9376-3>
- Şensoy, G., & Siyez, D. M. (2019). The career distress scale: structure, concurrent and discriminant validity, and internal reliability in a Turkish sample. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 19, 203-216. <https://doi.org/10.1007/s10775-018-9376-3>
- Türkmen, M. (2014). Kaos kuramına dayalı kariyer psikolojik danışmanlığı programı ve vaka analizi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(42), 256-268. <https://dergipark.org.tr/en/pub/tpdrd/issue/21462/230020>
- Ulaş-Kılıç, O., Demirtaş-Zorbaz, S., & Kızıldağ, S. (2020). University students' perceptions of unplanned events as a factor in the process of career choice. *Canadian Journal of Career Development*, 19(1), 14-24. <http://earsiv.odu.edu.tr:8080/xmlui/handle/11489/2914>
- Ulaş-Kılıç, Ö. (2020). Beliren yetişkinlik döneminde kariyer gelişimi. D. M. Siyez & T. M. Çaykuş (Eds.), *Yaşam boyu kariyer gelişimi* içinde (s. 201-232). Pegem Akademi.
- Walmsley, A., Jameson, S., & Thomas, R. (2007, October). *With a bit of luck... The role of happenstance in tourism students' early career development*. In 25th EuroCHRIE conference (pp. 25-27).
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (10. Basım). Seçkin Yayıncılık.
- Zeng, W., & Xu, L. (2020, July). *The paradigm shift of college career counseling under the complexity background*. In 2020 International Conference on Advanced Education, Management and Information Technology (AEMIT 2020) (pp. 202-206). Atlantis Press.

Extended Abstract

Introduction: The volatile demands of the 21st century labor market; it shapes individuals and their career development (Savickas et al., 2009). Compared to previous periods, individuals are expected to constantly adapt to changing conditions, develop a positive attitude towards uncertainties, and turn uncertainties into opportunities (Bland & Roberts-Pittman, 2014). In order to meet these expectations, new theoretical perspectives are being developed in the field of career psychological counseling. One of the theoretical perspectives in question is the adaptation of the chaos approach to the career field (Owen, 2021). According to the chaos approach, human life and the period we live in are full of uncertainties and unplanned random events (Duffy, 2000), and this situation brings with it a lack of predictability (Pryor and Bright, 2005). Order and disorder, stability and change are not considered as contradictory concepts, but as wholes emphasizing the complexity of human experience (Pryor and Bright, 2003a). Chaos theory emphasizes the transition from the logic of predicting and predicting to the logic of adaptation and preparation for change (Türkmen, 2014). The contributions of the chaos approach to the career field and the career behaviors of individuals seem to be compatible with the career tasks of the developmental period called emerging adulthood (Ulaş-Kılıç, 2020). Individuals who can evaluate random events in emerging adulthood can provide significant advantages in terms of their career life (Greenleaf, 2014). It is important to encourage individuals in this period against changing conditions and to make interventions that will give them hope (Ulaş-Kılıç, 2020). When the studies on chaos theory were evaluated in general, no study using mixed methods could be found. In this context, the current research aims to determine the effect of the Chaos-Based Career Development Support Program on the career decision competence expectations, professional outcome expectations and career difficulties of university students with a mixed research method.

Method: In this study, explanatory sequential mixed method design was used. In the quantitative phase of the study, the participants' career decision competence expectation, professional outcome expectation, and career boredom levels were tested using a 2x3 quasi-experimental design. Then, at the qualitative stage, the results of the program's effectiveness were examined by using the focus group interview technique with some students in the experimental group. The study group of the research consists of 16 students who continue their education in the 3rd and 4th grades of a psychological counseling and guidance undergraduate program of a state university in the 2021-2022 academic year. Students were randomly assigned to the experimental and control groups in equal numbers. As a data collection tool in the study; Career Decision Making Self-efficacy Scale, Career Distress Scale, Vocational Outcome Expectations Scale, Session Evaluation Form and Focus Group Interview Form were used. Descriptive statistics in the form of frequency and percentage to evaluate the responses obtained from the Personal Information Form and the Session Evaluation Form, Fisher's Exact Test to evaluate the equivalence of socio-demographic characteristics of the experimental and control groups, content analysis to evaluate qualitative data, and multivariate variance to evaluate quantitative data based on scales. analysis (MANOVA) was used.

Results: In the study, no significant difference was found in favor of the experimental group in the career decision making self-efficacy, vocational outcome expectations and career distress of the participants. Looking at the data obtained from the Session Evaluation Form, it is seen that the average score of each item for all sessions is close to the full score. In particular, it is noteworthy that the items "The session is related to the aims of the program" and "The session was enjoyable" received full points for all sessions. When the data obtained from the focus group interview is examined, the

participants; that the group process contributes significantly to them (recognizing random events and having a positive effect on the state of stress, anxiety and pessimism), that their expectations about the group process are met in general (recognizing a new theory in the field of career, looking to the future with hope by reducing anxiety and experiencing the group process), the activities and assignments were generally useful (film analysis, reality checklist, and future career autobiography), they found the session duration to be adequate in general, they were satisfied with the session leader and group interaction, and they did not have any problems with conducting the group process online (camera and microphone use etc.) stated that they did not experience.

Discussion & Conclusion: The findings were discussed within the framework of the program content and the principles of chaos theory. An important reason why the quantitative findings based on the scales in the research are not at the expected level may be related to the theoretical perspective of the chaos approach to the quantitative method. In the chaos approach, the traditional reductionist scientific understanding is rejected by focusing on the holism of human experience (Pryor and Bright, 2003a). Although the theory does not completely deny quantitative methods, it emphasizes the qualitative method in order to understand and evaluate human experience holistically (Amundson et al., 2014). As a matter of fact, the qualitative findings obtained in the current study show that the program responds to the expectations of the participants and makes appropriate contributions to the program gains. Similarly, the item "related to the aims of the program" received full marks for all sessions in the session evaluation form. On the other hand, the incompatibility of some items of the measurement tools used in the research with the content of the program may provide an explanation for the lack of expected effect.

Findings from the session evaluation form may provide an explanation for the program not showing the expected impact on participants' career decision making self-efficacy, vocational outcome expectations and career distress levels. The fact that the average score of the items "The subject has an important place in life" and "The ability to use the acquired knowledge and skills in life" is lower than the other items shows that the program's content is insufficient in terms of transferring the gains to life and understanding the equivalent in daily life. Although some studies (Bright et al., 2005a; Borg et al., 2014; Hirschi, 2010; Ulaş-Kılıç et al., 2020) found high rates of random events in the career field, a limited number of examples were found by the participants in the study in question. It is thought that this limitation stems from the definitions of the participants regarding random events. Future studies on the subject; It is possible to develop a measurement tool for chaos theory, to design programs with more sessions, to include more case studies in the programs to be designed, and to closely examine personal experiences related to random events.

Yazarlar Hakkında / About Authors

Sercan Özaydın. Doktora Öğrencisi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, Türkiye.
ozaydinsercanpdr@gmail.com

Sercan Özaydın. PhD Student, Dokuz Eylul University, İzmir, Turkey.
ozaydinsercanpdr@gmail.com

Diğdem Müge Siyez. Prof. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, Türkiye.
didem.siyez@gmail.com

Diğdem Müge Siyez. Prof. Dr., Dokuz Eylul University, İzmir, Turkey. didem.siyez@gmail.com

Yazar Katkıları / Authors contributions

Yazarların çalışmaya katkısı eşittir.

The contributions of the authors in the research process are equal.

Çıkar Çatışması / Conflict of Interest

Yazarlar tarafından çıkar çatışmasının olmadığı rapor edilmiştir.

There is no conflict of interest.

Fonlama / Funding

Herhangi bir fon desteği alınmamıştır.

Funding support was not taken.

Teşekkür / Acknowledgements

Çalışmanın odak grup görüşmesini gerçekleştiren Uzman Psikolojik Danışman Ayşegül Karamenderes'e teşekkür ederiz.

Etik Bildirim / Ethical statement

Bu çalışmanın etik kurul izni, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Etik Kurulundan 07.09.2022 tarih ve E-87347630-659-351824 sayılı yazı ile alınmıştır.

Ethics committee approval of this study was obtained from Dokuz Eylul University Institute of Educational Sciences Ethics Committee with the letter dated 07.09.2022 and numbered E-87347630-659-351824.

Etik Kurul Adı: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Etik Kurulu

Onay Tarihi: 07.09.2022

Onay Belge Numarası: E-87347630-659-351824