

<http://kefad.ahievran.edu.tr>

Ahi Evran Üniversitesi

Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi

ISSN: 2147 - 1037

Contribution of Job Shadowing Experience to the Career Development of High School Students

Seval Apaydın
S. Gülfem Çakır Çelebi

Article Information



CrossMark

DOI: 10.29299/kefad.1332561

Received: 25.07.2023

Revised: 26.02.2024

Accepted: 08.03.2024

Keywords:

Job-Shadowing,
Career Development,
Career Awareness,
High School Students

Abstract

The aim of this research is to examine the contribution of one-day job-shadowing activity to the career development processes of 11th grade students. In this study, in which the qualitative research design was used, the participants were selected using the purposive sampling method. The study group consisted of 38 high school students, 21 females and 17 males. The participants were 11th grade students continuing their education in an academic-oriented high school located in a metropolitan city in Turkey. Data collection was carried out using a questionnaire form prepared by the researchers to get the opinions of the students participating in the activity. The data were analyzed through the content analysis method. Findings from content analysis results were grouped under three main themes as "contribution to self-awareness", "increasing career awareness" and "influence on career decision making processes". The research findings are discussed in the light of the literature on career development and on-the-job monitoring.

İşbaşı İzleme (Job-Shadowing) Deneyiminin Lise Öğrencilerinin Kariyer Gelişimine Katkıları

Makale Bilgileri



CrossMark

DOI: 10.29299/kefad.1332561

Yükleme: 25.07.2023

Düzelme: 26.02.2024

Kabul: 08.03.2024

Anahtar Kelimeler:

İşbaşı İzleme,
Kariyer Gelişimi,
Kariyer Farkındalığı,
Lise Öğrencileri

Öz

Bu araştırmanın amacı bir günlük işbaşı izleme (job-shadowing) uygulamasının 11. sınıf öğrencilerinin kariyer gelişimi süreçlerine katkılarını incelemektir. Nitel araştırma deseninin kullanıldığı bu çalışmada katılımcılar amaçlı örnekleme yöntemi kullanılarak seçilmiştir. Çalışma grubunu, 21 kız ve 17 erkek olmak üzere 38 lise öğrencisi oluşturmaktadır. Katılımcılar Türkiye'de bir büyükşehirde yer alan akademik ağırlıklı eğitim veren bir lisede öğrenimlerine devam etmekte olan 11. sınıf öğrencileridir. Verilen toplanması, uygulamaya katılan öğrencilerin görüşlerini almak için araştırmacılar tarafından hazırlanan bir anket formu kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Veriler, içerik analizi yöntemi yoluyla analiz edilmiştir. İçerik analizi sonuçlarında elde edilen bulgular, "benlik farkındalığına katkı", "kariyer farkındalığının artması" ve "kariyer kararı verme süreçlerine etkisi" olarak adlandırılan üç ana tema altında toplanmıştır. Araştırmanın bulguları kariyer gelişimi ve işbaşı izlemeye ilişkin alanyazın ışığında tartışılmıştır.

Sorumlu Yazar : Seval Apaydın, Öğr. Gör. Dr., Akdeniz Üniversitesi, Türkiye, sevalapaydin@akdeniz.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-5684-1541.

Yazar2: S. Gülfem Çakır Çelebi, Doç. Dr., Akdeniz Üniversitesi, Türkiye, glfmcakir@gmail.com, ORCID ID: 0000-0003-0625-3802.

Atf için: Apaydın, S. & Çakır Çelebi, S. G. (2024). İşbaşı izleme (job-shadowing) deneyiminin lise öğrencilerinin kariyer gelişimine katkıları. *Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(2), 1053-1090.

Giriş

Küreselleşmenin yanı sıra teknolojik ve bilimsel gelişmeler nedeniyle günümüz toplumları, ekonomileri ve iş piyasalarında hızlı değişimler yaşanmakta ve her yıl giderek artan sayıda mezun rekabetçi iş piyasasında yerini almaktadır. Tüm bu değişimler pek çok ülkede öğrencilerin okuldan iş yaşamına geçişini kolaylaştıracak devlet politikaları geliştirmeye öncelik verilmesine yola açmaktadır (Kirazcı ve diğerleri, 2023; Yeşilyaprak, 2012). Örneğin OECD ülkelerinde gençlerin kariyer hazırlığı için projeler uygulanmakta, eğitim sisteminin öğrencileri çağdaş işgücü piyasasına hazırlamasına yönelik politikalar geliştirilmekte ve gençlerin ilgi ve yeteneklerine uygun bir gelecek planlamalarında kariyer danışmanlığı hizmetlerinin vazgeçilmezliği vurgulanmaktadır (OECD, 2021). Türkiye’de de 2023 Eğitim Vizyon Planında kariyer danışmanlığına ve mesleki rehberlik süreçlerine özellikle vurgu yapıldığı görülmektedir (MEB, 2018). Nitekim, “kariyer gelişimi” ülkemizde okul psikolojik danışmanlığı ve rehberlik hizmetlerinde temel gelişim alanlarından biri olarak tanımlanmakta ve kariyer gelişimi için belirlenen yeterlik alanları ve kazanımlara yönelik çalışmalar tüm okul türleri ve sınıf düzeylerinde yer almaktadır (MEB, 2020). Günümüzde, okullarda sunulan kariyer danışmanlığı hizmetlerinin, yalnızca “meslekler hakkında bilgi verme” yaklaşımının ötesine geçmesi, öğrencilerin bilinçli kariyer kararları alabilmek için gereksinim duydukları bilgileri ve becerileri edinmelerini sağlayıcı bir hizmetler bütünü olması gerekmektedir (Yuen ve diğerleri, 2018). Dolayısıyla, öğrencilere kariyer süreçlerinde yardımcı olmak amacıyla kapsamlı ve erişilebilir kariyer danışmanlığı hizmetleri sunmak ve onları mezuniyet sonrası eğitim ve istihdam olanakları için hazırlamak büyük önem kazanmaktadır.

Bir gencin mesleki geleceğine hazırlanması lise dönemindeki en önemli gelişim görevlerinden birisidir. Lise yıllarında öğrenciler benlik ve kariyer farkındalıklarını kariyer hedeflerine dönüştürürler. Super’ın kariyer gelişimi modelinde kariyer gelişiminin ilk iki basamağı okul yıllarına denk gelmekte ve lise yılları, 14-24 yaşlarını kapsayan “Keşfetme Dönemi” içinde yer almaktadır (Super ve diğerleri, 1996). Keşfetme döneminde, öğrenciler ne istediklerini ve kariyer hedeflerini belirginleştirmeye başlar ve ilgilendikleri işlerle ilgili ne gibi becerilere sahip olmaları gerektiğini öğrenirler (Siyez, 2014). Bu dönemde öğrenciler mesleklerle ilgili daha fazla bilgi sahibi olabilme, kendilerine kariyer alternatifleri belirleme ve mesleklerle ilgili düşünme çabası içerisindeyler (Işık, 2010). Keşfetme döneminde sunulacak kariyer danışmanlığı hizmetlerinin odak noktası öğrencilerin benlik farkındalıklarını, kariyer farkındalıklarını ve sosyal becerilerini artırmak ve sahip oldukları ilgi yetenek ve becerileri ile mesleki değerlerini gelecekteki eğitim ve kariyer alternatifleri ile bağdaştırmalarına yardımcı olmaktır (Falco ve Steen, 2018; Rivera ve Schaefer, 2009). Lise öğrencilerinin kariyer gelişimi ihtiyaçları göz önünde bulundurulduğunda, kendini tanıma, meslekleri keşfetme, kariyer hedefleri belirleme ve karar verme alanlarında uygulamalar yapılması ve bu uygulamaların etkililiklerinin değerlendirilmesi oldukça önemlidir.

Alanyazında lise öğrencileri ile yapılan kariyer gelişimi uygulamalarının; kariyer süreçleri konusunda öğrencilerin bilgilerini artırdığı, kariyer özyetkinliğine olumlu katkı sağladığı, öğrencilerin lise sonrası yaşama ilişkin farkındalığını ve mesleki olgunluğu artırdığı, bağımsız karar almalarını olumlu yönde etkilediği ve daha iyi bir kariyer hazırlığı süreci geçirmelerine destek olduğu bulgulanmıştır (Betz, 2007; Betz ve Hackett, 2006; Brown ve Lent, 2004; Creed ve diğerleri, 2007; Zhang ve diğerleri, 2018). Örneğin, Denault ve diğerleri (2019), 312 lise öğrencisiyle yürütmüş oldukları araştırmalarında, öğrencilerin katıldığı ders dışı etkinliklerin ertesi yıldaki kariyer keşfi çalışmalarındaki artışı yordadığını ve aracı değişken olarak ele alınan kariyer keşfi çalışmalarının öğrencilerin kariyer kararsızlığını azalttığını bulmuştur. Ayrıca, kariyer gelişimi çalışmalarının okula bağlılığı ve motivasyonu artırdığı (Kenny ve diğerleri, 2006; Perry ve diğerleri, 2010), okul başarısına katkı sağladığı (Farrington ve diğerleri, 2012), disiplin sorunlarını azalttığı, okula uyumu kolaylaştırdığı ve okula devamlılığı artırdığı görülmüştür (Skorikov, 2007; Skorikov ve Vondracek, 2007; Solberg ve diğerleri, 2002). Lapan ve diğerleri (2003), 8., 10. ve 12. Sınıf öğrencileri ile gerçekleştirdiği boylamsal araştırmada, kariyer gelişimi hizmeti alan öğrencilerin aldıkları eğitimden daha memnun olduklarını, geleceğe daha iyi hazırlandıklarını ve özgüvenlerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bu gençlerin ileriki yıllarda da yüksek öğrenime devam etme oranlarının daha yüksek olduğunu, daha fazla iş doyumunu yaşadıklarını ve genel yaşam doyumlarının daha yüksek olduğunu belirtmiştir (Lapan ve diğerleri, 2007). Özetle, lisede gerçekleştirilen kariyer gelişimi müdahaleleri, öğrencinin benlik ve kariyer farkındalıklarını artırmanın ve kariyer kararı verme becerilerine katkı sağlamanın ötesinde; kariyer özyetkinliklerine, okula uyumlarına, özgüvenlerine ve yaşam doyumlarına da destek olmaktadır.

Kariyer tercihlerini keşfetmeleri ve netleştirmeleri için Super (1990), öğrencilerin aktif olarak keşif etkinliklerinde bulunmasının önemine değinmiştir. Okullarda yürütülen kariyer keşfi çalışmaları okul temelli ve işyeri temelli çalışmalar olarak iki grupta ele alınabilir. Okul temelli keşif çalışmaları, kariyer eğitimi çalışmalarını, öğrencilere kariyer gelişimi ile ilgili bireysel ya da grupla danışmanlık ve/veya rehberlik çalışmalarını, kariyer kararı sürecinde test ve envanter uygulamalarını, kariyer alternatifleri ve iş olanakları hakkında bilgi sağlanmasını içerir (Kenny ve diğerleri, 2016; Turner ve Lapan, 2013). İş yeri temelli çalışmalar ise, kariyer görüşmeleri, çıraklık eğitimi, mesleki eğitim, işyeri ziyaretleri, işbaşı izleme (job-shadowing) ve staj çalışmalarını içerir (English, 2018). İş yeri temelli keşif çalışmalarından işbaşı izleme, öğrencileri meslek sahipleriyle iş ortamlarında buluşturmaya dayalı bir etkinliktir. Daha detaylı tanımlanacak olursa, öğrencilerin belirli bir meslek hakkında bilgi edinmek için meslek elemanını (mentor) bir veya daha fazla gün boyunca izlediği, mentorun günlük çalışma rutinini gözlemlediği ve mentorla mesleği hakkında görüşmeler yaptığı bir keşif çalışmasıdır (Giffin ve diğerleri, 2018). İşbaşı izleme, öğrencilere gerçek zamanlı bir kariyer keşif deneyimi ve yaşantısal öğrenme fırsatı sunmaktadır (Agre ve diğerleri, 2021; Van Wart, 2020). Böylelikle, öğrencilerin kendi özellikleri ile mesleğe ait özellikleri eşleştirmelerine yardımcı olarak mesleki karar

verme süreçlerine katkı sağlamaktadır (Cho ve Gao, 2009). Öğrenciler, mentorları iş başında gözlemleyerek, mesleğin gerektirdiği özellikler ve standartlar, gereken bilgi, beceri ve yetenekler ve kariyere özgü güncel trendler hakkında bilgi edinebilir, çalışanlar arasındaki etkileşim, karşılaşılan zorluklar ve genel olarak çalışma kültürü hakkında fikir sahibi olabilir (Curry ve Milsom, 2017). Kısacası, işbaşı izleme çalışmaları, öğrencilere hem kişisel özellikleri hem de kariyere ilişkin özellikleri çok boyutlu olarak tanıma açısından değerli bir deneyim sunmaktadır.

Önceki araştırmalar, iş başı izleme uygulamalarının öğrencilerin yalnızca kariyer gelişimine değil akademik gelişimlerine de yardımcı olduğuna ve içsel motivasyonu arttırdığına ilişkin bulgular sunmaktadır. İşbaşı izleme öğrencilerin okula ilişkin tutumlarını olumlu yönde etkilemekte, okula bağlılıklarını ve akademik motivasyonlarını artırmaktadır (Kenny ve diğerleri, 2006; Lapan, 2004; Solberg ve diğerleri, 2002). Anlamli hedefler belirlemek ve bu hedeflere yönelik planlama yapmak öğrencilere bir amaç sağlamak ve onları motive etmektedir (Ryan ve Deci, 2000). Başka bir deyişle, iş başı izleme çalışmaları, öğrencinin okulla gelecekteki yaşamları, kariyer hedefleri ve güncel seçimleri arasında bağ kurmalarıyla birlikte içsel motivasyon sağlamaktadır.

İşbaşı izleme çalışmaları bilgi ve kaynaklara erişimi sınırlı olan, düşük sosyoekonomik düzeyli ailelerden gelen dolayısıyla sosyal sermaye açısından dezavantajlı olan öğrencilere farklı kariyer alanlarından rol modelleri sağlamakta, böylelikle tüm öğrencilere kariyer gelişimi için eşit fırsat sunmaktadır (Blustein ve diğerleri, 2008; Kenny ve diğerleri, 2016, Lee ve diğerleri, 2021; Mulkerrin ve diğerleri, 2018). Dolayısıyla, işbaşı izlemenin farklı sosyo-ekonomik çevrelerden gelen öğrenciler arasında kariyer gelişimi sürecinde fırsat eşitliğine katkı sağladığı söylenebilir.

Yurt dışında pek çok araştırma bulunmakla beraber, Türkiye’de işbaşı izleme çalışmasına ilişkin araştırmalar daha çok mesleki eğitim öğrencilerinin staj ve uygulama çalışmaları ile ilgilidir. Bununla beraber, lise öğrencilerinin kariyer süreçleri ile gerçekleştirilen bazı çalışmalarda işbaşı izleme uygulamasına değinilmektedir. Örneğin, Akkoç (2012), öğrencilerin kariyer kararsızlıklarını sosyo-demografik faktörlere göre incelediği araştırmasında kariyer kararsızlığını giderebilmek için iş başı izleme programları uygulanabileceğini önermiştir. Çivilidağ ve diğerleri (2015), lise öğrencilerinin mesleki rehberlik çalışmalarına ilişkin görüşlerine yer verdikleri nitel araştırmalarında, mesleki rehberlik çalışmalarının kendini tanıma, bilinçli meslek seçimi, geleceği planlama ve meslekleri tanıma yönünde işlevleri olduğu belirlenmiştir. Aynı araştırmada, ergenlerin, mesleki rehberlik çalışmalarından daha fazla yarar sağlaması için neler yapılabileceği hakkındaki görüşleri incelendiğinde “işyeri ziyaretleri”nin öne çıkan temalardan biri olduğu görülmektedir (Çivilidağ ve diğerleri, 2015). Kepir-Savoly ve Tuzgöl-Dost (2020) 12 oturumluk İşe Geçiş Becerileri Geliştirme Programının (OİGBGP) üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyumu ve kariyer iyimserliği üzerindeki etkisini sınamayı amaçladıkları çalışmalarında, programın 10. oturumunda iş başı izleme

ödevi vermişlerdir. Katılımcılar iş başı izleme çalışması çerçevesinde kariyer gelişimi ve kariyer karar verme sürecinde edindikleri bilgi ve farkındalıkları grupta paylaşmıştır.

Tüm bu kuramsal açıklamalar ve önceki araştırma bulguları birlikte ele alındığında, işbaşı izleme uygulamalarının, kariyer gelişimi sürecinde destekleyici bir rolünün olduğu görülmektedir. Alanyazında iş başı izleme ile ilgili mevcut çalışmalar, ağırlıklı olarak yükseköğretim kurumlarında ya da mesleki eğitim veren okullarda gerçekleştirilmiştir. İşbaşı izleme çalışmasının lise öğrencilerinin kariyer gelişimine yönelik katkıları bulunmasına rağmen, yazarların bilgisi dahilinde, Türkiye’de akademik eğitim veren liselerde işbaşı izleme deneyimini inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle, bu çalışmada bir günlük işbaşı izleme uygulamasının lise öğrencilerinin kariyer gelişimlerine katkılarının incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada aşağıdaki soruya yanıt aranmaktadır:

1. Bir günlük iş başı izleme deneyiminin lise öğrencilerinin kariyer gelişimlerine katkısı nasıldır?

Yöntem

Araştırma Modeli

Bu çalışmanın araştırma deseni bir durum çalışmasıdır. Durum çalışması, bir durumu, olayı, vaka ya da olguyu gerçek yaşam bağlamında derinlemesine araştıran bir tasarım olarak tanımlanmaktadır (Yin, 2014). Bu çalışmada incelenen durum, okul rehberlik ve psikolojik danışma servisinin kariyer gelişimi etkinliklerinin bir parçası olarak gerçekleştirdiği işbaşı izleme uygulamasıdır.

Çalışma Grubu

Çalışma grubu amaçlı örnekleme yolu ile seçilmiştir. Çalışma grubunun belirlenmesinde iş başı izleme uygulamasına katılmış olmak ve araştırmaya katılmaya gönüllü olmak dahil edilme kriterleri olarak belirlenmiştir. Araştırma, Türkiye’de bir büyükşehirde bulunan, liseye giriş sınavı (LGS) puanlarına göre öğrenci alan ve akademik ağırlıklı eğitim veren bir lisede gerçekleştirilmiştir. Çalışma grubunu, 11. sınıfa devam eden ve bir günlük işbaşı izleme uygulamasına katılan 38 öğrenci (k = 21, e = 17) oluşturmaktadır. Katılımcıların yaşları 16 ile 18 arasında değişmekte olup, ortalama yaşları 17.01'dir. Katılımcıların aileleri çoğunlukla orta-üst sosyo-ekonomik düzeydedir.

İş Başı İzleme Uygulama Süreci

İşbaşı izleme uygulamasına hazırlık sürecinde, öncelikle 11. sınıf öğrencilerine tanımak istedikleri üç mesleği sırasıyla belirttikleri bir form dağıtılmıştır. Ardından öğrenciler seçimlerine göre gruplara ayrılmıştır. Çalışmada ziyaret edilecek işyeri ve kurumlar belirlenerek iletişime geçilmiş ve ev sahipliği yapmaya gönüllü olan kurumlar ve mentorlar seçilmiştir. Uygulama için gerekli izinlerin alınmasının ardından öğrenci grupları iş yeri ziyaretlerini planlanan tarihlerde sınıf rehber öğretmenleri eşliğinde gerçekleştirmiştir. Uygulamada öğrencilerin ankette belirttikleri meslekler

doğrultusunda seçilen 35 farklı iş yeri, kurum ve kuruluş yer almıştır. Bu kurum ve kuruluşlar kamu ve özel hastaneler, adalet sarayı, hukuk büroları, valilik, inşaat firmaları, otel ve gıda üretimi fabrikaları, bankalar, havalimanı, konsolosluk, özel terapi ve psikolojik danışma merkezleri ve mimarlık firmalarını içermiştir. Uygulamada, öğrenciler iki ile altışar kişilik gruplara ayrılmış, tanımak istedikleri kariyer ortamlarında bir günlerini geçirerek mentorları gözlemlemiştir. Çalışmaya 35 farklı kurum ve kuruluştan 48 mentor katılmıştır. Her grup mentorlar eşliğinde mesleki faaliyetleri gözlemlemiş, mesleğin gerçekleştiği çalışma ortamı ve meslekte kullanılan araç-gereçler hakkında bilgi edinmiştir. Örneğin, adalet sarayına giden öğrenciler bir mahkeme sürecini gözlemlemiş, ardından hakim, savcı ve avukatları çalışma ortamlarında izlemişler, inşaat şirketine giden öğrenciler de şantiyede ve ofiste bulunarak inşaat mühendisi mentorların çalışmalarını takip etmişlerdir. Tüm kurumlara giden öğrenciler benzer şekilde mentorlarını iş başında gözlemlemiştir. Öğrenciler aynı zamanda mentorları ile kariyer süreçleri hakkında konuşma, kariyer gelişimine yönelik sorular sorma ve paylaşımında bulunma fırsatı bulmuştur. Tüm uygulama süreci üç gün sürmüştür.

Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerini toplamak amacıyla birinci bölümünde kişisel bilgilerin bulunduğu, ikinci bölümünde ise yapılan işbaşı izleme uygulamasını değerlendirmeye yönelik açık uçlu üç sorunun bulunduğu bir anket formu hazırlanmıştır. Kişisel bilgiler bölümünde yaş ve cinsiyet bilgilerinin yanı sıra öğrencinin işbaşı izleme uygulaması öncesinde seçmeyi düşündüğü meslek ya da meslekler ve uygulama sonrasında seçmeyi düşündüğü meslek ya da meslekleri yazmaları istenmiştir. Uygulamayı değerlendirmeye yönelik sorular şunlardır: “İş başı izleme uygulaması kendinizi tanımanıza katkıları nelerdir?”, “Uygulama mesleği tanımanıza ne gibi katkılar sağladı?”, “Uygulamanın mesleki karar verme sürecinize etkisi nasıldır?”

Verilerin Toplanması

Veriler toplanmadan önce üniversitenin bilimsel araştırmalar etik kurulundan (Etik kurul karar no: 03.04.2023 tarih ve 148 sayılı kararı) izin alınmıştır. Uygulama öncesinde, katılımcılara araştırma hakkında bilgi verilmiş ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan öğrenciler bilgilendirilmiş onam formları ve veli izinleri alınarak çalışmaya dahil edilmiştir. İşbaşı izleme uygulaması okul psikolojik danışmanı tarafından gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara anketlerin uygulaması uygulama sonrasında sınıf ortamında bağımsız bir araştırmacı olan birinci yazar tarafından gerçekleştirilmiştir.

Verilerin Analizi

Nitel veriler, açık uçlu anket sorularına verilen yanıtlar incelenerek analiz edilmiştir. Araştırmacılar veriyi bağımsız kategorize etmek için kodlama kullanmıştır (Saldana, 2013). Öğrencilerin anket sorularına verdiği cevaplar öncelikle araştırmacılar tarafından içerik analizi ile ayrı ayrı incelenmiş ve kodlamalarla temalar belirlenmiştir. Sonrasında araştırmacılar tarafından

oluşturulan kategoriler karşılaştırılarak, bu kategoriler doğrultusunda ana temalara ulaşılmış ve her bir ana temayı oluşturan alt temalar belirlenmiştir. Üzerinde mutabık kalınan ana temalar oluşturulduktan sonra, veriler düzenlenmiş temalar ve kodlar kullanılarak iki araştırmacı tarafından yeniden kodlanmıştır. Kodlama tutarsızlıkları olan kısımlar tartışılmış ve analitik gerekçelendirme ile çözülmüştür. Bulgular kısmında temalarla ilgili alıntılar sunulurken katılımcının cinsiyeti ve katılımcı numarası verilmiştir. Araştırmanın güvenilirlik ve geçerliğini arttırmak için öncelikle araştırmada izlenen tüm süreçler ayrıntılı bir biçimde açıklanmıştır. Verilerin toplanmasında öğrencilerinin deneyimlerinin kariyer gelişiminin kendini tanıma, mesleği tanıma ve karar verme boyutlarını kapsayacak şekilde sorular sorularak araştırmanın iç geçerliği artırılmaya çalışılmıştır. Çalışmanın dış geçerliğini sağlamak amacıyla çalışma grubu, veri toplama araçları ve süreci, verilerin analizi ve bulgular ayrıntılı olarak açıklanmıştır (Lincoln ve Guba, 1985). Güvenirliği sağlamak için veri toplama formlarından elde edilen ham veriler ve kod listeleri hiçbir değişiklik yapılmadan saklanmış, bulgular aslına uygun ve doğrudan alıntılar kullanılarak sunulmuştur. Temalar ve alt temalarla ilgili mümkün olduğu kadar çok katılımcı ifadelerinden alıntılara yer verilmiştir. Verilerin kodlaması için yeterli zaman harcanmış ve değerlendiriciler arası güvenilirliği sağlamak için kod ve temalar oluşturulurken, belirli aralıklarla bir araya gelerek fikir birliği ile temalara son hali verilmiştir.

Araştırmanın Etik İzinleri

Yapılan bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri: Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı = Akdeniz Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi= 03.04.2023

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası= 148 No’lu Karar

Bulgular

Bulgular incelendiğinde, formda öğrencinin işbaşı izleme uygulaması öncesinde seçmeyi düşündüğü meslek ile uygulama sonrasında seçmeyi düşündüğü meslek sorusuna 37 öğrencinin yanıt verdiği görülmüştür. Bu soruya yanıt veren 37 öğrenciden 20’sinin (%54.1) işbaşı izleme çalışması sonrasında seçmek istediği mesleği değiştirdiği ya da seçeneklerini netleştirdiği görülmüştür. Diğer 17 (%45.9) öğrenci ise uygulama öncesindeki meslek seçimi kararını değiştirmemiştir. İçerik analizi sonucunda elde edilen nitel bulgular “benlik farkındalığına katkı”, “kariyer farkındalığının artması” ve “kariyer kararı verme süreçlerine etkisi” olarak adlandırılan üç ana tema altında toplanmıştır. Temalar, alt temalar ve kodlar Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. İş başı izleme deneyimi temalar, alt temalar ve kodlar

Benlik Farkındalığına Katkı	
Alt temalar	Kodlar
Kişisel özellikleri keşfetme	Sahip olunan özellikler Geliştirilmesi gereken özellikler Kişisel özelliklerin meslekle ilişkisi
Kariyer engelleri ve destekleri	Zorluklar ve engeller Avantajlar, fırsatlar ve destekler
Kariyer Farkındalığının Artması	
Alt temalar	Kodlar
Kariyer bilgisi	Gerekli nitelikler Kariyer özellikleri
Kariyerle ilgili yanlış inançları düzeltme	Çalışma koşulları ve sonuç beklentileri
Kariyer Kararı Verme Süreçlerine Etki	
Alt temalar	Kodlar
Kariyer karar verme sürecine katkı	Akademik gelişim ve motivasyon Okul yaşamı ve kariyer arasındaki bağlantı Kariyer öz-yetkinliğinde artış Kariyer kararlılığı
Kariyer amacı belirleme	Seçenekleri ve uzmanlaşma alanlarını fark etme Kariyer hedeflerini ve üniversite tercihlerini netleştirme

1. Benlik Farkındalığına Katkı

Benlik farkındalığına katkı teması iki alt temadan oluşmuştur: Kişisel özellikleri keşfetme ve kariyeri engelleri ve destekleri. Bulgulara göre kişisel özellikler alt temasında üç kod yer almıştır: sahip olunan özellikleri keşfetme, geliştirilmesi gereken özellikleri belirleme ve kişisel özelliklerin mesleğin gerektirdiği niteliklerle ilişkisi. Birinci koddaki katılımcılar sahip oldukları özellikleri keşfettiklerini ifade etmiştir. Bu özellikler arasında kariyer ilgisi, yetenek, kişilik özellikleri, kariyer değerleri, beceriler ve öz-yeterliliğe değinmişlerdir. Aşağıda bu koda ilişkin örnek ifadeler yer almaktadır:

“Laboratuvarda gözlemleyince araştırmacı kişiliğimin gelişmiş olduğunu ve farklı araştırmalara ilgi duyduğumu fark ettim. Özellikle kordon kanı bankasında geçirdiğim zaman çok ilginçti.” (K26)

“Duygusal biri değilim ve bu konuda avantajlı olduğumu anladım. Kendimi daha iyi tanıdım. Henüz isim veremediğim özelliklerimi anladım.” (K7)

“Tıp alanında kendimi görmediğim kesinleşmiş oldu. Fakat biyokimya ve hücrelerle ilgili konuların çok ilgimi çektiğini fark ettim. Zaten okulda da en sevdiğim dersler biyoloji ve kimya.” (K17)

Kişisel özellikler alt temasının ikinci kodu olarak geliştirilmesi gereken özellikleri belirleme yer almıştır. Bu kodla ilgili örnek katılımcı ifadeler aşağıda verilmektedir:

“Aslında ben bu mesleği çok tanımadan istemiştim ve biraz da yapamam diye korkuyordum. Ama bu etkinlikle birlikte kendimdeki bazı eksikliklerimi fark ettim ve bu eksiklikleri kapatmamda yardımcı olacağını düşünüyorum.” (E38)

“İnsanlarla iletişimimi geliştirmem gerektiğini gösterdi.” (K23)

Katılımcılar bu alt tema altında yer alan son kodda kişisel özelliklerinin mesleğin gerektirdiği niteliklerle ilişkisine ilişkin farkındalıklarının arttığını belirtmişlerdir. Örnek ifadeler aşağıda sunulmaktadır:

“Bu etkinlikten sonra anladım ki bu özelliğim bana empati yeteneği ile olumlu anlamda dönecek.” (K6)

“Ben bir şeyler planlamayı çok severim. Mimarlık alanı hakkında bilgi edinmek istememin sebebi mimarlığın da bir planlama mesleği olması. Mimarlık gibi planlama mesleklerinin beni daha mutlu edeceğini anladım.” (E34)

“Kendimde var olduğunu düşündüğüm özelliklerin yeterlilik derecesini anlamama, o mesleğe ait olup olmadığını anlamama ve içimdeki yöneticilik aşkının ortaya çıkmasına katkı sağladı.” (E9)

“Çalışma alanlarını görerek mutlu olacağım mekânın ne olduğunu tespit etmemi sağladı. Yeteneklerimin istediğim meslekle ne denli orantılı olduğunu değerlendirme fırsatı buldum.” (E30)

“Gerçekten kendimi tanıdığımı düşünüyorum. Pilotluğun bana göre olduğunu yani çok dikkat gerektiren, panik olduğunda bile soğukkanlılığını koruyabilen için doğru meslek olduğunu yani doğru mesleği tercih ettiğimi düşünüyorum.” (K31)

“Mesleğin tam bana göre olduğunu anladım. Ben çok hareketliyim. İnşaat mühendisliği de hareketli bir meslek. Bir de ben iyi para kazanabileceğim ve yükselebileceğim bir meslek istiyordum. Yurt dışındaki firmaların kazancının iyi olduğunu öğrendim. Benim görüştüğüm kişi Dubai’de çalışmış mesela.” (E37)

Benlik farkındalığına katkı teması altında yer alan kariyer engelleri ve destekleri alt teması iki koddan oluşmuştur. Birinci kodda katılımcılar mesleklerle ilgili zorlanacaklarını düşündükleri ve engel olarak algıladıkları kısımları ifade etmiştir. Bu koda ilişkin örnek ifadeler şu şekildedir:

“Mesleğimi daha iyi tanıdım, hangi zorluklarla karşılaşabileceğimi önceden öğrendim.” (E5)

“Makine mühendisliği gurubunda sadece iki kızdık ve bunun kızlar için zor bir meslek olduğunu söylediler ve endüstri mühendisliği ya da mimarlığı önerdiler. Fakat bu beni daha da hırslandırdı ve bunu başarabileceğime bir kez daha inandım.” (K18)

“O gün mesleğin zorluklarından da bahsettik. Mesela mezun olup da iş hayatına adım atınca mesleği gerektiği şekilde yapamama gibi problemlerle karşılaşmışlar. Pek de eğitilmiş olmayan kişilerce açılan yaşam koçluğu merkezi vb. kurumların çalışma alanlarını kısıtladığını, devletin psikolojinin önemini kavrayamadığı için bu alanda uygun çalışma politikaları geliştiremediğini ve işe ilk başladıklarında çok düşük miktarlara çalıştıklarını söylediler. Bunu duyduktan sonra neleri göze alacağımı da öğrenmiş oldum.” (K32)

Bu alt temanın ikinci kodunda katılımcıların kariyerle ilgili avantajlar, fırsatlar ve desteklere ilişkin görüşleri yer almıştır. Örneğin bir katılımcı düşüncelerini şu şekilde ifade etmiştir:

“Sivil havacılığı çocukluğumdan beri istiyordum. Ülkemizdeki kadın pilotların sayısını ya da çalışmalarını bilmiyordum. Havaalanında çalışan kadınları görünce cesaretim arttı. Feminist ve kadın kişiliğimle bu işin üstesinden gelebileceğimi ve sayıları giderek artan kadın pilotlardan biri olabileceğimi düşünüyorum.” (K19)

2. Kariyer Farkındalığının Artması

Kariyer farkındalığının artması teması kariyer bilgisi ve kariyerle ilgili hatalı/yanlış inançları düzeltmeye ilişkin görüşleri içermektedir. Kariyer bilgisi alt temasının kodları gerekli nitelikler ve kariyer özelliklerini içermiştir. Bu temanın ilk kodu olarak katılımcılar hedeflerindeki kariyerle ilişkili yetenek, kişilik özellikleri, beceriler ve eğitim gibi niteliklerle ilgili bilgi düzeylerinin arttığını ifade etmiştir. Örnek katılımcı ifadeleri aşağıda sunulmaktadır:

“Hakim ve savcıların karar verirken beklediğim kadar ciddi olmadığını yani otoriter olmadığını fark ettim. Ayrıca avukat ya da hakim, savcı olmak arasında kişisel özellik açısından farklar olduğunu öğrendim.” (E3)

“Mesleğin belli noktalara ulaşma sürecinde ve sahip olunması gereken yetenekler hakkında aydınlandım.” (E4)

“Meslekte tam olarak neler yapıldığını ve ne gibi özelliklere sahip olunması gerektiğini anladım. Meslek hakkında birçok yeni bilgi elde ettim.” (E24)

Kariyer bilgisinin ikinci kodu olarak katılımcıların hedefledikleri kariyerin kariyer özellikleri ve çalışma koşulları ile bilgiler edindikleri görülmüştür. Bu bilgiler arasında kazanç, rutin etkinlikler, kullanılan araç ve gereçler, istihdam durumu, staj olanakları, kariyerde yükselme olanakları yer almıştır. Katılımcıların bu kodla ilgili örnek ifadeleri şunlardır:

“Mesleğin zorluklarını ve iyi yanlarını öğrendim. Örneğin uzun yolculukların aile hayatını çok da etkilemediğini ve ekonomik ve sosyal yönden pek çok katkısı olduğunu öğrendim. Bir de fizik dersinin önemini.” (E36)

“Tüm zorluklarını ve kolaylıklarını, avantaj ve dezavantajlarını, maaşından tutun hangi şehirlerde tutulduğuna kadar ne şekilde, hangi konumda çalışabileceğimi, insanlara nasıl davranmam gerektiğini, ileride alacağım eğitimi, staj yapıp yapmayacağımı, hangi üniversitelerde eğitimin iyi olduğuna kadar her şeyi öğrendim.” (K7)

“Davaların genellikle duruşma öncesi incelendiğini, duruşma sırasında sadece karar verildiğini gördüm.” (E3)

“Çeşitli davalar izleyerek mesleğin işleyişi hakkında bilgi sahibi oldum. Canlı izlemek ayrı bir güzel oldu.” (E11)

“Eskiden çizim üzerine yoğunluk vardı şimdi birçok şeyi bilgisayarla yapıyorlar ki ben cetvelleri çok seven biriyim. Bu açıdan biraz hayal kırıklığı oldu. Ama bilgisayar zaman kazandırıyormuş” (K13)

“Uygulamalı olarak davaları izlediğim için hakim savcı ve avukatların tam olarak ne yaptıklarını ve dışarıdan gözlemci olarak eksik yönlerini tespit ettim.” (K1)

Kariyerle ilgili hatalı/yanlış inançları düzeltme alt teması katılımcılar mesleklerin çalışma koşulları ve sonuç beklentileri hakkında gerçekçi beklentiler oluşturmayı içermiştir. Örnek ifadeler aşağıda sunulmuştur:

“Psikologluk düşünmeye başladığımdan beri duygusallığımın ileride mesleğimi kötü etkileyeceğini düşünürdüm. Psikologluğun günlük hayatımı çok fazla etkilemeyeceğini, insanların davranışlarını sürekli sorgulamayacağımı öğrendim. Ayrıca zor ve etkili vakalarda meslektaşlarımdan ve psikiyatristlerden yardım alabileceğimi öğrendim.” (K6)

“Diyetisyenlik mesleği ile ilgili hem bedensel hem de ruhsal olarak yapabileceğim ve yapamayacağım şeyleri öğrendim. Ayrıca bazı şeyleri çok hafife aldığımı fark ettim. Önceden ne olacak okul hemen biter ya da kolay kazanırım diye düşünürken şimdi öyle olmadığını farkındayım.” (K14)

“Ben bu proje kapsamında bir terapi merkezine gittim. Seçmek istediğim mesleğin çalışma yerlerini gördüm. Orada birebir konuştuğum uzmanlar bana mesleğin özelliklerini aktardılar. Beni mutlu eden şey ise şuydu: ben duygusal açıdan hassas bir yapıya sahibim ve bunun psikolog olmak için bir engel olduğunu düşünürdüm. Fakat o gün görüştüğüm uzmanlar bu mesleği seçen hemen hemen herkesin bu hassasiyete sahip olduğunu ve bunun bu meslek için uygun olduğunu söylediler. Bu yüzden bu meslek için uygun olduğumu düşünüyorum.” (K32)

3. Kariyer Kararı Verme Süreçlerine Etki

Kariyer kararı verme süreçlerine etki teması kariyer karar verme sürecine katkı ve kariyer amacı belirleme alt temalarından oluşmuştur. Bulgulara göre, kariyer karar verme sürecine katkı alt temasında akademik gelişim ve kariyer hazırlığında motivasyon, okul yaşamı ve kariyer arasındaki bağlantı, kariyer öz-yetkinliğinde artış ve kariyer kararlılığı yer almıştır. Katılımcılar akademik gelişim ve kariyer hazırlığı motivasyonunda bir artış yaşadıklarını ifade etmiştir. Örnek katılımcı ifadeleri şu şunlardır:

“Bu mesleklere olan ilgimin boş olmadığını, ilgimin bana mesleğimde ve yükselmemde nasıl yardımcı olacağını ve kişisel özelliklerimle neleri daha kolay ve başarılı yapabileceğimi öğretti.” (E15)

“Meslek için isteğimi tam tartamıyordum. Projeleri, yapıları incelediğim zaman, mimarların yaşadıklarını dinlediğim zaman heyecanlandığımı, dikkatle dinlediğimi, detaylara varana kadar incelediğimi fark ettim. Sonra dedim ki mimarlık benim işim. İstiyorum.” (K13)

Kariyer kararı verme süreçlerine katkı alt temasında katılımcılar okul yaşamı ve kariyer arasındaki bağlantıyla ilgili farkındalığa değinmiştir. Örnek katılımcı ifadeleri aşağıda sunulmuştur:

“Şahsen bana çok katkısı oldu. Hangi üniversitede eğitim almam gerektiğini, hangi dersleri göreceğimi, lisede hangi derslerin önemli olduğunu, yetenek sınavlarında nasıl sorularla karşılaşacağımı, mesleğin götürülerini ve getirilerini öğrendim.” (K19)

“Meslek için gereken eğitim sürecini öğrendim ve ne kadar çalışmam gerektiğini, hangi derslere ağırlık vermem gerektiğini anladım.” (K35)

“Lisede okuduğumuz derslerin ne işe yaradığını anladım. Trigonometrinin inşaat mühendisliği için çok önemli olduğunu gördüm. Ben lise bitince işimize yaramaz diye düşünüyordum.” (E37)

Benzer şekilde, katılımcılar etkinlik sonrasında hedefledikleri kariyere ilişkin öz-yetkinliklerinde bir artış gözlemlediklerini belirtmiştir.

“İleride meslektaşım olmasını planladığım kişi ile konuşurken bugüne kadar psikoloji ile uğraştığım 4 yıl boyunca gerçekten de yol katettiğimi ve terimleri dahi çok iyi anlayabildiğimi gördüm. Motivasyonum arttı.” (K10)

“Dil üzerine ağırlıklı bir eğitim istemesi beni yıldırmadı. Dilim yeterince iyi olduğu için başaracağıma inanıyorum.” (K19)

Katılımcılar ayrıca hedefledikleri kariyerle ilgili kararlılıklarında da bir artış olduğunu ifade etmiştir. Örneğin bir katılımcı şunu ifade etmiştir:

“Kendimi o pozisyonda hayal ettim ve bu mesleği daha çok sevdim. Daha kararlı biçimde bu mesleği düşünüyorum ve kazanmak istiyorum.” (K1)

Kariyer amacı belirleme alt teması iki koddan oluşmuştur: Seçenekleri ve uzmanlaşma alanlarını fark etme ve kariyer hedeflerini ve üniversite tercihlerini netleştirme. Birinci kodda katılımcılar farklı kariyer seçeneklerini ve hedefledikleri kariyerde uzmanlaşma alanlarını fark ettiklerini belirtmiştir. Katılımcıların örnek ifadeleri aşağıda sunulmuştur:

“Tıpta hangi alanda uzmanlaşmak istediğimi belirlememe yardımcı oldu. Ben kadın doğum uzmanlığı istiyordum ama dermatoloji okumak istediğimi de fark ettim.” (K28)

“Genetik mühendisliği konusundaki kafamdaki soruların yanıtlanmasını ve bu mesleği gelecekte düşünmemi sağladı.” (K26)

“Gıda mühendisliğini tanıdım ve bu mesleğe de ilgi duyabileceğimi fark ettim. Mesleki seçeneklerim arttı.” (K29)

“Bu etkinlik olmadan önce mekatronik mühendisliği istiyordum. Bu projede ben elektrik elektronik mühendisleriyle görüştim. Bu mesleği daha çok tanıdım. Bana uygun olabileceğini düşünüyorum.” (E33)

“Mimarlık düşünmeye başladım. Önceleri mimarlık aklımın ucundan bile geçmezken şimdi aslında benlik bir şey olduğunu fark ettim.” (E34)

Kariyer amacı belirleme alt temasında ikinci kodunu katılımcılar kariyer hedeflerini ve üniversite tercihlerini netleştirdiklerini belirtmesi oluşturmuştur. Örnek katılımcı ifadeleri şu şekildedir:

“Tıp okuyamayacağımı kesin olarak anlamış oldum. Zaten şu anki dersleri gereksiz ve saçma gören ben, 6 sene tıp okuyup bir de TUS'a hazırlanamayacağım. Bu proje sayesinde neler yapabileceğimi ve nelere ilgim olmadığını anladım.....Bu etkinlik mesleğe karar vermemden çok seçeceğim üniversiteleri etkiledi.” (K17)

“Fizyoterapi için önceden kararsız davranıyordum her mesleğe karşı bir ilgim oluyordu. Şimdi karar vermem kolaylaştı. Ne istediğimi biliyorum. Oraya gidip o ortamı görünce ne istediğim kesinleşti.” (K25)

“Beslenme ve diyetetik mesleğine gerçekten uygun muyum, yapabilir miyim ya da iş imkanları benim beklediğim gibi mi bunları öğrenmiş oldum.” (K27)

Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmanın amacı, işbaşı izleme uygulamasına katılan öğrencilerin deneyimlerinden yola çıkarak öğrencilerin uygulamaya ilişkin algıları ve kariyer gelişim süreçlerine olası katkılarını araştırmaktır. İçerik analizi sonucunda elde edilen bulgular üç tema altında toplanmıştır: “benlik farkındalığına katkı”, “kariyer farkındalığının artması” ve “kariyer kararı verme süreçlerine etkisi”. Bu temalar ve bu temaları oluşturan alt temalar ile kodlar, işbaşı izlemenin öğrencilerin kariyer seçimi sürecindeki farkındalıklarına ve kariyer kararı verme sürecine katkısını göstermektedir.

Lisede kariyer gelişimi çalışmalarının temel amacı benlik farkındalığını ve kariyer farkındalığını artırmaktır (Falco ve Steen, 2018). Mevcut araştırmanın bulgularına göre, araştırmaya katılan öğrencilerin neredeyse tamamı, işbaşı izlemenin benlik ve kariyer netliği kazanma üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu belirtmiştir. Van Wart’a göre (2020), işbaşı izleme sayesinde öğrenciler becerilerinin, ilgi alanlarının ve değerlerinin kariyerle uyumlu olup olmadığını belirleyebilmelerinde yardımcı olmaktadır. Kişisel özellikler teması incelendiğinde, işbaşı izleme deneyiminin öğrencilerin sahip oldukları, kariyer ilgileri, becerileri, fiziksel özellikleri ve kariyer değerleri gibi bireysel özelliklerinin yanı sıra belirli bir kariyer hedefi doğrultusunda geliştirmeleri gereken özellikleri keşfetmelerinde yardımcı olduğunu göstermektedir. Kosine ve Lewis (2008), işbaşı izleme çalışmasına katılan ergenlerin ne yapmaktan hoşlandıklarını ve mesleklerin gerektirdiği beceriler hakkında bilgi sahibi olmalarına yardımcı olduğunu ve daha derinlemesine mesleki araştırmalar yapma konusunda onları teşvik ettiğini vurgulamışlardır. Bu bulgular kariyer keşfi çalışmalarında işbaşı izlemenin benlik farkındalığı boyutuna katkıları vurgulamaktadır (Curry ve Milsom, 2017). İçerik analizi bulguları, çalışmaya katılan öğrencilerin mesleklerin gerekliliklerine ve kişisel özelliklerin mesleğin gerektirdiği niteliklerle ilişkisine yönelik farkındalık kazandırdığını göstermiştir. Bu durum, işbaşı izleme uygulamasının algılanan yararlarını farklı örneklerle ortaya koyan önceki araştırma bulgularıyla tutarlıdır. Örneğin Wang ve diğerleri (2015), 61 tıp öncesi öğrencisi ile gerçekleştirdikleri çalışmada işbaşı izlemeye katılan ve hem program öncesi hem de program sonrası anketleri dolduran öğrencilerin hekimlerin üstlendikleri roller ve sorumluluklar hakkında daha fazla bilgi sahibi olduklarını, öğrencilerin hekim sorumluluklarına aşinalık ve hekim-hasta etkileşimlerini anlama konularında farkındalıklarında önemli artışlar olduğunu gözlemlemişlerdir.

Benlik farkındalığına ilişkin bulgulardan bir diğeri de katılan öğrencilerin kariyer engelleri ve desteklerine ilişkin farkındalıklarının artmasıdır. Lent ve diğerleri (1999), okul yaşamından iş yaşamına geçişte öğrencilerin kariyer ve iş hayatıyla ilgili gerçekçi bilgiler edinmeleri ve sosyal destekler ve engellerin değerlendirebilmelerine olanak sağlayan kariyer danışmanlığı uygulamalarının önemini belirtmektedir. Bu bağlamda araştırmanın öğrencilerin kariyer engel ve desteklerine ilişkin bulguları incelendiğinde Turner ve Lapan’ın (2002) araştırmasıyla tutarlı olduğu

görülmüştür. Turner ve Lapan (2002), bir günlük işbaşı izleme çalışmasına katılmış olan 139 ortaokul öğrencisiyle gerçekleştirdikleri çalışmada kariyer desteklerinin kariyer ilgilerine ve mesleki öz yeterliliğe olan katkılarını incelemiştir. Çalışmanın sonunda iş başı izlemenin de yer aldığı kariyer keşif çalışmalarının, kariyer süreçlerinde geleneksel olmayan kariyeri olan yetişkinleri içeren farklı modellerin bir kariyer engeli olarak cinsiyete dayalı kalıp yargıların etkilerini azalttığını bulmuşlardır.

Araştırmada öne çıkan ikinci tema kariyer farkındalığıdır. Kariyer farkındalığı için öğrencilerin kariyer keşfi sürecinde bir mesleğe girmek için gereken eğitim, işteki tipik bir günün nasıl olduğu, hangi beceri setlerinin gerekli olduğu, bir meslekte hangi uzmanlık alanlarının mevcut olduğu, ortalama kazançlar/ücretler ve öngörülen istihdam olanakları hakkında doğru bilgilere erişmeleri gerekmektedir (Curry ve Milsom, 2017; Falco ve Steen, 2018). Bulgular işbaşı izlemenin öğrencilerin belirli bir kariyerin gerektirdiği nitelikler ile kariyer özelliklerine (kazanç, rutin etkinlikler, kullanılan araç ve gereçler, istihdam durumu, staj olanakları, kariyerde yükselme) ilişkin bilgilerini arttığını göstermiştir. Swanson ve Fouad (1999) okuldan işe geçiş sürecinin bireyci açıklamalardan çok bağlamsal bakış açısıyla ele alınması gerektiğini iş dünyasında gerekli olan beceri ve yetenek türlerinin yanı sıra kişi ve çevre özelliklerinin bir arada anlaşılması gerektiğini belirtmektedir. Holland'ın (1997), insan-çevre uyumuna dayalı tipoloji kuramında vurguladığı gibi öğrencilerin yalnızca kendileri değil çeşitli çalışma ortamları-mesleki çevreler hakkında daha fazla bilgi sahibi olmaları çok önemlidir. Mevcut çalışmadaki etkinlikte öğrenciler belirli mesleki çevrelerini çok boyutlu olarak tanıma, örneğin çalışma koşulları gibi mesleki çevrenin özelliklerini anlama fırsatı bulmuşlardır. Benzer bulgular Agre ve diğerlerinin (2021) çalışmasında da rapor edilmiştir. Agre ve diğerleri (2021) genetik danışmanlığı programına kayıtlı 55 öğrenci ile gerçekleştirdikleri çalışmada 14 günlük işbaşı izleme çalışmasına katılan öğrencilerin görüşlerini incelemişler, tematik analiz sonuçlarına göre öğrencilerin genetik danışmanlığı konusundaki bilgilerini teyit ettiklerini ve/veya netleştirdiklerini belirtmişlerdir.

Mevcut araştırmanın kariyer farkındalığına ilişkin bulguları, iş başı izleme uygulamasının öğrencilerin kariyerle ilgili hatalı/yanlış inançlarını düzeltmemelerine ve mesleklerin çalışma koşulları ve sonuç beklentileri hakkında gerçekçi beklentiler oluşturmalarına katkı sağladığını göstermiştir. Curry ve Milsom (2017) öğrencilerin genellikle sosyal medya aracılığıyla gerçekçi olmayan kariyerler bilgilerine maruz kaldıklarını belirtmektedir. Örneğin, dizi ve filmlerde kariyerler genellikle yanlış ya da gerçekçi olmayan şekillerde tasvir edilmektedir ve bu gerçeğe uzak tasvirler birçok öğrencinin kariyer kararını etkileyebilmektedir. Oysa kariyer gelişimi sürecinde bir kariyeri doğru bir şekilde keşfedebilmek, belirli bir mesleğe dair gerçekçi bir bakış açısı geliştirmek için çok önemlidir (Curry ve Milsom, 2017). Buzzeo ve Cifci (2017) İngiltere'de işbaşı izleme ve işyeri ziyaretleri etkinliklerini inceledikleri literatür taramasında bu etkinliklerin öğrencilere eğitim, kariyer kararı verme ve iş dünyası hakkında bilgi sahibi olma fırsatını verdiğini ve meslekler hakkında daha gerçekçi beklentiler oluşturmalarına katkı sağladığını ortaya koymuşlardır. Dolayısıyla mevcut araştırmanın bulguları,

işbaşı izleme çalışmasının öğrencilerin kariyere ilişkin hatalı inançlarını düzeltmelerine ve kariyere ilişkin daha gerçekçi bir bakış açısı oluşturmalarına yardımcı olduğunu vurgulayan önceki araştırma bulgularıyla paralel sonuçlar ortaya çıkarmıştır.

Araştırmada ortaya çıkan üçüncü tema, işbaşı izlemenin öğrencilerin kariyer kararı verme süreçlerine etkisini içermektedir. Bu temada ortaya çıkan alt tema ve kodlar uygulamanın, öğrencilerin akademik gelişim ve kariyer hazırlığında motivasyonunu artırdığına, öğrencilerin okul yaşamı ve kariyer arasındaki bağlantıyı kurmalarına yardımcı olduğuna, kariyer öz-yetenkinliğine, kariyer kararlılığına, seçenekleri ve uzmanlaşma alanlarını fark ederek kariyer amacı belirlemelerine ve kariyer ve yükseköğretim hedeflerine katkı sağladığını göstermiştir.

İşbaşı izleme, gençlerin deneyimledikleri mesleklerin ileride yapmak isteyecekleri meslekler olup olmadığına karar vermelerine yardımcı olarak kariyer hazırlığına katkıda bulunmakta, aynı zamanda, belirli mesleklere giriş gerekliliklerinin farkına varmalarını sağlayarak gencin akademik motivasyonunu artırmaktadır (Curry ve Milsom, 2017). Bu bağlamda bulgular, iş yeri temelli öğrenme deneyimlerinin öğrencilerin akademik motivasyonunu artırdığını gösteren araştırma bulgularıyla tutarlıdır (Fletcher ve Tan 2021, 2022; Kenny ve diğerleri, 2010). Örneğin Kenny ve diğerleri (2010), iş yeri temelli öğrenme programına kayıtlı 201 lise öğrencisi ile gerçekleştirdikleri araştırmada dört yıl boyunca haftada bir gün gerçekleştirdikleri işyeri ziyaretlerinin iş umudu, özerklik desteği, akademik motivasyon ve özyeterlik inançlarına etkisini incelemişlerdir. Bu çalışmanın sonuçları, ergenlerin akademik motivasyonu ve özyeterliğini arttırmada iş yeri temelli öğrenmenin olumlu etkisini ortaya göstermiştir. Benzer şekilde, Visher ve diğerleri (2004) araştırmalarında iş başı izleme etkinliklerine katılan öğrencilerin liseden mezun olma, üniversiteye giriş sınavlarına girme ve yükseköğretime devam etme oranlarının katılmayanlara göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır.

İşbaşı izleme aynı zamanda gençlerin deneyimledikleri mesleklerin istedikleri meslekler olup olmadığına karar vermelerine yardımcı olarak kariyer hazırlığına katkıda bulunmaktadır (Buzzeo ve Cifci, 2017). Mevcut araştırmanın bulguları önceki araştırma bulgularını destekler niteliktedir. Örneğin Kendrick ve diğerleri (2020) 65 lise öğrencisi ile gerçekleştirdikleri işbaşı izleme çalışmasının bulgularına göre, öğrencilerin tıp ya da diğer sağlık bilimlerine ilgileri artırmış ve sağlık alanında kariyer yapma ve üniversiteye devam etme gibi kariyer kararı oluşturmalarını sağlamıştır. Benzer şekilde, Karpa ve diğerleri (2015) 32 tıp öğrencisi ile gerçekleştirdikleri araştırmada işbaşı izlemenin öğrencilerin yarısından fazlasının tıp/bilim ile ilgili bir kariyer yapma kararlarını etkilediğini ve herhangi bir lisansüstü dereceye devam etme kararına katkı sağladığını göstermiştir.

Kariyer kararına katkı temasında ortaya çıkan bir diğer bulgu uygulamanın öğrencilerin okul yaşamı ve kariyer arasındaki bağlantı kurmalarına yardımcı olduğudur. Lisede ders seçimleriyle birlikte, öğrencilerin seçtikleri dersler ile devam etmek istedikleri fakülteler ve meslekler arasında bağlantı kurmaları beklenir. Ancak öğrencilerin birçoğu, derslerde öğrendiklerinin yükseköğretimde,

gelecekteki kariyerlerinde ya da sıklıkla ifade ettikleri gibi "gerçek hayatta" ne işe yarayacağını sorgulamaktadır. Johnson (2000), 6. ve 9. sınıfta incelediği çalışmasında öğrencilerin %80'ininin aldıkları derslerle gelecekteki meslekleri arasında bağlantı kuramadıklarını tespit etmiştir. Arrington'a göre (2000) iş başı izleme kariyer keşif aşamasında yer alması gereken kritik unsurlardan biridir ve öğrencilerin okulda gördükleri derslerle iş dünyası ile olan ilişkisi kurmalarına yardımcı olmaktadır. Bu bağlamda, işbaşı eğitim çalışmaları da öğrencilerin okul ve meslek arasında bağlantı kurmalarına yardımcı olmakta ve okuldan işe geçişi kolaylaştırmaktadır (Lapan ve diğerleri, 2003). Mevcut araştırmanın bulguları da uygulamanın, öğrencilerin okul ve dersler ile meslekler arasında bağlantı kurmalarına, ders içeriklerinin farklı kariyerlerde hangi alanlarda kullanıldığını netleştirmelerine katkı sağladığı yönündedir.

Araştırmada ortaya çıkan bir diğer bulgu da işbaşı izlemenin öğrencilerin kariyer özyeterliliğine katkı sağladığı yönündedir. Yetkinlik beklentisi ve sonuç beklentisinin arttırılabileceği programlar sayesinde öğrenciler erken ededikleri kariyer alternatifleri üzerinde yeniden düşünme ve yeni kariyer alternatifleri belirleme fırsatı bulabilirler (Işık, 2010). Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, işbaşı izleme çalışmalarını da içine alan işyeri temelli kariyer gelişimi uygulamalarının öğrencilerin kariyer gelişimini nasıl etkileyebileceğini açıklamaktadır (Lent ve diğerleri, 1999). Bu kurama göre, öz yeterlik inancı kariyer ilgilerinin, sonuç beklentilerinin, seçim ve performans hedeflerini belirleyen faktördür ve özyeterlik inancını oluşturan kaynaklardan bir kısmını da dolaylı öğrenme yaşantıları ve sosyal ikna oluşturmaktadır (Bandura, 1997; Lent ve diğerleri, 1999). Kısa vadeli işbaşı izleme uygulamaları öz yeterlik inancını oluşturan iki kaynağa yer vermektedir. İşbaşı izlemede mentor gerçek iş yaşantısına ait etkili bir rol model örneği olmakta, dolaylı öğrenme yaşantıları sunmakta ve aynı zamanda öğrencileri ikna edici mesajlara maruz bırakmaktadır (Bandura, 1986; Lent ve diğerleri, 1999). İşbaşı izleme ile mentorun bir işi, faaliyeti gerçekleştirdiğini görmek, bir işi, faaliyeti nasıl gerçekleştirdiği hakkında konuşmaktan daha etkili olmaktadır (Curry ve Milsom, 2017). Bununla beraber bu deneyimi yaşayan öğrencinin sonuç beklentilerini şekillendirmesine de katkı sağlamaktadır (Lapan, 2001). Alanyazında işbaşı izlemenin kariyer özyeterliliğine katkısını gösteren araştırmalar bulunmaktadır. Örneğin, Lee ve diğerleri (2021) Kore Eğitim ve İstihdam Paneli'nin 2016'da akademik liselerdeki ikinci sınıf öğrencilerinin verilerini kullandıkları ve 5074 örnelemi içeren araştırmalarında işbaşı izlemeyi deneyimlemiş olan öğrencilerin daha yüksek düzeyde kariyer özyeterliliği gösterdiklerini ortaya koymuşlardır. Benzer şekilde Linnehan (2004), 'Kızını İşe Götür' programına katılan 150 öğrenci ile gerçekleştirdiği araştırmasında kısa süreli bir öğrenci-mentor etkileşiminin bile öğrencinin kariyeri için etkili olduğunu ve öğrencinin özyeterlik inancı ve özgüveni ile ilişkili olabileceğini göstermiştir.

Sonuç olarak, mevcut araştırmanın bulguları, işbaşı izlemenin kariyer keşif sürecinin önemli bir parçası olabileceğini ve lise öğrencilerinin kariyer alternatiflerini oluşturmalarına ve belirli bir kariyer hedefinin kendileri için doğru seçim olup olmadığını doğrulamalarına yardımcı olabileceğini

ortaya koymaktadır. Buna ek olarak, öğrencilerin çoğu deneyimden memnun kalmış ve bu faaliyetin meslekler hakkındaki bilgilerini artırdığını, kendi özelliklerini ve kariyer hedeflerini doğruladığını veya güçlendirdiğini hissetmiştir. Bu bağlamda, işbaşı izleme çalışmalarının liselerde yaygınlaştırılması, işbaşı izlemenin planlanmadığı ya da farklı kariyer alternatiflerine ulaşmanın zor olduğu yerlerde öğrencilere sanal işbaşı eğitimi fırsatları sunulması önerilebilir. İşbaşı izleme özellikle farklı kariyer alternatiflerini tanımak isteyen sosyo-ekonomik açıdan dezavantajlı öğrenciler için kolayca erişemeyebilecekleri meslekleri keşfetme fırsatı sağlayarak kariyer gelişimi sürecinde fırsat eşitliğine katkıda bulunabilir.

Mevcut araştırmanın Türkiye’de işbaşı izlemeye ilişkin sınırlı sayıda çalışmadan biri olma niteliği ile alana katkı sağladığı düşünülürken birlikte, araştırma bazı sınırlılıklar içermektedir. Araştırma nitel bir çalışma olduğundan, yalnızca büyükşehirde akademik eğitim veren bir lisede gerçekleştirildiğinden, çalışmanın bulguları genellenemez, ancak sınırlılıklar göz önünde bulundurularak benzer durumlara aktarılabilir. Gelecekteki çalışmaların farklı coğrafi bölgelerden ve öğrenci popülasyonlarından daha fazla sayıda okul ve okul türünü içermesi önerilebilir. Daha derinlemesine bilgi toplamak amacıyla görüşmeler yapılması, eylem araştırması ya da deneysel çalışmalar gibi farklı araştırma yöntemleri kullanılması önerilebilir. Bulgular yalnızca öğrencilerin kendi bildirdikleri verilere dayanmaktadır. Gelecekteki çalışmalarda farklı kaynaklardan da (örneğin, öğretmen, veli ve mentorlar) veri toplanması önerilebilir. Mevcut çalışmada öğrenciler tanımak istedikleri bir mesleği seçerek uygulamaya dahil olmuşlardır. Gelecekteki uygulamalarda uygulamanın işlevselliğini artırmak için daha fazla sektör ve mentor çalışmaya dahil edilerek ve uygulama gün sayısı artırılarak öğrencilerin birden fazla mesleği gözlemlemeleri sağlanabilir. Benzer şekilde uygulama lise yılları boyunca yani 9, 10, 11 ve 12. Sınıflarda gerçekleştirilerek her yıl öğrencinin farklı bir mesleği gözlemlemesi sağlanabilir.



<http://kefad.ahievran.edu.tr>

Ahi Evran University Journal of Kırşehir Education Faculty

ISSN: 2147 - 1037

ENGLISH VERSION

Introduction

Due to globalization as well as technological and scientific developments, today's societies, economies, and labor markets are undergoing rapid changes, and an increasing number of graduates are joining the competitive labor market every year. All these changes have led many countries to prioritize the development of government policies to facilitate students' transition from school to work life (Kirazcı et al., 2023; Yeşilyaprak, 2012). For example, in OECD countries, projects are implemented to help young people prepare for their careers and policies are developed for the education system to ready students for the modern labor market. In these projects, the indispensability of career counseling services is emphasized for young people to plan a future according to their interests and abilities (OECD, 2021). In Türkiye, career counseling and vocational guidance services are emphasized in the Education Vision Plan 2023 (MoNE, 2018). In fact, "career development" is defined as a main development area in school counseling and guidance services in this country and studies on the competency areas and outcomes identified for career development are included in all school types and grade levels (MoNE, 2020). Today, career counseling services provided in schools should go beyond the approach of "providing information about occupations" and should be a set of services that enable students to acquire the knowledge and skills needed to make informed career decisions (Yuen et al., 2018). Therefore, it is crucial to provide comprehensive and accessible career counseling services to support students in their career process and prepare them for postgraduation education and employment opportunities.

Preparing a young person for his or her professional future is one of the most important developmental tasks during high school. During the high school years, students transform their self and career awareness into career goals. In Super's career development model, the first two stages of career development coincide with the school years, and the high school years are included in the "exploration period," which spans ages 14-24 (Super et al., 1996). During the exploration period, students begin to clarify what they want and their career goals and learn what skills they need for the jobs they are interested in (Siyez, 2014). During this period, students try to obtain more information about careers, identify career alternatives, and think about career opportunities (Işık, 2010). The focus

of career counseling services provided during the exploration period is on increasing students' self-awareness, career awareness, and social skills, and helping them align their interests, abilities, skills, and professional values with their future education and career options (Falco and Steen, 2018; Rivera and Schaefer, 2009). Given the career development needs of high school students, it is very important to implement practices in the areas of self-awareness, career exploration, career goal setting, and decision making and to evaluate the effectiveness of these practices.

In the literature, career development practices involving high school students have been found to increase their knowledge of career processes, positively contribute to career self-efficacy, increase their awareness and professional maturity, positively influence their independent decision making, and support them in their career preparation efforts (Betz, 2007; Betz and Hackett, 2006; Brown and Lent, 2004; Creed et al., 2007; Zhang et al., 2018). For instance, in a study conducted with 312 high school students, Denault et al. (2019) found that extracurricular activities in which students participated predicted an increase in career development activities in the following year, and career development activities, which were considered a mediating variable, reduced students' career indecision. In addition, career development activities have been found to increase school engagement and motivation (Kenny et al., 2006; Perry et al., 2010), contribute to academic success (Farrington et al., 2012), reduce discipline problems, facilitate school adjustment, and increase school attendance (Skorikov, 2007; Skorikov and Vondracek, 2007; Solberg et al., 2002). In a longitudinal study of 8th, 10th, and 12th grade students, Lapan et al. (2003) found that students who received career development services were more satisfied with their education, better prepared for the future, and more self-confident. The participants in their study were more likely to continue their education in subsequent years, were more satisfied with their jobs, and had higher overall life satisfaction (Lapan et al., 2007). In summary, career development interventions in high school not only increase students' self-awareness and career awareness and contribute to their career decision-making skills, but also support their career self-efficacy, school adjustment, self-confidence, and life satisfaction.

In order for students to explore and clarify their career preferences, Super (1990) emphasized the importance of students actively participating in exploration activities. Career exploration activities conducted in schools can be categorized into two groups: school-based activities and workplace-based activities. School-based exploration activities include career education activities, individual or group counseling and/or guidance activities related to career development, utilizing tests and inventories in the career decision process, and providing information about career alternatives and job opportunities (Kenny et al., 2016; Turner and Lapan, 2013). Workplace-based activities include career interviews, apprenticeships, vocational training, workplace visits, job shadowing, and internships (English, 2018). Job shadowing is an activity based on connecting students with professionals in the work environment. More specifically, it is an exploratory activity in which students follow a professional (mentor) for one or more days to learn about a particular occupation, observe the mentor's daily work

routine, and interview the mentor about the occupation (Giffin et al., 2018). Job shadowing provides students with real-time career exploration and experiential learning opportunities (Agre et al., 2021; Van Wart, 2020). As such, it contributes to students' career decision-making processes by helping them match their own characteristics with those of the profession (Cho and Gao, 2009). By observing a mentor at work, students can learn about the characteristics and standards required by the profession; the knowledge, skills, and abilities needed; and current career-specific trends, as well as gain insight into employee interactions, challenges faced, and the work culture in general (Curry and Milsom, 2017). In short, job shadowing provides students with a valuable experience in terms of multidimensional awareness of both personal and professional characteristics.

Previous research suggests that job shadowing supports not only students' career development but also their academic development and increase intrinsic motivation. Job shadowing positively impacts students' attitudes toward school and increases their school engagement and academic motivation (Kenny et al., 2006; Lapan, 2004; Solberg et al., 2002). Setting meaningful goals and planning for those goals provides students with a sense of purpose and motivates them (Ryan and Deci, 2000). In other words, job shadowing provides intrinsic motivation as students make connections between school and their future lives, career goals, and current choices.

Job shadowing provides role models from different career fields for students who have limited access to information and resources, come from low socioeconomic level families, and are therefore disadvantaged in terms of social capital, thus providing equal opportunities for career development for all students (Blustein et al., 2008; Kenny et al., 2016; Lee et al., 2021; Mulkerrin et al., 2018). Therefore, it is clear that job shadowing contributes to equal opportunities in the career development process among students from different socioeconomic backgrounds.

Although many studies have been performed abroad, studies on job shadowing in Türkiye are mostly related to the internship and practicum activities of vocational education students. However, some studies on the career processes of high school students have touched on job shadowing. For example, Akkoç (2012), in his study on students' career indecision according to sociodemographic factors, suggested that job shadowing programs can be applied to overcome career indecision. Çivilidağ et al. (2015), in their qualitative research on high school students' views on career guidance activities, found that career guidance activities have functions in terms of self-knowledge, conscious career choice, future planning, and career awareness. In the same study, when examining adolescents' views on what can be done to benefit more from career guidance activities, it was found that "workplace visits" was a prominent theme. Kepir-Savoly and Tuzgöl-Dost (2020) aimed to test the effect of the 12-session School-to-Work Transition Skills Program on the career adjustment and career optimism of senior university students, and they gave a workplace observation task in the 10th session

of the program. The participants shared the knowledge and awareness they gained in the process of career development and career decision making through the job shadowing activity.

Taken together, these theoretical explanations and previous research findings indicate that job shadowing plays a supportive role in the career development process. Previous studies in the literature on job shadowing have mainly been conducted in higher education institutions or vocational schools. Although job shadowing contributes to the career development of high school students, to the best of the authors' knowledge, there is no research that examines the job shadowing experience in academic high schools in Türkiye. Therefore, the purpose of the present study was to investigate the contributions of one-day job shadowing to the career development of high school students. An answer was sought to the following question:

1. How does the one-day job shadowing experience contribute to the career development of high school students?

Methodology

Research Model

A case study model was used, which is defined as a design that examines a situation, event, case, or phenomenon in depth in the context of real life (Yin, 2014). The case studied in the present study was the job shadowing conducted by the school guidance and counseling service as part of career development activities.

Study Group

The study group was selected through purposive sampling. Participation in the job shadowing activity and voluntary participation in the study were set as inclusion criteria when determining the study group. The study was conducted in a high school in a metropolitan city in Türkiye that selects students based on the results of the High School Entrance Examination (LGS) and provides academic-oriented education. The study group consisted of 38 students in the 11th grade (F = 21, M = 17) who participated in a one-day job shadowing practice. The participants ranged in age from 16 to 18, with a mean age of 17.01. The participants' families were mostly middle to upper socioeconomic level.

Job Shadowing Implementation Process

In preparation for the job shadowing practice, a form was first distributed to the 11th grade students, asking them to list three occupations they would like to learn more about. The students were then divided into groups according to their choices. The workplaces and organizations to be visited in the study were identified and contacted, and the organizations and mentors who volunteered to host the study were selected. After obtaining the necessary permissions for the implementation, the student groups, accompanied by their classroom guidance teachers, visited the workplaces on the scheduled dates. Thirty-five different workplaces, institutions, and organizations were included in the study.

These institutions and organizations included public and private hospitals, a courthouse, law offices, the city governorate, construction companies, hotels, food production factories, banks, an airport, private therapy and counseling centers, and architectural firms. During the implementation, the students were divided into groups of two to six and spent a day in the career environments they wanted to learn about and observed the mentors. Forty-eight mentors from 35 different institutions and organizations participated in the study. Each group observed professional activities with mentors and learned about the work environment in which the profession takes place, and the tools and equipment used in the profession. For example, students who went to the courthouse observed court proceedings and then observed judges, prosecutors, and lawyers at work, while the students who went to a construction company visited the construction site and the office and observed the work of their civil engineer mentors. Similarly, students from all organizations observed their mentors at work. The students also had the opportunity to talk to their mentors about their career processes, ask questions about career development, and share their experiences. The entire implementation process took three days.

Data Collection Tools

In order to collect the research data, a questionnaire was prepared, the first part of which contained personal information and the second part of which contained three open-ended questions about their evaluation of the job shadowing experience. In the personal information section, in addition to age and gender information, the students were asked to write down the occupation or occupations they thought they would have chosen before the job shadowing experience and the occupation or occupations they thought they would choose after the experience. The questions used to evaluate the job shadowing experience are as follows: "How did the job shadowing experience contribute to your self-awareness?", "How did the experience contribute to your understanding of the profession?", and "How did the experience impact your career decision-making process?".

Data Collection

Prior to data collection, permission was obtained from the university's scientific research ethics committee (ethics committee decision no.: 03.04.2023 date and 148 numbered decision). Before the application, the students were informed about the research and those who agreed to participate were enrolled in the study after informed consent forms and parental permission were obtained. On-site supervision was provided by the school counselor. The administration of the questionnaires to the participants was carried out by the first author, an independent researcher, in the classroom after the job shadowing activity.

Data Analysis

The qualitative data were analyzed by examining the responses to open-ended survey questions. The researchers used coding to independently categorize the data (Saldana, 2013). The

students' responses to the survey questions were first analyzed individually by the researchers through content analysis and themes were identified through coding. Next, the categories created by the researchers were compared and the main themes were arrived at according to these categories and the subthemes that made up each main theme were determined. Once the main themes were agreed on, the data were re-coded by two researchers using the organized themes and codes. Coding inconsistencies were discussed and resolved with analytical justification. In the findings section, the participant's gender and a number were included when presenting quotes related to the themes. In order to increase the reliability and validity of the research, all procedures followed in the research were explained in detail. During the data collection process, an attempt was made to increase the internal validity of the study by asking questions to cover the self-awareness, professional recognition, and decision-making dimensions of the students' career development experiences. To ensure the external validity of the study, the study group, data collection instruments and process, data analysis, and findings were explained in detail (Lincoln and Guba, 1985). To ensure reliability, the raw data and code lists obtained from the data collection forms were kept unaltered, and the findings were presented according to the original and using direct quotations. Quotations from participants' statements related to themes and subthemes were included as much as possible. Sufficient time was spent coding the data and, to ensure interrater reliability, themes were finalized by consensus by meeting at intervals as codes and themes were created.

Ethical Approval of the Research

In this study, all the rules specified in the "Directive on Scientific Research and Publication Ethics of Higher Education Institutions" were followed. None of the actions specified in the second section of the guideline under the title "Actions contrary to scientific research and publication ethics" have been carried out.

Ethics committee permission information: Name of the ethics review board= Akdeniz University Social Sciences and Humanities Scientific Research and Publication Ethics Committee

Date of Ethical Review Decision=03.04.2023

Ethical Review Decision Number=148

Findings

According to the results, 37 students responded to the question about the profession the student had been thinking of choosing before the job shadowing and the profession the student was thinking of choosing after the job shadowing. Twenty (54.1%) of the 37 students who responded to this question changed the profession they wanted to choose or clarified their options after the job shadowing. The other 17 (45.9%) students did not change their career decision. The qualitative findings from the content analysis were grouped into three main themes: "contribution to self-

awareness," "increase in career awareness," and "impact on career decision-making processes." The themes, subthemes, and codes are shown in Table 1.

Table 1. *Themes, subthemes, and codes of the job shadowing experience*

Contribution to Self-Awareness	
Subthemes	Codes
Exploring personal traits	Personal traits Characteristics that need improvement Relationship between personal traits and profession
Career barriers and support	Challenges and Barriers Benefits, Opportunities, and Support
Increase in Career Awareness	
Subthemes	Codes
Career Information	Required Qualifications Career Features
Correcting misconceptions about careers	Working conditions and outcome expectations
Impact on Career Decision-making Processes	
Subthemes	Codes
Contributing to career decisions	Academic Development and Motivation The Connection Between School and Career Increased Career Self-Efficacy Career Decidedness
Career goal setting	Identifying Options and Areas of Specialization Clarify Career Goals and College Choices

1. Contribution to Self-Awareness

The theme of contributing to self-awareness consisted of two subthemes: exploring personal characteristics and career barriers and support. According to the findings, there were three codes in the personal characteristics subtheme: discovering the characteristics one has, identifying the characteristics that need to be developed, and the relationship between personal characteristics and the qualifications required by the profession. In the first code, the participants indicated that they discovered their personal characteristics. These characteristics included career interest, talent, personality traits, career values, skills, and self-efficacy. Examples of statements related to this code are given below:

"While observing in the lab, I realized that my inquisitive personality is developed and that I am interested in different types of research. Especially the time I spent in the cord blood bank was very interesting." (F26)

"I am not an emotional person and I realized that I have an advantage in this respect. I got to know myself better. I became aware of qualities I have that I cannot yet name." (F7)

"It became clear that I did not imagine myself in the field of medicine yet. But I realized that I am very interested in biochemistry and topics related to cells. My favorite subjects in school are biology and chemistry." (F17)

The second code of the personal characteristics subtheme was the identification of characteristics that need to be developed. Examples of participant statements related to this code are given below:

"Actually, I wanted to do this job without knowing much about it and I was a little afraid that I couldn't do it. But with this activity I became aware of the areas I need to improve in me and I think it will help me to fill these shortcomings." (M38)

"It showed me that I need to improve my communication with people." (F23)

In the final code under this subtheme, the participants indicated that their awareness of the relationship between their personal characteristics and the qualifications required by the occupation had increased. Sample statements are shown below:

"After this activity, I realized that my empathy skills and personality will contribute positively to my career." (F6)

"I like to plan things a lot. The reason why I wanted to learn about architecture is that architecture is also a planning profession. I realized that planning professions like architecture would make me happier." (M34)

"It helped me to understand the degree of adequacy of the qualities I thought I had, to understand whether I belonged to this profession, and to reveal my love of management." (M9)

"This activity allowed me to identify the place where I would be happy by seeing the work areas. I had the opportunity to evaluate how much my skills are a match to the job I want." (M30)

"I think I really know myself. I think the piloting profession is for me, that is, I think it is the right profession for those who need a lot of attention, who can keep their composure even in a crisis, so I think I have chosen the right profession." (F31)

"I realized that this job is perfect for me. I am very active. Civil engineering is a very active profession. I also wanted a job where I could earn good money and move up. I learned that companies abroad pay good salaries. For example, my mentor worked in Dubai." (M37)

The subtheme of career barriers and support under the theme of contributing to self-awareness consisted of two codes. In the first code, the participants expressed the aspects of the professions that they thought they would have difficulty with and perceived as barriers. Examples of expressions related to this code are as follows:

"I got to know my profession better; I learned in advance what difficulties I might face." (M5)

"There were only two girls in the mechanical engineering group, and they said it was a difficult profession for girls and suggested industrial engineering or architecture. But that made me even more ambitious, and I believed again that I could do it." (F18)

"We also talked about the difficulties of the profession that day. For example, they faced problems such as not being able to do the job properly when they graduated and entered the business world. They said that institutions such as life coaching centers, which were opened by people who were not very educated, limited their scope of work, that the government could not develop a proper working policy in this field because it did not understand the importance of psychology, and that they received very low pay when they first started working. After hearing this, I learned what I am willing to have to risk." (F32)

The second code for this subtheme included participants' views on career-related benefits, opportunities, and support. For example, one participant expressed her thoughts as follows:

"I've wanted to be in civil aviation since childhood. I did not know the number of women pilots in our country. When I saw the woman pilot, my courage grew. I think I can take on this job with my feminist personality and become one of the increasing number of women pilots." (F19)

2. Increased Career Awareness

The theme of increased career awareness includes views on career information and correcting misconceptions about careers. The career information subtheme codes included required qualifications and career features. As the first code of this theme, the participants indicated that their level of knowledge about qualities such as talent, personality traits, skills, and education related to the career increased. Sample participant statements are presented below:

"I realized that judges and prosecutors are not as serious as I had expected when making decisions, that is, they are not as authoritarian. I also learned that there are differences between being a lawyer or a judge and prosecutor in terms of personal characteristics." (M3)

"I was enlightened about the process of carrier progression in the profession and the skills that should be possessed." (M4)

"I understood what exactly is done in the profession and what kind of qualities one should have. I gained a lot of new information about the profession." (M24)

As a second code of carrier information, it was observed that the participants received information about the occupational characteristics and working conditions. This information included earnings, routine activities, tools and equipment used, employment status, internship opportunities, and career advancement opportunities. Sample participant statements related to this code are as follows:

"I learned about the difficulties and good aspects of the job. For example, I learned that long trips do not affect family life much and that it has many economic and social contributions. And the importance of the physics course." (M36)

"I learned all the difficulties and conveniences, advantages and disadvantages, how and where I can work, from the salary to in which cities they are hired most, how I should treat people, training requirements, whether I will do an internship, and which universities have good education." (F7)

"I have seen that cases are usually investigated before the hearing and decisions are made only during the hearing." (M3)

"I learned about the functioning of the profession by watching different cases. It was nice to see it live." (M11)

"In the past, a lot of work was done by drawing in architecture; now a lot of things are done with computers and I am a person who likes using rulers a lot. So, it was a bit disappointing. But the computer saves time." (F13)

"Since I observed the cases in practice, I was able to observe exactly what the judges, prosecutors, and lawyers were doing and identify their shortcomings as an outside observer." (F1)

The subtheme of correcting misconceptions about careers involved participants forming realistic expectations about the working conditions and outcome expectations of careers. Sample statements are presented below:

"Ever since I started thinking about being a psychologist, I thought that my emotionality would affect my profession badly in the future. I learned that being a psychologist would not affect my daily life too much and that I would not be constantly questioning people's behavior. I also learned that I could get help and supervision from my colleagues and psychiatrists in difficult cases and do the job effectively." (F6)

"I learned what I could and could not do, both physically and mentally, about the profession of dietetics. I also realized that I was taking some things too lightly. While before I thought that school would be over soon or that I would make an easy living, now I realize that this is not the case." (F14)

"As part of this project, I went to a therapy center. I saw the workplaces of the profession I wanted to choose. The mentor told me about the characteristics of the profession. What made me happy was this: I am emotionally sensitive, and I used to think that this was an obstacle to becoming a psychologist. But the mentor said that almost everyone who chooses this profession has this sensitivity and that it is suitable for this profession. So, I think I am suitable for this profession." (F32)

3. Impact on Career Decision-Making Processes

The theme of impact on career decision-making processes consisted of the subthemes of contribution to the career decision-making process and career goal setting. According to the findings, the subthemes of contribution to career decision-making process included motivation for academic development and career preparation, connection between school life and career, increase in career self-efficacy, and career decidedness. The participants indicated that they experienced an increase in motivation for academic development and career preparation. Examples of participant statements are as follows:

"I learned that my interest in this career was not in vain, how my interest will help me in my career and promotion, and what I can do more easily and successfully with my personal characteristics." (M15)

"I couldn't weigh my desire for the profession. When I studied the projects and the buildings and when I listened to the experiences of the architect mentors, I realized that I was excited, I listened carefully, and I explored it in detail. Then I said, "Architecture is the job for me. I want it." (F13)

In the subtheme of contributing to career decision making, the participants mentioned awareness of the connection between school and career. Sample participant statements are presented below:

"It contributed a lot to me personally. I learned which university I should study at, which courses I should take, which courses are important in high school, what kind of questions I will face in the aptitude exams, and the advantages and disadvantages of the profession." (F19)

"I learned about the educational process required for the profession and understood how much I should study, and which courses I should focus on." (F35)

"I realized the usefulness of the courses we studied in high school. I realized that trigonometry is very important for civil engineering. I thought it was useless after high school." (M37)

Similarly, the participants reported an increase in self-efficacy regarding their intended career after the activity.

"While talking to the mentor, who will be my colleague in the future, I realized that I have really come a long way in the four years I have been studying psychology so far, and that I can even understand the terms very well. My motivation is increased." (F10)

"The fact that the profession requires a language-oriented education did not discourage me. I think I will succeed because my language is good enough." (M19)

The participants also reported an increase in their determination to pursue their intended career. For example, one participant stated:

"I imagined myself in this position and I liked this profession more. I am more determined about this career." (F1)

The subtheme of career goal setting consisted of two codes: realizing options and areas of specialization and clarifying career goals and college preferences. In the first code, participants indicated that they became aware of different career options and areas of specialization in their intended career. Sample statements from the participants are presented below:

"It helped me determine what area I wanted to specialize in medicine. I wanted to specialize in obstetrics, but I also realized that I wanted to study dermatology." (F28)

"It answered my questions about genetic engineering and made me think about that profession for the future." (F26)

"I learned about food technology and realized that I might be interested in this profession. My career options increased." (F29)

"Before this activity, I wanted to be a mechatronics engineer. During this project I met electrical and electronic engineers. I learned more about this profession. I think it could be more suitable for me". (M33)

"I started thinking about architecture. Before I didn't think about architecture at all, but now I realize that it might be something for me." (M34)

The second code in the career goal setting subtheme was formed by participants who indicated that they had clarified their career goals and college preferences. Examples of participant statements are as follows:

"I realized for sure that I cannot study medicine. I will not be able to study medicine for six years and prepare for the medical specialization exam because I already consider the current courses unnecessary and ridiculous. Thanks to this project, I realized what I can do and what I am not interested in. This activity has influenced the universities I will choose, instead of choosing a profession". (F17)

"Before the project, I was undecided about physiotherapy, and I was interested in every profession. Now it is easier for me to decide. I know what I want. When I went there and saw the environment, it became clear what I wanted." (F25)

"I learned whether I am really suitable for the profession of nutrition and dietetics, whether I can do it, or whether the job opportunities are what I expected." (F27)

Discussion and Conclusion

The purpose of the present study was to explore students' perceptions of job shadowing and its possible contributions to their career development processes based on their experiences. The results of the content analysis were categorized into three themes: "contribution to self-awareness," "increase in career awareness," and "impact on career decision-making processes." These themes and subthemes show the contribution of job shadowing to students' awareness in the career choices and the career decision-making process.

The main goal of career development studies in high school is to increase self-awareness and career awareness (Falco and Steen, 2018). According to the findings of the current study, almost all students who participated in the study stated that job shadowing had a positive impact on gaining self-awareness and career clarity. According to Van Wart (2020), job shadowing helps students determine if their skills, interests, and values are compatible with their career. When analyzing the theme of personal characteristics, the job shadowing experience helps students discover their individual characteristics such as career interests, skills, physical characteristics, and career values, as well as the characteristics they need to develop in line with a specific career goal. Kosine and Lewis (2008) emphasized that job shadowing helps adolescents learn about what they like to do and the skills required by careers and encourages them to conduct more in-depth career research. These findings highlight the contribution of job shadowing to the self-awareness dimension of career exploration research (Curry and Milsom, 2017). The results of the content analysis showed that the students who participated in the study gained awareness of the requirements of occupations and the relationship between personal characteristics and the qualifications required. This is consistent with the findings of previous studies that revealed the perceived benefits of job shadowing in different samples. For example, in a study of 61 pre-medical students, Wang et al. (2015) observed that students who participated in job shadowing and completed both pre- and postprogram questionnaires were

more knowledgeable about the roles and responsibilities of physicians, and there was a significant increase in students' familiarity with physician responsibilities and awareness of physician–patient interactions.

Another finding related to self-awareness was that the participating students' awareness of career barriers and support mechanisms increased. Lent et al. (1999) note the importance of career counseling practices that enable students to obtain realistic information about careers and to evaluate social support and barriers in the transition from school to work. In this regard, the study's findings regarding students' career barriers and supports were consistent with Turner and Lapan's (2002) study. They examined the contributions of career support to career interest and career self-efficacy in a study of 139 secondary students who participated in a one-day job shadowing study. At the end of the study, they found that career exploration activities, including job shadowing, and various models of involving adults with nontraditional careers in the career process reduced the effects of gender stereotypes as a career barrier.

The second prominent theme in the research is career awareness. Career awareness requires that students have access to accurate information about the education required to enter a career, what a typical day at work looks like, what skill sets are required, what specializations are available in a career, average earnings, and projected employment opportunities (Curry and Milsom, 2017; Falco and Steen, 2018). The results showed that job shadowing increased students' knowledge of the qualifications required for a particular occupation and the characteristics of the occupation (earnings, routine activities, tools and equipment used, employment status, internship opportunities, and career advancement). Swanson and Fouad (1999) state that the transition from school to work should be approached from a contextual perspective rather than individualistic explanations, and that the types of skills and abilities required in the world of work, as well as the characteristics of the person and the environment, should be understood together. As Holland (1997) emphasizes in his typology theory based on human–environment fit that it is very important for students to learn more not only about themselves but also about different work environments. During the activity in the present study, the students had the opportunity to get to know a specific professional environment in a multidimensional way, for example, to understand the characteristics of the professional environment such as working conditions. Similar findings were reported in the study by Agre et al. In their study of 55 students enrolled in a genetic counseling program, Agre et al. (2021) examined the opinions of the students who participated in the 14-day job shadowing study, and according to the results of the thematic analysis, they stated that the students confirmed and/or clarified their knowledge about genetic counseling.

The results of the current study on career perceptions showed that the practice of workplace observation contributed to correcting students' misconceptions about careers and forming realistic

expectations about the working conditions and outcome expectations. Curry and Milsom (2017) argue that students are often exposed to unrealistic career information through social media. For example, television shows and movies often portray careers in inaccurate or unrealistic ways and these unrealistic portrayals may influence many students' career decisions. However, the ability to accurately explore careers during the career development process is critical to developing a realistic view of a particular profession (Curry and Milsom, 2017). In a literature review on job shadowing and workplace visits in the UK, Buzzeo and Cifci (2017) found that these activities provide students with opportunities to learn about education, career decision-making, and the world of work, and contribute to the formation of more realistic expectations about professions. Therefore, the results of the current study are consistent with the findings of previous studies that emphasize that job shadowing helps students correct their misconceptions and form more realistic perspectives about careers.

The third theme that emerged from the research includes the impact of job shadowing on students' career decision-making processes. The subthemes and codes that emerged in this theme indicated that the job shadowing increased students' motivation for academic development and career preparation, helped students make the connection between school and careers, and contributed to career self-efficacy, career decision making, and career goal setting by identifying options and areas of specialization and career and college goals.

Job shadowing contributes to career readiness by helping young people determine whether the occupations they experience are ones they would like to pursue in the future, and it also increases young people's academic motivation by making them aware of the entry requirements for certain occupations (Curry and Milsom, 2017). In this regard, the findings are consistent with research showing that workplace-based learning experiences increase students' academic motivation (Fletcher and Tan 2021, 2022; Kenny et al., 2010). For example, in a study of 201 high school students enrolled in a workplace-based learning program, Kenny et al. (2010) examined the effects of weekly workplace visits over four years on career aspirations, autonomy support, academic motivation, and self-efficacy beliefs. The results of their study showed the positive effect of work-based learning in increasing adolescents' academic motivation and self-efficacy. Similarly, Visher et al. (2004) found that students who participated in job shadowing activities were more likely to graduate from high school, take college entrance exams, and continue in higher education than those who did not.

Job shadowing also contributes to career preparation by helping young people decide if the careers they experience are the ones they want to pursue (Buzzeo and Cifci, 2017). The results of the current study support previous research. For example, Kendrick et al. (2020) conducted a job shadowing study with 65 high school students and found that it increased students' interest in medicine and other health sciences and helped them make career decisions, such as pursuing a career in the health field or attending college. Similarly, Karpa et al. (2015) conducted a study with 32

medical students and found that job shadowing influenced more than half of the students' decision to pursue a career in medicine/science and contributed to their decision to do a graduate degree.

Another finding related to contributing to career decisions is that job shadowing helps students make the connection between school and career. When choosing courses in high school, students are expected to make connections between the courses they choose and the majors and careers they want to pursue. However, many students wonder how what they learn in their courses will be useful in higher education, in their future careers, or, as they often put it, in "real life". Johnson (2000), in his study of 6th and 9th graders, found that 80% of the students were unable to make connections between the courses they were taking and their future careers. According to Arrington (2000), job shadowing is a critical element that should be included in the career exploration phase and helps students relate the courses they are taking in school to the world of work. In this context, job shadowing activities also help students make the connection between school and work and ease the transition from school to work (Lapan et al., 2003). The results of the current study also suggest that the practice helped students to make connections between school, courses, and careers and to clarify the areas in which course content is used in different careers.

Another finding of the present study is that job shadowing contributes to students' career self-efficacy. Through programs that can increase competency and outcome expectations, students may have the opportunity to reconsider the career alternatives they eliminated early on and identify new career alternatives (Işık, 2010). Social cognitive career theory explains how workplace-based career development practices, including job shadowing, can influence students' career development (Lent et al., 1999). According to this theory, self-efficacy beliefs are the factor that determines career interests, outcome expectations, choices, and performance goals, and some of the sources of self-efficacy beliefs are indirect learning experiences and social persuasion (Bandura, 1997; Lent et al., 1999). Short-term job shadowing involves two sources of self-efficacy beliefs. In job shadowing, the mentor serves as an effective role model example of real work life, provides indirect learning experiences, and exposes students to persuasive messages (Bandura, 1986; Lent et al., 1999). In job shadowing, seeing the mentor perform a task or activity is more effective than talking about how the mentor performs a task or activity (Curry and Milsom, 2017). In addition, it helps shape the outcome expectations of the student who has this experience (Lapan, 2001). There are studies in the literature that demonstrate the contribution of job shadowing to career self-efficacy. For example, Lee et al. (2021) found that students who had experienced job shadowing had higher levels of career self-efficacy in their study, which included 5074 samples and used data from the 2016 Korean Education and Employment Panel for sophomores in academic high schools. Similarly, Linnehan (2004) showed in his research with 150 students who participated in the "Take Your Daughter to Work" program that even a short-term student-mentor interaction influences the student's career and can be related to the student's self-efficacy beliefs and self-confidence.

In conclusion, the results of the current study suggest that job shadowing can be an important part of the career exploration process and can help high school students formulate career alternatives and confirm whether a particular career goal is the right choice for them. In addition, most students were satisfied with the experience and felt that this activity increased their knowledge of careers and confirmed or reinforced their own attributes and career goals. In this context, it may be recommended to expand job shadowing studies in high schools and to offer virtual job shadowing opportunities to students in places where job shadowing cannot be scheduled or where it is difficult to access different career alternatives. Job shadowing can contribute to equity in the career development process by providing opportunities to explore occupations that may not be easily accessible, especially for socioeconomically disadvantaged students who want to learn about different career alternatives.

Although the current research is thought to contribute to the field by being one of the few studies on job shadowing in Türkiye, it has some limitations. Since the research is a qualitative study and was conducted only in a high school providing academic education in a metropolitan city, the findings of the study cannot be generalized, but can be transferred to similar situations considering the limitations. It may be recommended that future studies include a larger number of schools and school types from different geographic regions and student populations. In order to gather more in-depth information, it may be recommended to use different research methods such as interviews, action research, or experimental studies. The findings are based solely on self-reported data from students. In future studies, it may be recommended to collect data from multiple sources (e.g., teachers, parents, and mentors). In the current study, students participated in the exercise by choosing a profession they wanted to know about. To increase the functionality of the application in future, more sectors and mentors can be included in the study and the number of days can be increased so that students can observe more than one occupation. Similarly, the application can be implemented throughout the high school years, i.e., 9th, 10th, 11th, and 12th grades, so that the student can observe a different occupation each year.

References

- Agre, K., Essendrup, A., Koellner, C., Rust, L., & Deyle, D. (2021). Examining career shadowing in genetic counseling: Perspectives of shadowees, program directors, and genetic counselors. *Journal of Genetic Counseling*, 30(5), 1428-1439. <https://doi.org/10.1002/jgc4.1411>.
- Akkoç, F. F. (2012). Lise öğrencilerinin mesleki kararsızlıklarının sosyo-demografik faktörlere göre incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (23), 215 – 233. <https://dergipark.org.tr/en/pub/maeuefd/issue/19396/206039>.
- Arrington, K. (2000). Middle grades career planning programs. *Journal of Career Development*, 27(2), 103-109. <https://doi.org/10.1177/089484530002700204>
- Bandura, A. (1997). Self-Efficacy: The exercise of control. W.H. Freeman.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs Prentice-Hall, Inc.
- Betz, N. E. (2007). Career self-efficacy: Exemplary recent research and emerging directions. *Journal of Career Assessment*, 15(4), 403-422. <https://doi.org/10.1177/1069072707305759>
- Betz, N. E. & Hackett, G. (2006). Career self-efficacy theory: Back to the future. *Journal of career assessment*, 14(1), 3-11. <https://doi.org/10.1177/1069072705281347>
- Blustein, D. L., Kenna, A. C., Gill, N., & DeVoy, J. E. (2008). The psychology of working: A new framework for counseling practice and public policy. *The Career Development Quarterly*, 56(4), 294-308. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb00095.x>
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (Eds.). (2004). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. John Wiley & Sons.
- Buzzeo, J., & Cifci, M. (2017). Work experience, job shadowing and workplace visits. *Careers & Enterprise Company*.
- Cho, C., & Gao, F. H. (2009). Reflections on a job-shadowing experience. *Cataloging & Classification Quarterly*, 47(8), 749-759. <https://doi.org/10.1080/01639370903206914>
- Creed, P.A., Patton, W., & Prideaux, L.A. (2007). Predicting change over time in career planning and career exploration for high school students. *Journal of Adolescence*, 30(3), 377-392. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2006.04.003>
- Curry, J. R., & Milsom, A. (2017). *Career and college readiness counseling in P-12 schools*. Springer Publishing Company.
- Çivilidağ, A., Günbayı, İ. & Yörük, T. (2015). Eğitim örgütlerinde mesleki rehberlik çalışmalarına ilişkin nitel bir analiz: Antalya örneği. *Journal of International Social Research*, 8(38), 683-701.

- Denault, A. S., Ratelle, C. F., Duchesne, S., & Guay, F. (2019). Extracurricular activities and career indecision: A look at the mediating role of vocational exploration. *Journal of Vocational Behavior, 110*, 43-53. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.11.006>
- English, N. (2018). *Job shadowing as a mechanism for college and career readiness*. Unpublished Doctoral dissertation, University of Pittsburgh.
- Falco, L. D., & Steen, S. (2018). Using school-based career development to support college and career readiness: An integrative review. *Journal of School-Based Counseling Policy and Evaluation, 1*(1), 8. <https://doi.org/10.25774/v1t4-c816>
- Farrington, C. A., Roderick, M., Allensworth, E., Nagaoka, J., Keyes, T. S., Johnson, D. W., & Beechum, N. O. (2012). *Teaching adolescents to become learners: the role of noncognitive factors in shaping school performance--a critical literature review*. Consortium on Chicago School Research. Chicago.
- Fletcher Jr, E. C., & Tan, T. X. (2021). Examining the 21st century skillset perceptions of academy and comprehensive school students. *Thinking Skills and Creativity, 40*, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2021.100817>
- Fletcher Jr, E. C., & Tan, T. X. (2022). Implementation matters: a comparison study of career academy and comprehensive high school students' engagement in college and career readiness activities. *Educational Studies, 1*-17. <https://doi.org/10.1080/03055698.2022.2079374>
- Giffin, J., Neloms, G., Mitchell, A., & Blumenthal, D. (2018). *Work-based learning definitions state agencies*. Retrieved from [https://ccrcenter.org/sites/default/files/WorkBasedLearning_State Definitions](https://ccrcenter.org/sites/default/files/WorkBasedLearning_State%20Definitions)
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Psychological Assessment Resources.
- Işık, E. (2010). *Sosyal bilişsel kariyer teorisi temelli bir grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklenti düzeylerine etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Johnson, L. S. (2000). The relevance of school to career: A study in student awareness. *Journal of Career Development, 26*(4), 263-276. <https://doi.org/10.1177/089484530002600403>
- Karpa, K., Vakharia, K., Caruso, C. A., Vechery, C., Sipple, L., & Wang, A. (2015). Medical student service learning program teaches secondary students about career opportunities in health and medical fields. *Advances in Physiology Education, 39*(4), 315-319. <https://doi.org/10.1152/advan.00124.2015>
- Kendrick, K., Withey, S., Batson, A., Wright, S. M., & O'Rourke, P. (2020). Predictors of satisfying and impactful clinical shadowing experiences for underrepresented minority high school students interested in healthcare careers. *Journal of the National Medical Association, 112*(4), 381-386. <https://doi.org/10.1016/j.jnma.2020.04.007>

- Kenny, M. E., Blustein, D. L., Haase, R. F., Jackson, J., & Perry, J. C. (2006). Setting the stage: Career development and the student engagement process. *Journal of Counseling Psychology, 53*(2), 272. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.53.2.272>
- Kenny, M. E., Catraio, C., Bempechat, J., Minor, K., Olle, C., Blustein, D. L., & Seltzer, J. (2016). Preparation for meaningful work and life: Urban high school youth's reflections on work-based learning 1 year post-graduation. *Frontiers in Psychology, 7*, 286. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00286>
- Kenny, M. E., Walsh-Blair, L. Y., Blustein, D. L., Bempechat, J., & Seltzer, J. (2010). Achievement motivation among urban adolescents: Work hope, autonomy support, and achievement-related beliefs. *Journal of Vocational Behavior, 77*(2), 205-212. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.02.005>
- Kepir Sávoly, D. D., & Tuzgol Dost, M. (2020). Effectiveness of a school-to-work transition skills program in a collectivist culture. *Australian Journal of Career Development, 29*(2), 127-136. <https://doi.org/10.1177/103841622091988>
- Kirazcı, F., Yazan, Z. Ö., & Büyükgöze-Kavas, A. (2023). Üniversite Bitiyor, Ya Sonra... Okuldan İşe Geçiş Sürecinde Çalışma Psikolojisi Kuramına Dayalı Bir Model Testi. *Journal of Management & Labor/Yönetim ve Çalışma Dergisi, 7*(1), 87-104.
- Kosine, N., & Lewis, M. (2008). Growth and exploration: Career development theory and programs of study. *Career and Technical Education Research, 33*(3), 227-243. <https://doi.org/10.5328/CTER33.3.227>
- Lapan, R. T. (2001). Results-based comprehensive guidance and counseling programs: A framework for planning and evaluation. *Professional School Counseling, 4*(4), 289-299. <https://www.jstor.org/stable/42732268>
- Lapan, R. T. (2004). *Career development across the K-16 years: Bridging the present to satisfying and successful futures*. American Counseling Association.
- Lapan, R. T., Aoyagi, M., & Kayson, M. (2007). Helping rural adolescents make successful postsecondary transitions: A longitudinal study. *Professional School Counseling, 10*(3). <https://doi.org/10.1177/2156759X0701000308>.
- Lapan, R. T., Tucker, B., Kim, S. K., & Kosciulek, J. F. (2003). Preparing rural adolescents for post-high school transitions. *Journal of Counseling & Development, 81*(3), 329-342. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2003.tb00260.x>
- Lee, Y., Lee, G., Kim, J., & Lee, M. (2021). Equity in career development of high school students in South Korea: The role of school career education. *Education Sciences, 11*(1), 20. <https://doi.org/10.3390/educsci11010020>

- Lent, R. W., Hackett, G., & Brown, S. D. (1999). A social cognitive view of school-to-work transition. *The Career Development Quarterly*, 47(4), 297-311. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1999.tb00739.x>
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Sage.
- Linnehan, F. (2004). The relation of source credibility and message frequency to program evaluation and self-confidence of students in a job shadowing program. *Journal of Vocational Education Research*, 29(1), 67-81. <https://doi.org/10.5328/JVER29.1.67>
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2018). *2023 Eğitim Vizyonu*. Erişim adresi: http://2023.vizyonu.meb.gov.tr/doc/2023_EGITIM_VIZYONU.pdf.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2020). Millî Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği. Erişim adresi: [/http://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2020_08/14231603_Rehberlik_ve_Psikolojik_DanYYma_Hizmetleri_YonetmeliYi_2.pdf](http://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2020_08/14231603_Rehberlik_ve_Psikolojik_DanYYma_Hizmetleri_YonetmeliYi_2.pdf).
- Mulkerrin, E., Leising, A., & Sykes, T. (2018). On the job. *The Science Teacher*, 85(5), 31-37.
- OECD (2021), "Indicators of teenage career readiness: Guidance for policy makers", OECD Education Policy Perspectives, No. 43, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/6a80e0cc-en>.
- Perry, J. C., Liu, X., & Pabian, Y. (2010). School engagement as a mediator of academic performance among urban youth: The role of career preparation, parental career support, and teacher support. *The Counseling Psychologist*, 38(2), 269-295. <https://doi.org/10.1177/001100000934927>
- Rivera, L.M. ve Schaefer, M.B. (2009). Career institute: A collaborative career development program for traditionally underserved secondary (6-12) school students. *Journal of Career Development*, 35 (4), 406-426. <https://doi.org/10.1177/0894845308327737>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 54-67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Saldana, J. (2013): *The coding manual of qualitative researchers* (2. ed.). Sage Publications.
- Siyez, D. M. (2014). Gelişimsel yaklaşımlar. In B. Yeşilyaprak (Ed.) *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: kuramdan uygulamaya*, (pp. 172-217). Pegem.
- Skorikov, V. (2007). Continuity in adolescent career preparation and its effects on adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 8-24. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.04.007>
- Skorikov, V. B., & Vondracek, F. W. (2007). Vocational identity. In V. B. Skorikov & W. Patton (Eds.), *Career development in childhood and adolescence* (pp. 143-168). Sense Publishers.
- Solberg, V. S., Howard, K. A., Blustein, D. L., & Close, W. (2002). Career development in the schools: Connecting school-to-work-to-life. *The Counseling Psychologist*, 30(5), 705-725. <https://doi.org/10.1177/0011000002305003>

- Super, D. E. (1990). A life-span space approach to career development. In D. Brown, & L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development* (pp. 197-261). Erlbaum.
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown & L. Brown (Eds.), *Career choice and development* (pp. 121-178). Jossey-Bass.
- Swanson, J. L., & Fouad, N. A. (1999). Applying theories of person-environment fit to the transition from school to work. *The Career Development Quarterly*, 47(4), 337-347. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1999.tb00742.x>
- Turner, S. L., & Lapan, R. T. (2013). Promotion of career awareness, development, and school success in children and adolescents. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 539–564). Wiley.
- Turner, S., & Lapan, R. T. (2002). Career self-efficacy and perceptions of parent support in adolescent career development. *The Career Development Quarterly*, 51(1), 44-55. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2002.tb00591.x>
- Van Wart, A., O'Brien, T. C., Varvayanis, S., Alder, J., Greenier, J., Layton, R. L., ... & Brady, A. E. (2020). Applying experiential learning to career development training for biomedical graduate students and postdocs: Perspectives on program development and design. *CBE—Life Sciences Education*, 19(3). <https://doi.org/10.1187/cbe.19-12-0270>
- Visher, M. G., Bhandari, R., & Medrich, E. (2004). High school career exploration programs: Do they work?. *Phi Delta Kappan*, 86(2), 135-138. <https://doi.org/10.1177/003172170408600210>
- Wang, J. Y., Lin, H., Lewis, P. Y., Fetterman, D. M., & Gesundheit, N. (2015). Is a career in medicine the right choice? The impact of a physician shadowing program on undergraduate premedical students. *Academic Medicine*, 90(5), 629-633. <https://doi.org/10.1097/ACM.0000000000000615>
- Yeşilyaprak, B. (2012). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığında paradigma değişimi ve Türkiye açısından sonuçlar: Geçmişten geleceğe yönelik bir değerlendirme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(1), 97-118.
- Yin, R. (2014). *Case study research: Design and methods* (5th ed.). Sage Publications.
- Yuen, M., Yau, F. S., Tsui, J. Y., Shao, S. S., Tsang, J. C., & Lee, B. S. (2018). Career education and vocational training in Hong Kong: implications for school-based career counselling. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 1-19. <https://doi.org/10.1007/s10447-018-9361-z>
- Zhang, J., Yuen, M., & Chen, G. (2018). Teacher support for career development: an integrative review and research agenda. *Career Development International*, 23(2), 122-144. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2016-0155>