



KARİYER TEKERİ MODELİNE DAYALI GRUP MÜDAHALE PROGRAMININ ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARİYER UYUMUNA ETKİSİ

THE EFFECT OF CAREER WHEEL MODEL GROUP INTERVENTION ON UNIVERSITY STUDENTS' CAREER ADAPTABILITY

Cem DÖNMEZOĞULLARI¹ - Binnur YEŞİLYAPRAK²

Öz

Bu çalışmada kariyer tekeri modeline dayalı grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer uyumuna etkisi incelenmiştir. Araştırmada deney grubu Ankara üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık bölümü 4.sınıftan gönüllü 9 öğrenci seçilerek oluşturulmuştur. Araştırmada ön-test ve son-test, tek gruplu deneysel bir desen kullanılmıştır. Deney grubuna 5 hafta boyunca oturumlar halinde grup müdahalesi uygulanmıştır. Grup uygulamasının başında ve sonunda Kariyer Geleceği Ölçeği uygulanmıştır. Öğrencilerin kariyer uyumu öntest ve sontest puanları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını belirlemek amacıyla Wilcoxon Testi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda deney grubundaki öğrencilere uygulanan kariyer tekeri modeline dayalı kariyer uyumu programının öğrencilerin kariyer uyumunu artırdığı görülmüştür.

Anahtar kelimeler: Kariyer uyumu, Öznel kariyer, Nesnel kariyer

Abstract

In this study, the effect of a group intervention program based on the career wheel model on the career adaptability of university students was examined. Experimental group in the research was formed by choosing nine volunteer students studying in the fourth grade from The Faculty of Educational Sciences Guidance and Psychological Counseling department of Ankara University. In the research, one-group pretest-posttest pre-experimental design was used. During 5 weeks, group intervention activities have been applied sessionally to experimental group. The Career Future Scale was applied at the beginning and end of group intervention. Wilcoxon test was used to determine whether there was a significant difference between the pre-test and post-test scores of the students' career adaptability. As a result of the research, it was seen that the career adaptability program based on the career-wheel model applied to the students in the experimental group increased their career adaptability.

Keywords: Career Adaptability, Subjective Career, Objective Career

¹ Dr., Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, donmezogullari@ankara.edu.tr,
Orcid:0000-0001-7011-5928

² binnur.yesilyaprak@gmail.com, Orcid: 0000-0002-8949-6801

1. Giriş

Sanayileşme çağının başlamasıyla birlikte 20.yy’da artan iş gücü ihtiyacını karşılamak amacıyla Parsons ve Holland’ın geliştirdiği özellik-faktör kuramları ile mesleki rehberlik hizmetleri uygulanmaya başlanmıştır. Özellik-faktör kuramları bireyin özellikleri ile mesleklerin gereksinimlerinin eşleştirilmesine diğer bir ifade ile içeriğe odaklanmaktaydı. Ardından sürece odaklanan ve gelişimsel olarak adlandırılan Super’ın “Yaşam Boyu-Yaşam Alanı” kuramı gibi gelişimsel kuramlar geliştirilmiş, 1980 ve 1990’lı yıllarda ise hem içeriğe hem de sürece önem veren ve bilişsel süreçleri de dikkate alan, Peterson, Sampson, Lenz ve Reardon (2002) tarafından geliştirilen kariyer sorunlarını çözmeye ve karar verme becerilerine odaklı bilgi işleme kuramlarına daha fazla vurgu yapılmıştır. Son yıllarda yapılandırmacı yaklaşımlar ile esnek ve uyum sağlamaya odaklanan pek çok kuramın bir araya getirilmesi biçimindeki bütünsel kuramlara daha fazla vurgu yapılmaktadır (Korkut-Owen ve Niles, 2011).

21.yy’da iş ve iş gücü piyasasındaki değişikliklerle birlikte kariyer danışmanlığı alanında da paradigma değişimi yaşanmış geleneksel mesleki rehberliğin işe göre birey seçme anlayışı bireyin kendisine uygun mesleği seçme anlayışına dönüşmüştür (Yeşilyaprak, 2011). Geçmişte yaşanan önemli gelişmeler ve değişimler o yüzyıla damgasını vururken günümüzde “*yüzyıl*” kavramı yaşanan önemli sosyal kültürel gelişimleri açıklamakta giderek yetersiz kalmış ve yaklaşık on yıllık süreci ifade eden “*decade*” kavramı kullanılmaya başlanmıştır. Böylelikle yaşanan hızlı gelişim ve değişimler karşısında bireylerin uyum sağlama sorunları ortaya çıkmıştır. Kariyer danışmanlığı alanında yapılandırmacı yaklaşımların ortaya çıkmasında bu paradigma değişiminin önemli etkisi olmuş ve kariyer olgunluğu kavramı yerine kariyer uyumu kavramının önemi vurgulanmıştır.

Savickas (2005) tarafından geliştirilen kariyer yapılandırma kuramı, yaşam döngüsü içinde bireylerin başarılı olacağı ve doyum sağlayacağı mesleki seçimler yapmasına, mesleki gelişim görevleri, mesleki geçişler ve kişisel krizler ile etkili bir şekilde başa çıkabilmesi için kendi kaynaklarını kullanmasına yardımcı olmaya çalışmaktadır. Kurama göre kariyer danışmanlığı sürecinde bireylerin mesleki kimlik gelişimlerine, kariyer uyumuna, bireysel kariyer hedeflerine ve danışanların kariyer hikayelerine odaklanılmasının önemi vurgulanmaktadır. Yapılandırmacı kariyer danışmanları, kariyeri yaşam boyu süren bir iş olarak değil bireyin anlam üretmesinin bir yolu olarak görmektedir (Savickas,1997).

Kariyer yapılandırma kuramı *öznel kariyer ve nesnel kariyer* olmak üzere kariyeri ikiye ayırmaktadır. Kariyerin nesnel tanımı, bireyin okuldan emekliğe kadar bulunduğu meslekler, görevler, roller ve işleri ifade ederken kariyerin öznel tanımı, bu deneyimlere ilişkin bireyin yaşam hikayesini oluşturan öznel algılarının toplamını ifade eder. Diğer bir ifadeyle öznel kariyer, bireyin geçmiş anıları, şu anki deneyimleri ve geleceğe ilişkin beklentileri doğrultusunda oluşturduğu mesleki davranışları yönlendiren, düzenleyen ve devam etmesini sağlayan iş yaşamına ilişkin hikayesidir (Savickas, 2005). Yaşam hikayesinde yer alan temalar, danışma sürecinde danışanın belirlenen ilgileri, değerleri, inançları, yeterlilikleri, kişilik özelliklerini, motivasyonları, rol modelleri, beklenti ve kararları ile birlikte değerlendirilip bireyin kariyer uyumunu sağlayacak uygun bir mesleki karar vermesi için tekrar yapılandırılır ve danışman bu kararın uygulanması konusunda davranış provaları ile danışanı cesaretlendirir (Savickas, 2012).

Kariyer uyumu kuramın önemli bir kavramı olarak değerlendirilmektedir. Kariyer uyumu, bireyin şu andaki ya da gelecekteki mesleki gelişim görevleri, kariyer krizleri ve geçişleri ile başa çıkabilmek amacıyla var olan kaynaklarını kullanması ve buna hazır oluşunu ifade eden psiko-sosyal bir yapıdır (Savickas ve Porfeli, 2012). Kariyer uyumu yüksek olan bireyler, gelecek kariyer görevlerini başarılı bir şekilde yerine getirebilir, kariyer gelişiminin

sorumluluğunu alabilir, kariyer fırsatlarını keşfedebilir ve kariyer problemlerini çözmek konusunda kendisine inanabilir (Savickas, 2013). Günümüzde yeni ve beklenmedik durumlara uyum sağlayabilme daha önemli hale gelmiştir. Bu açıdan kariyer uyumu, bireyin mesleki bir role hazırlanırken ya da meslekte karşılaşabileceği problemleri çözebilme ve gelişimsel görevleri ile başa çıkabilme becerilerini kazanması gerekmektedir (Savickas, 2002). Bireyin hızlı değişimler ve beklenmedik durumlar karşısında kariyer uyumunu etkili bir şekilde sağlaması için yapılacak pratik müdahalelerin önemi de giderek artmıştır. Kariyer tekeri modeli de bu pratik ve işlevsel modellerden biridir.

Bu çalışmada kariyer yapılandırma kuramı temel alınarak, Amundson, Poehnell ve Pattern (2005) tarafından geliştirilen “*Kariyer Teker Modeli*”ne göre hazırlanan müdahale programının üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu düzeyi üzerindeki etkisi incelenmiştir.

2. Kariyer Teker Modeli

Yeni yüzyılda gerçekleşen değişimler ve farklı beklentiler, mesleki davranışı anlamak için yeni bir model öne sürülmesi ihtiyacını doğurmuştur (Savickas, 2005). Kariyer tekeri modeli de bu bağlamda ortaya çıkan bütünleştirici bir yaklaşım olarak karşımıza çıkmaktadır. Kariyer danışmanlığı literatürü incelendiğinde, kariyer seçimiyle ilgili birçok kuram ve model olduğu görülmektedir. Bu modellerden biri olan kariyer tekeri modeli, yapılandırmacı yaklaşımın ilkelerinden yararlanılarak geliştirilmiştir (Korkut-Owen ve Niles, 2011).

Yapılandırmacı yaklaşımın etkisiyle geliştirilen kariyer tekeri modeli, kariyer seçeneklerinde etkili olan faktörleri tekerin merkezine alarak danışanın kariyeriyle ilgili özelliklerini gözden geçirebilmesi için yol haritası sunmaktadır. Kariyer tekeri, bireylerin kariyer seçeneklerinde etkili olan sekiz alt boyuttan oluşmaktadır. Her bir boyut eşit öneme ve orana sahiptir. Bu boyutlar; *ilgiler, beceriler, değerler, kişisel özellikler, önemli kişiler, öğrenim deneyimleri, yaşam/iş deneyimleri ve kariyer fırsatları*’ndan oluşmaktadır (Amundson ve Poehnell, 2004). Kariyer danışmanlığı sürecinde modelin her bir boyutu test dışı tekniklerle ele alınarak danışanın, kariyer süreci ile ilgili bilgileri yapılandırılmaktadır. (Amundson, 1994).

Modelin güçlü yönü, birey ve çevresi ya da diğer bir ifadeyle şartlar arasındaki etkileşimlerin farkındalığını danışana sağlamasıdır. Kariyer tekerinin çevresinde yer alan boyutlar, kariyer danışması sürecinde danışanın mevcut durumu hakkında bilgi edinmeyi sağlayacak konuları oluşturmaktadır. Model, danışanlara kariyer seçenekleri konusunda yol haritası olması yanında bireyin kendisini zaman zaman yeniden keşfetmesi gerektiğini belirtmektedir. Kariyer tekerine göre kariyer planlama bireyin yaşamı boyunca devam eden ve zamanla değişebilen dinamik bir süreçtir (Amundson, Firbank, Klein ve Poehnell, 1991). Tekerde yer alan boyutlar, zamana, bireyin ihtiyaçlarına ve yaşam koşullarına göre değişebilmektedir. Örneğin bir üniversite öğrencisinin kariyer seçeneklerinde okuduğu bölüm ya da okul çevresi etkili olurken; çalışan birisinin kariyer seçeneklerinde çalıştığı iş çevresi, iş yaşamı ve deneyimleri etkili olmaktadır. Model, kariyer kararında etkili olan içsel ve dışsal faktörleri dengelemektedir. İçsel faktörler bireyin kendisini tanımasını sağlayacak ilgileri, becerileri, değerleri ve deneyimleri ifade etmektedir. Dışsal faktörler ise bireyin kariyer sürecini etkileyebilecek önemli kişileri, kariyer fırsatlarını ve meslek ya da iş dünyasına ilişkin bilgileri ifade etmektedir. Kariyer tekerinin merkezinin çevresinde çeşitli boyutların olması kariyer sürecine bütüncül bir bakış açısıyla yaklaşılmasını kolaylaştırmaktadır. Bu açıdan modelde, nicel ölçme araçlarının bilgi toplamadaki sınırlılığı göz önünde bulundurulmakta ve daha çok nitel yöntemlerle danışanlardan bilgi toplanarak bireye özgü kariyer seçenekleri belirlenmektedir (Mackie ve Thomas, 2005).

Modelin temel varsayımı, bireylerin kendilerine özgü en uygun kariyer seçeneklerini belirleyebilecekleri ve kararlarının sorumluluğunu alabilecekleridir. Danışman bu süreçte sistematik kariyer planının yapılması konusunda bireye yardımcı olmakta ve bireyin kendisini keşfetmesi için kolaylaştırıcı rolde olmaktadır. Bu durum öz yönetim kavramıyla açıklanmaktadır (Laker, 2002). Öz yönetim, bireyin kendi kararlarını verebilmesi, uygulayabilmesi ve bunun için girişimde bulunmasıdır. (Kossek, Roberts, Fisher ve Demarr, 1998). Kariyer tekeri uygulaması kariyer seçeneklerinin belirlenmesinin yanında bireylerin girişimciliğini de destekleyerek bireylerin seçecekleri meslekteki kişilerle sosyal ilişkiler kurması ve ilgili meslek hakkında çalışanlarla görüşerek bilgi almaları konusunda da desteklemektedir (Amundson ve Poehnell, 2004).

Kariyer seçeneklerinin belirlenmesinde bireylerin meslekler ya da işler hakkındaki inançları ve varsayımları da etkili olmaktadır. Mesleklere yönelik gerçekçi olmayan inançlar ya da yanlış beklentiler bireylerin kariyer seçenekleri arasında yanlış ve kendilerine uygun olmayan tercih yapmalarına ve mesleki doyumun azalmasına yol açabilmektedir (Amundson, Poehnell ve Pattern, 2005). Bu açıdan kariyer danışmanlığı sürecinde danışanların, zamanlarını ve kaynaklarını etkili bir şekilde kullanabilmesi için meslekler hakkındaki inançları ve varsayımlarının geçerliliğini değerlendirmesi gerekmektedir (Hom, Griffet ve Palich, 1999). Olumlu varsayımlar, bireylerin bir mesleğe yakınlaşmasını ve ilgi duymasını sağlarken; olumsuz varsayımlar bireylerin ilgili mesleklere karşı önyargılı olmalarına ve kaçınmalarına yol açmaktadır. Kariyer seçeneklerinin değerlendirilmesinde varsayımların olumlu ya da olumsuz olmasından çok gerçekçi ve geçerli olması önemlidir. Kariyer tekeri bireylerin meslekler hakkında gerçekçi ve geçerli beklentiler geliştirmesine yardımcı olmaktadır (Amundson, Poehnell ve Pattern, 2005).

Kariyer tekeri çeşitli adımlardan oluşmaktadır. Bu adımlar; kariyer tekerinin oluşturulması, mesleklere yönelik inanç ve varsayımların belirlenmesi, inançların ve varsayımların soru haline dönüştürülmesi, bireyin seçmeyi düşündüğü meslek elemanı ile görüşmenin planlanması ve özetlemedir. Kariyer tekerinin oluşturulmasında danışandan nitel yöntemlerle ilgileri, becerileri, kişisel özellikleri, değerleri, önemli kişiler, öğrenim deneyimleri, iş/yaşam deneyimleri ve değerlendirebileceği kariyer fırsatları hakkında bilgi toplanır (Laker, 2002). Mesleklere yönelik inanç ve varsayımların belirlenmesi aşamasında danışanın meslekler hakkındaki yanlış beklenti ve varsayımları ele alınmaktadır. Bir mesleğe karşı yanlış beklenti ve varsayımda bulunmak yanlış mesleki tercihlerin yapılmasına ve mesleki doyum düzeyinin düşmesine neden olabilmektedir. Meslekler hakkındaki beklenti ve varsayımların soru haline dönüştürülmesi aşamasında danışanın ilgilendiği meslek hakkında o meslekte çalışan bir uzman ile görüşme yapması ve meslek hakkındaki yanlış beklenti ve varsayımlarını değerlendirmesi için hangi soruları sorabileceği belirlenmeye çalışılır. Bir meslek elemanı ile görüşmenin planlanması aşamasında danışanın ilgilendiği meslek hakkında bilgi edinmek için hangi meslek uzmanı ile görüşme yapacağını belirler ve görüşmeyi gerçekleştirir. Özetleme aşamasında ise danışanın ilgilendiği meslek hakkındaki varsayım ve inançlarının, meslek elemanı ile yaptığı görüşme sonuçlarıyla karşılaştırması amaçlanır ve kariyer planını değiştirip değiştirmeyeceği üzerinde durulur (Amundson ve Poehnell, 2004).

Kariyer tekeri, kariyer seçeneklerinin belirlenmesi üzerinde durmaktadır. Kariyer seçenekleri ve kariyer sürecinde karşılaşılan engellerin aşılması ile ilgili diğer bir kavram kariyer uyumudur. Savickas'a (1997) göre kariyer uyumluluğu kişinin gelecekteki kariyer durumu ile ilgili tahminlerde bulunabilmesi, karşılaşılabilecek engellerle etkin bir biçimde başa çıkacak becerilerini geliştirmesidir. Bireyler bu engelleri ne kadar doğru öngörebilir ve bu engellere çözümler üretebilirlerse yeni kariyerlerine o derece kolay uyum sağlayabilirler.

Kariyer danışmanlığı ile ilgili literatüre bakıldığında kariyer uyumu ile ilgili yurt dışında çeşitli psikoeğitim çalışmalarının (Murphy, Blustein, Bohlig ve Platt, 2010; Koen, Klehe ve Vianen, 2012; Coolen, 2014; Maree ve Symington, 2015; Nota, Santilli ve Soresi, 2016) olmasına karşın Türkiye’de yapılan psikoeğitim çalışmalarının (Ömeroğlu, 2014; Eryılmaz ve Kara, 2018) ise sınırlı olduğu görülmektedir. Murphy, Blustein, Bohlig ve Platt (2010) hazırladıkları grup müdahalesinin üniversiteden iş yaşamına geçiş aşamasında olan öğrencilerin kariyer uyumu ve yaşam doyumunu inceledikleri çalışmada, deney grubundaki öğrencilerin kariyer uyum ve yaşam doyum düzeylerinin kontrol grubuna göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Koen, Klehe ve Vianen (2012) araştırmalarında okuldan iş yaşamına geçişte başarılı olabilmek ve kariyer uyumlarını geliştirmek amacıyla hazırladıkları müdahale programının yüksek lisans düzeyindeki öğrencilerin kariyer uyumu üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırmanın bulgularına göre deney grubundaki öğrencilerin kariyer uyumu boyutlarından ilgi, kontrol ve merak düzeylerinin deney grubundaki öğrencilerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu ve altı ay sonra yapılan izleme testinde ise deney grubundaki öğrencilerin iş kalitelerinin ve başarılarının kontrol grubuna göre daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Coolen (2014) iş yaşamına geçiş aşamasında olan üniversite öğrencilerine yönelik hazırladığı kariyer uyumu grup müdahalesinin etkisini incelediği çalışmada deney grubundaki öğrencilerin kariyer uyumunun kariyer ilgisi, kariyer kontrolü, kariyer merakı ve güven boyutlarından aldıkları puanların kontrol grubundaki öğrencilerden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Maree ve Symington (2015) yaşam düzenleme psikolojik danışmanlığına dayalı grup müdahalesinin lise öğrencilerinin kariyer uyumu düzeyine etkisini incelemiştir. Araştırmanın sonucunda deney grubundaki öğrencilerin kariyer uyumunun ilgi, merak, kontrol ve güven boyutlarından aldıkları puanların kontrol grubundaki öğrencilere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Nota, Santilli ve Soresi (2016) kariyer yapılandırma kuramının yaşam düzenleme psikolojik danışmanlığını temel alarak hazırladıkları online grup müdahalesinin ortaokul öğrencilerinin kariyer uyumu ve yaşam doyumunu üzerindeki etkisini incelemiştir. Bulgular grup müdahalesinin deney grubundaki öğrencilerin kariyer uyumu ve yaşam doyum düzeylerinin kontrol grubuna göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu göstermektedir. Türkiye’de Ömeroğlu (2014) araştırmasını, kariyer uyumu psikoeğitim programının mesleğe geçiş aşamasındaki öğrenciler üzerindeki etkilerini 2012-2013 eğitim-öğretim yılında Polis Akademisi 4.sınıfta öğrenim görmekte olan 15 öğrencinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Deney grubuna her biri ortalama 90 dakika süren 8 oturumluk kariyer uyum psikoeğitim programı uygulanmıştır. Araştırmanın sonucunda araştırmacı tarafından geliştirilen kariyer uyum psikoeğitim programının öğrencilerin kariyer uyumlarını anlamlı düzeyde arttırdığı görülmüştür. Eryılmaz ve Kara (2018) hazırladıkları kariyer uyumu psikoeğitim programının psikolojik danışmanlık ve rehberlik bölümü 1.sınıfta okuyan psikolojik danışman adaylarının kariyer uyumuna etkisini incelemiştir. Sonuçlar kariyer uyumu psikoeğitim programına katılan öğrencilerin kontrol grubundaki öğrencilere göre kariyer uyum düzeylerinin anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Yapılan çalışmalar değerlendirildiğinde Türkiye’de kariyer uyumunu arttırmak amacıyla yapılan grup müdahalelerinin sınırlı olduğu ve kariyer yapılandırma kuramının modellerinden biri olan “Kariyer Teker” modeline göre tasarlanan grup müdahalesi programının etkililiğini inceleyen bir çalışma olmadığı görülmektedir. Bu çalışmada kariyer tekeri modeline göre tasarlanan grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu düzeylerine etkisi incelenmiştir.

3. Yöntem

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada ön-test ve son-test, tek gruplu deneysel bir desen kullanılmıştır. Bu desende deneysel işlemin etkisi tek bir grup üzerinde yapılan çalışmayla test edilir. Deneklerin bağımlı değişkene ilişkin ölçümleri uygulama öncesinde ve sonrasında aynı denekler ve aynı ölçme araçları kullanılarak elde edilir. Desen tek faktörlü gruplar içi ya da tekrarlı ölçümler deseni olarak da tanımlanabilir (Büyüköztürk, 2009). Araştırmada Kariyer Tekerü Grup Müdahale Programına katılan öğrencilerin kariyer uyumlarını arttırmak amacıyla deney grubuna öntest-sontest ölçümlü deneysel desen kullanılmıştır.

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu, 2015-2016 eğitim-öğretim yılında Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık bölümü 4.sınıfta öğrenim görmekte olan 9 öğrenciden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan öğrenciler gönüllülük esasına dayalı olarak kariyer uyumu konusunda yardım almak istedikleri için programa katılmışlardır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Bu çalışmada öğrencilerin kariyer uyumu düzeylerini ve müdahale programının kariyer uyumunu arttırmakta etkili olup olmadığını belirlemek için Kariyer Geleceği Ölçeği'nin Kariyer Uyumu alt ölçeği öntest-sontest şeklinde uygulanmıştır.

Kariyer Geleceği Ölçeği: Rottinghaus (2005) tarafından geliştirilen ve Kalafat (2012) tarafından Türkçeye uyarlama çalışması yapılan Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL), 25 maddeden oluşan likert tipi bir ölçektir. KARGEL' in kariyer uyumluluğu (KU) "11 madde", kariyer iyimserliği (Kİ) "11 madde" ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi (AB) "3 madde" olmak üzere üç alt boyutu bulunmaktadır (Kalafat, 2012). Ölçek likert tipinde 1-5 arası derecelendirme ile değerlendirilmektedir. Maddelere verilen tepkiler, 1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Emin Değilim, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum şeklinde derecelendirilir. Ölçeğin Türkçe formunun yapı geçerliğinin değerlendirilebilmesi için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda kay kare değeri 872,96, RMSEA değeri 0.06, Karşılaştırmalı Uyum Endeksi (CFI) 0.95, Artan Uyum Endeksi (IFI) 0.95 ve SMSR değeri 0.075 olarak bulunmuştur. Elde edilen sonuçlar ölçeğin orijinal faktör yapısının Türk örnekleminde de geçerliliğine işaret etmektedir. KARGEL'in cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları KU alt boyutu için .83, Kİ alt boyutu için .82, AB alt boyutu için .62 ve ölçeğin tamamı için .88 bulunmuştur. Test-tekrar test katsayıları ise KU alt boyutu için .75 Kİ alt boyutu için .81, AB alt boyutu için .73 ve ölçeğin tamamı için .87 bulunmuştur. Sonuçlar ölçeğin hem iç tutarlılık değerlerinin hem de test-tekrar test korelasyonlarının kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir (Kalafat, 2012).

3.4. Kariyer Uyumu Grup Müdahale Programının Oluşturulması

Bu çalışmada yapılandırmacı kariyer kuramının temel alındığı kariyer tekerü modeline göre hazırlanan kariyer danışmanlığı grup müdahale programı kullanılmıştır. Kariyer tekerü, bireylerin ilgileri, değerleri, becerileri, kişisel özellikleri, önemli kişileri, öğrenim deneyimlerini, iş/yaşam deneyimlerini ve değişik çalışma seçeneklerini ifade eden kariyer fırsatlarını belirlemeye ve bireyin kendisini ve meslekleri tanımasına yardımcı olan bir modeldir. Kariyer tekerü, kariyer seçeneklerinin belirlenmesinde bireyi çeşitli boyutlardan tanımanın yanında bireyin kariyer seçeneklerine yönelik beklenti ve varsayımlarının gerçeğe uygun olması gerektiğini belirtmektedir.

Kariyer tekeri modeline göre tasarlanan 5 oturumluk kariyer danışmanlığı programının ilk oturumunda grupta uyulması gereken kuralın belirlenmesi ve kurallarını önemini kavrama, uygulanacak programın amaçlarını kavrama, üyelerin grup sürecinden beklentilerini belirleme, kariyer gelişiminde göz önünde bulundurulması gereken faktörleri kavrayabilme; ikinci oturumunda üniversite tercihi yaparken etkili olan faktörleri belirleyebilme, becerileri ve kişisel özellikleri hakkında bilgi sahibi olma; üçüncü oturumunda, geleceğe ilişkin amaçlar ve planları somutlaştırabilme, ilgileri ve değerleri hakkında bilgi sahibi olma; dördüncü oturumunda, kariyer fırsatları hakkında farkındalık kazandırabilme, kariyer sürecine ilişkin beklenti ve varsayımların gerçeğe uygun olup olmadığını değerlendirebilme, kariyer gelişiminde etkili öğrenme ve yaşam/iş deneyimleri hakkında farkındalık kazandırabilme, kariyer hedefleri doğrultusunda uzman bir meslek elemanı ile görüşmek; beşinci oturumunda, kariyer gelişiminde önemli kişilerin rolünü fark edebilme, danışanın ilgilendiği meslek hakkındaki varsayım ve inançlarının, meslek elemanı ile yaptığı görüşme sonuçlarıyla karşılaştırma, Kariyer tekeri modelinde yer alan tüm unsurları birleştirme, grup oturumları ile ilgili duygu ve düşünceleri paylaşma üzerinde durulmuştur.

3.5. Verilerin Toplanması

Araştırmada 2015-2016 eğitim öğretim yılında Ankara üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık bölümü 4.sınıf öğrencilerinden kariyer uyumu psikoeğitim programına katılmak isteyen gönüllü öğrencilere (n=9) Kariyer Geleceği Ölçeği'nin Kariyer Uyumu alt ölçeği psikoeğitim çalışmasının ilk oturumundan önce öntest olarak uygulanmıştır. Deney grubuna 5 oturumluk Kariyer Uyumu Psikoeğitim Programı uygulanmıştır. Psikoeğitim programının 5.oturumunun sonunda Kariyer Uyumu ölçeği sontest olarak uygulanmıştır.

3.6. Verilerin Analizi

Araştırmada, deney grubunun ön-test ve son-test istatistiksel anlamlılığını test etmek amacıyla Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi kullanılmıştır. Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi, ilişkili iki ölçüm setine ait puanlar arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla kullanılır. Bu test, ilişkili iki ölçüm setine ait fark puanlarının yönünün yanı sıra miktarını da dikkate alır (Büyüköztürk, 2009). Veri toplama aracıyla toplanan veriler SPSS 21.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Bu araştırmada anlamlılık düzeyi .05 olarak kabul edilmiştir.

4. Bulgular

Bu bölümde kariyer tekeri modeline dayalı kariyer uyumu grup müdahale programının öğrencilerin kariyer uyumlarını artırma konusunda etkili olup olmadığını belirlemek için yapılan istatistiksel veri analiz işlemleri ve sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 1. Deney Gurubunun Öntest ve Sontestten Aldıkları Puanların Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	<i>N</i>	\bar{x}	<i>S</i>
Öntest	9	35.66	5.83
Sontest	9	43.89	4.22

Tablo 1'de görüldüğü gibi, deney grubundaki öğrencilerin kariyer uyumu öntest puan ortalamaları 35.66 iken, sontest puan ortalamaları 43.89 olmuştur. Deney grubundaki öğrencilerin sontest puan ortalamaları öntest puan ortalamalarından daha yüksek bulunmuştur. Öntest ve sontest puanlarının arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla Wilcoxon işaretli sıralar testi bulgularına tablo 2'de yer verilmiştir.

Tablo 2. Deney Grubu Ön Test ve Son Test Puanlarına İlişkin Yapılan Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi Sonuçları

		N	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı	Z	p
Kariyer Uyumu	Negatif Sıra	0				
	Pozitif Sıra	9	5	45	2.677	.007
	Eşit Sıra	0				
	Eşit Sıra	9				
	Toplam					

Tablo 2’de analiz sonuçları deney grubundaki öğrencilerin Kariyer Uyumu Ölçeğinden aldıkları deney öncesi ve sonrası puanları arasında anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ($z=2.677$, $p<.05$). Fark puanlarının sıra ortalaması ve toplamları dikkate alındığında gözlenen farkın pozitif sıralar, yani sontest puanları lehine olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre kariyer uyumu müdahale programına katılan öğrencilerin kariyer uyum düzeylerinin, kariyer uyumu programından sonra anlamlı düzeyde artış gösterdiği anlaşılmaktadır. Öğrencilerin kariyer uyum düzeylerinde meydana gelen artışın uygulanan kariyer uyumu psikoeğitim programından kaynaklandığı söylenilebilir.

5. Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Günümüzde birçok psikoloji kavramı incelenmekte ve literatüre kazandırılmaktadır. Psikoloji biliminin yararlanacağı kaynaklar arasında kariyer danışmanlığının önemli bir yeri bulunmaktadır. Kariyer danışmanlığı literatüründe bireylerin mesleki uyum düzeylerini arttıracak ve kariyer sürecinde karşılaşılabilecekleri engelleri çözüp doyum alacakları meslekleri ve kendi özelliklerini tanımalarına yardımcı olmayı sağlayacak birçok psikoeğitim programı olduğu görülmektedir. Bu çalışmada bireylerin kariyer seçeneklerinin farkında olmalarını, kendilerini tanımalarını ve kariyer sürecinde karşılaşılabilecekleri engelleri aşmalarının önemine değinen kariyer uyumu kavramı üzerinde durulmuştur.

Kariyer planının yapılması ve bireylerin seçmiş oldukları mesleklerde doyum yaşamaları ve ilgili mesleklerdeki iş imkanları değerlendirebilmeleri kariyer gelişim sürecinin önemli bir adımıdır. Yapılan çalışmalar üniversite mezunlarının sadece %54’ünün bilinçli bir tercih sonucu üniversitelere geldiğini göstermektedir (Hoyt ve Lester, 1995). Ülkemizde mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetleri, eğitim sistemi içinde liseden yükseköğretime geçişe odaklıdır. Üniversite giriş sisteminin yarattığı yanlış tercihler, okuduğu alandan memnuniyetsizlik, mezunların iş bulamaması gibi sorunlara karşın üniversitelerde mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı konusunda hizmet veren merkez birimler son derece yetersizdir (Yeşilyaprak, 2011). Üniversitelerin yalnızca 1/5’inde mesleki planlama ve yerleştirme merkezleri bulunmaktadır (Akkök, 2006). Yüksek öğretimdeki kariyer danışmanlığı hizmetlerinin sınırlı olması bu konuda üniversite öğrencilerine destek olacak psikoeğitim programlarının hazırlanmasının önemini göstermektedir. Üniversite öğrencilerinin mezun olduklarında seçtikleri bölümle ilgili iş fırsatlarını fark edebilmeleri, kariyer sürecinde karşılaştıkları problemleri çözebilmeleri, ilgileri, değerleri, becerileri ve kişisel özelliklerine uygun iş alanlarını ve çalışma ortamlarını belirlemeleri mesleklerinden doyum almalarına yardımcı olabilecektir. Bu açıdan üniversite öğrencileri ile kariyer uyumunu arttırmaya yönelik yapılacak deneysel çalışmaların öğrencilerin doğru bir şekilde kariyer planlaması yapabilmelerine, kendi özelliklerini tanıyabilmelerine, kariyer sürecindeki

sorunları çözebilmelerine, uygun iş ve çalışma ortamlarını belirleyebilmelerine katkısı olacağı düşünülmektedir.

Günümüzde kariyer, geleneksel mesleki rehberlik yaklaşımlarının bireyin özellikleri ile mesleklerin gereksinimleri arasındaki uyum dikkate alınarak meslek seçimi amacıyla yapılan hizmetler değil, yaşam boyu kariyer sürecinde karşılaşılabilecekleri engelleri çözebilmelerini, eğitimden mesleğe ya da bir meslekten başka bir mesleğe şeklindeki kariyer geçişlerini, performansla göre ilerlemeyi, yaşam boyu eğitimi, sürekli gelişimi, değişim ve uyumu dikkate alarak yürütüldüğü için bu yaklaşıma uygun kuram ve modellere göre hazırlanacak psikoeğitim programları üniversite öğrencilerine gerekli desteği sunabilecektir. Kariyer danışmanlığındaki güncel modellerden biri de kariyer tekeri modelidir. Kariyer tekeri modelinde bireylerin becerilerini, ilgilerini, değerlerini, kişisel özelliklerini, yaşamda önemli rol modellerini, öğrenim deneyimlerini, yaşam/iş deneyimlerini ve kariyer fırsatlarını dikkate alınarak kariyer uyumu ve gelişimi konusunda destek olmayı amaçlar. Kariyer tekeri modeli ile öğrencilere sunulan kapsamlı yol haritası onların ileride karşılaşılabilecekleri kariyer kararsızlık ya da problemleri ile baş etmeleri konusunda yardımcı olmaktadır. Türkiye'deki kariyer danışmanlığı literatüründe güncel bir model olan kariyer tekeri modeli temelli bir psikoeğitim çalışması olmadığı görülmektedir. Bu açıdan yapılan bu çalışmanın alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın bulgularına göre kariyer yapılandırma kuramının modellerinden biri olan kariyer tekeri modeli psikoeğitim programı üniversite öğrencilerinin kariyer uyumlarını arttırmakta etkili olmuştur. Kariyer danışmanlığı literatüründe bu sonucu destekleyen çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Araştırma sonuçları yurt dışında ve Türkiye'de yapılan çalışma sonuçları ile tutarlılık göstermektedir (Murphy, Blustein, Bohlig ve Platt, 2010; Koen, Klehe ve Vianen, 2012; Coolen, 2014; Maree ve Symington, 2015; Nota, Santilli ve Soresi, 2016; Eryılmaz ve Kara, 2018). Yapılan çalışmalar değerlendirildiğinde kariyer yapılandırma kuramına dayalı grup müdahale programlarının kariyer uyumunu artırma konusunda etkili sonuçlar verdiği görülmektedir.

Bu çalışmadan hareketle kariyer tekeri temelli psikoeğitim programının kariyer uyumunu arttırdığı görülmüştür. Daha önce kariyer tekeri modelinin etkililiğini araştıran herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu açıdan modelin Türk kültürüne uygunluğuna yönelik yapılan çalışmanın sonuçları önemli bir katkı sağlamaktadır. Üniversitelerde uygulanacak olan kariyer psikoeğitim programlarında kariyer tekeri modelinin kullanılması ve yaygınlaştırılması yapılacak olan araştırmalar için uygulamacılara yardımcı olabilir.

Kaynakça

- Akkök, F. (2006). *Mesleki bilgi, rehberlik ve danışmanlık hizmetleri Türkiye ülke raporu*. İşkur Dökümanları, Ankara.
- Amundson, N. E., Firbank, O., Klein, H., and Poehnell, G. (1991). Job link: An employment counseling program for immigrants. *Journal of Employment Counseling*, 28, 167-176.
- Amundson, N., E. (1994). Perspectives for assessing career development. *Journal of Employment Counseling*. 31, 147 - 154.
- Amundson, N., and Poehnell, G. (2004). *Careerpathways* (3rd ed.). Richmond, Canada: Ergon Communications.
- Amundson, N. E., Poehnell, G., ve Pattern, M. (2005). *Mesleki Teleskop: Kendine ve etrafa bakmak, karar vermek* (Çev. Fidan korkut Owen). Ankara: Anı Yayıncılık.

- Büyüköztürk, Ş. (2009). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. (10. Basım). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Coolen, M. C. A. (2014). *Enhancing career adaptability to prepare for the school to work transition: Outcomes of an ePortfolio intervention among university students*. (Unpublished master's thesis). Utrecht University, Utrecht.
- Eryılmaz, A. ve Kara, A. (2018). Investigation of the effectiveness of a career adaptability program for prospective counsellors. *Current Psychology*, 37, 1-9.
- Hom, P. W., Griffeth, R. W., Palich, L. E., Bracker, J. S. (1999). Revisiting met expectation as a reason why realistic job previews work. *Personal Psychology*, 52(1), 97-112.
- Hoyt, K. B. and Lester, J. N. (1995). *Learning to work: The NCDA Gallup survey*. Alexandria, VA: National Career Development Association.
- Kalafat, T. (2012). Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk örnekleme için psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4 (38), 169-179.
- Koen, J., Khele, U.C. and Vianen, A.E.M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 395–408.
- Korkut-Owen, F. ve Niles, S. G. (2011). Yeni Yaklaşım ve Modeller. İçinde B. Yeşilyaprak (ed.). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya*. (s.273-307).Ankara: Pegem Akademi.
- Kossek, E. E., Roberts, K., Fisher, S., and DeMarr, B. (1998). Career self-management: A quasi-experimental assessment of the effects of a training intervention. *Personnel Psychology*, 51(4), 935-962.
- Laker, R. D. (2002). The career wheel: an exercise for exploring and validating one's career choices. *Journal of Employment Counseling*, 39(2), 61-72.
- Mackie, B. and Thomas, J. (2005). Putting the wheel into motion: Designing a career development program for university students. *Australian Journal of Career Development*, 14(2), 24-33.
- Maree, J. G. and Symington, C. (2015). Life design counselling effects on the career adaptability of learners in a selective independent school setting. *Journal of Psychology in Africa*, 25(2), 143-150.
- Murphy, K. A., Blustein, D. L., Bohlig, A. J., Platt, M. G. (2010). The college-to-career transition: An exploration of emerging adulthood. *Journal of Counseling and Development*, 88, 174-181.
- Nota, L., Santilli, S. and Soresi, S. (2016). A life-design-based online career intervention for early adolescents: Description and initial analysis. *The Career Development Quarterly*, 64, 4-19.
- Ömeroğlu, S. (2014). *Polis akademisi öğrencilerine yönelik kariyer uyumu programının etkililiğinin değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Peterson, G. W., Sampson, J. P., Jr., Lenz, J. G., and Reardon, R. C. (2002). *Becoming career problem solvers and decision makers: A cognitive information processing approach*. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., and Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of careerrelated adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24.
- Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45 , 247-259.
- Savickas, M. L. (2002). Career Construction: A Developmental Theory of Vocational Behavior. İçinde D. Brown and Associates (eds.). *Career Choice and Development (Fourth Edition)*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. D. Brown and R. W. (Eds.). *Career Development and Counseling*. New Jersey: John Wiley.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling and Development*, 90, 13-19.
- Savickas, M. L. and Porfelli, E. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.). *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed.). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Yeşilyaprak, B. (Editör). (2011). Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığına Giriş. İçinde B. Yeşilyaprak (ed.). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya*. (s.2 - 41). Ankara: Pegem Akademi.