



T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÇOCUKLARDA KARIYER GELİŞİMİNİ DESTEKLEME
PSİKO-EĞİTİM PROGRAMININ ETKİLİLİĞİNİN
İNCELENMESİ

SERCAN ÖZAYDIN

İzmir
2021

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÇOCUKLARDA KARIYER GELİŞİMİNİ DESTEKLEME
PSİKO-EĞİTİM PROGRAMININ ETKİLİLİĞİNİN
İNCELENMESİ

SERCAN ÖZAYDIN

DANIŞMAN
Prof. Dr. Diğdem Müge Siyez

İzmir

2021

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Çocuklarda Kariyer Gelişimini Destekleme Psiko-Eğitim Programının Etkililiğinin İncelenmesi” adlı çalışmanın içerdiği fikri izinsiz başka bir yerden almadığımı; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında ve bölümlerinin yazımında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yaptığımı ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi, ayrıca bu çalışmanın Dokuz Eylül Üniversitesi tarafından kullanılan bilimsel intihal tespit programıyla tarandığını ve *intihal içermediğini* beyan ederim. Herhangi bir zamanda aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonuca razı olduğumu bildiririm.

09./07/2021

SERCAN ÖZAYDIN



Tarih:21/07./2021

Tez Başlığı:

Çocuklarda Kariyer Gelişimini Destekleme Psiko-Eğitim Programının Etkililiğinin İncelenmesi

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 167 sayfalık kısmına ilişkin, 21/07/2021 tarihinde **tez danışmanım tarafından** Dokuz Eylül Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı'nın sağladığı İntihal Tespit Programından (Turnitin-Tez İntihal Analiz Programı) aşağıda belirtilen **filtreleme tiplerinden biri** (uygun olanı işaretleyiniz) uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin **benzerlik oranı % 13'tür**.

- <http://www.kutuphane.deu.edu.tr/turnitin-tez-intihal-analiz-programi/> adresindeki Tez İntihal Analiz Programı Kullanım Kılavuzunu okudum ☒

Filtreleme Tipi 1(Maksimum %15) ☒

Filtreleme Tipi 2(Maksimum %30) ☐

☒ Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç, ☒ Kaynakça hariç, ☒ Alıntılar dâhil, ☒ Altı (6) kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç.	☐ Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç, ☐ Kaynakça dâhil, ☐ Alıntılar dâhil.
EK 1- İntihal Tespit Programı Raporu İLK SAYFA Çıktısı. ☐	
EK 2- İntihal Tespit Programı Raporu (Tümü) Cd İçinde. ☐	

Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Uygulama Esasları'nı inceledim ve yukarıda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Adı Soyadı : Sercan Özyaydın
Öğrenci No : 2018950136
Anabilim Dalı : Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Programı : Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı
Statüsü : Yüksek Lisans ☒ Doktora ☐

ÖĞRENCİ

DANIŞMAN

(Sercan Özyaydın)
21.07.2021

(Prof.Dr.Dilek Müge SİYEZ)
21.07.2021

Açıklamalar

- 1: Bu formu teslim etmeden önce sizden istenen bilgileri uygun kutucuğu (□) işaretleyerek doldurunuz.
Kullanıcı şifre vb. konusunda sorun yaşanması durumunda Üniversitemiz Merkez Kütüphanesinde bulunan Turnitin yetkilisine (Ali Taş Tel: +90 (232) 3018026 veya ali.tas@deu.edu.tr) başvurunuz.
- 2: Yüksek Lisans/Doktora Tez Çalışması Orijinallik Raporu* formu tezin ciltlenmiş ve elektronik nüshalarının içerisinde ekler kısmında yer alır.
- 3: Tez savunmasında düzeltme alınması durumunda bu form güncellenerek yeniden hazırlanır.
- 4: Turnitin-Tez İntihal Analiz Programına yükleme yapılırken Dosya Başlığı (document title) olarak **tez başlığının tamamı**, Yazar Adı (author's first name) olarak **öğrencinin adı**, Yazar Soyadı (author's last name) olarak **öğrencinin soyadı** bilgisini yazınız.

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim boyunca verdiği destekler ile bilimi ve bilimsel düşünme yollarını öğrenmemi sağlayan, bu zorlu süreçten özgüvenli şekilde çıkmama ortam hazırlayan, benim açımdan tümüyle kariyerde şans kavramının temsili, değerli hocam Prof. Dr. Diğdem Müge SİYEZ'e en içten teşekkürlerimi sunuyorum.

Başarı ve motivasyon konusundaki kaynağım, yaşam vizyonumun en önemli mimarı ve hayatımda tanıdığım en güçlü kadın olan sevgili eşim Ceren ÖZAYDIN'a kişisel, sosyal, akademik ve mesleki hayatımı derinden etkileyen tüm katkıları için minnettarım.

Eğitim hayatım boyunca akademik başarımlarımın ve okul hayatımın verimli şekilde başlaması ve başarılı şekilde sürmesinde en önemli paya sahip olan, eğitimimi maddi ve manevi anlamda koşulsuz destekleyen değerli annem Leyla ÖZAYDIN ve değerli babam Zeki ÖZAYDIN'a; çocukluğumdan itibaren örnek aldığım en büyük akademik kahramanım, rol modelim sevgili abim Serdar ÖZAYDIN'a ve ilgisi, sevgisi ve verdiği değer ile moral kaynağım olan en eğlenceli arkadaşım sevgili ablam Zühal TEZCAN'a teşekkürü borç bilirim. Ayrıca hayatın tümüne ilişkin yaratıcı ve ufuk açıcı sohbetleri ve kaliteli tartışma ortamları için BÜLKERİ ailesine teşekkürlerimi sunuyorum.

Bilimi ve bilimsel düşünme yollarını birlikte öğrendiğim, ilk bilimsel yayınlamı birlikte yaptığım ve bundan sonraki süreçte de akademik yol arkadaşım olacağını umduğum değerli kardeşim Samet ŞAHİN'e süreç içindeki tüm destekleri için teşekkür ediyorum.

Son olarak çocukluk dönemlerini yaşayan yeğenlerim Ömer Tuğrul ÖZAYDIN, Uğur TEZCAN ve Ahmet Göktuğ ÖZAYDIN'ın gelecek kariyer öykülerine, çalışma kapsamında tasarlanan Öykü Ağacım Kitapçığının yardımcı olmasını umuyorum.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	viii
ABSTRACT.....	x
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Amaç ve Önem	5
1.3. Araştırmanın Amacı.....	9
1.4. Problem Cümlesi.....	10
1.5. Denenceler	10
1.6. Araştırma Soruları.....	10
1.7. Sınırlılıklar	11
1.8. Varsayımlar.....	11
1.9. Tanımlar.....	11
1.10. Kısaltmalar	12
BÖLÜM II.....	13
KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	13
2.1. Kariyer İle İlgili Temel Kavramlar	13
2.1.1. Meslek.....	13
2.1.2. İş.....	13
2.1.3. Kariyer.....	14
2.1.4. Kariyer Gelişimi.....	14
2.1.5. Kariyer Keşfi.....	15
2.1.6. Kariyer Olgunluğu	16
2.1.7. Kariyer Uyumluluğu	16
2.1.8. Kariyer Rehberliği.....	16
2.1.9. Kariyer Gelişim Programları.....	17
2.1.10. Kariyer Psikolojik Danışmanlığı.....	17
2.2. Çocukluk Dönemi ve Kariyer Gelişimi.....	18
2.2.1.Çocukluk Dönemi Gelişim Özellikleri.....	18
2.2.2. Çocukluk Döneminde Kariyer Gelişimi.....	20
2.3. Öyküsel Kariyer Psikolojik Danışmanlığı	25
2.4. Alanda Yapılan Çalışmalar	30
2.4.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar	30

2.4.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar	32
BÖLÜM III	36
YÖNTEM.....	36
3.1. Araştırmanın Modeli	36
3.2. Çalışma Grubu	37
3.3. Veri Toplama Araçları	40
3.3.1. Nicel Veri Toplama Araçları.....	41
3.3.1.1. Kariyer Keşfi Ölçeği.....	41
3.3.1.2. Kariyer ve Yetenek Gelişimi Öz-Yeterlik Ölçeği	42
3.3.1.3. Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeği.....	43
3.3.1.4. Oturum Değerlendirme Formu	43
3.3.1.5. Kişisel Bilgi Formu	43
3.3.2. Nitel Veri Toplama Araçları	43
3.3.2.1. Öyküsel Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Temelli Kariyer Gelişimini Destekleme Psiko-Eğitim Programı Odak Grup Görüşme Formu	43
3.4. Öyküsel Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Temelli Kariyer Gelişimini Destekleme Psiko-Eğitim Programının Geliştirilmesi	44
3.4.1. Literatür Taraması	45
3.4.2. İhtiyaç Analizi	45
3.4.3. Uzman Paneli	47
3.5. Programın Uygulanması	48
3.5.1. Pilot Uygulama	49
3.5.2. Asıl Uygulama	51
3.6. Verilerin Toplanması	52
3.7. Verilerin Çözümlemesi	53
3.7.1. Nicel Verilerin Analizi	53
3.7.2. Nitel Verilerin Analizi.....	53
BÖLÜM IV	55
BULGULAR.....	55
4.1. Araştırmanın Nicel Bulguları.....	55
4.1.1. Betimsel İstatistikler	55
4.1.2 Birinci denenceye ilişkin bulgular	56
4.1.3. İkinci denenceye ilişkin bulgular	61
4.1.4. Üçüncü denenceye ilişkin bulgular	65
4.2. Araştırmanın Nitel Bulguları.....	69

BÖLÜM V	74
TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	74
5.1. Tartışma.....	74
5.2. Sonuç ve Öneriler.....	83
5.2.1.Sonuç.....	83
5.2.2. Öneriler	84
KAYNAKÇA.....	86
EK 1. Kariyer Keşfi Ölçeği (KKÖ) Örnek Maddeler	106
EK 2. Kariyer ve Yetenek Gelişimi Öz-Yeterlik Ölçeği (KYGÖÖ) Örnek Maddeler	107
EK 3. Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeği (ÇKGÖ) Örnek Maddeler.....	108
EK 4. Kişisel Bilgi Formu.....	109
EK 5. Kariyer Keşfi Ölçeği (KKÖ) Türkçe Uyarlama İzni	110
EK 6. Kariyer ve Yetenek Gelişimi Öz-Yeterlik Ölçeği (KYGÖÖ) Kullanım İzni	111
EK 7. Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeği Kullanım İzni.....	112
EK 8. Valilik İzni	113
EK 9. Milli Eğitim Müdürlüğü İzni	114
EK 10. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Etik Kurul Onayı. 115	
EK 11. Gönüllü Katılımcı Onam Formu.....	116
EK 12. Ebeveyn İzin Formu	118
EK 13. Oturum Değerlendirme Formu	120
EK 14. Öyküsel Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Temelli Kariyer Gelişimini Destekleme Psiko-Eğitim Programı Odak Grup Görüşme Formu.....	121
EK 15. Kariyer Keşfi Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanma Süreci.....	122
Ek 16. Pilot Uygulamanın Değerlendirilmesi	132
EK 17. Oturumlar Sonunda Verilen Örnek Bir Öykü Ağacı Başarı Belgesi	145
EK 18. Oturumlarda Gerçekleştirilen Etkinliklere İlişkin Örnek Görseller	146
EK 19. Öğrencinin Akademik Özgeçmişi.....	150

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1 <i>Yarı deneysel desen</i>	37
Tablo 2 <i>Deney ve kontrol gruplarının sosyo-demografik özelliklerine ilişkin Fisher's Exact Testi</i>	39
Tablo 3 <i>İlkokul 4. sınıf öğrencilerinin kariyer alanı ihtiyaçlarına ilişkin görüşleri</i> ..	46
Tablo 4 <i>Taslak programın temaları</i>	48
Tablo 5 <i>Öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programındaki oturum amaçları, yöntem ve teknik ile materyallere ilişkin bilgiler</i>	49
Tablo 6 <i>Öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programı oturumları ve temaları</i>	52
Tablo 7 <i>Araştırmada kullanılan analiz yöntemleri</i>	53
Tablo 8 <i>Betimsel İstatistikler</i>	56
Tablo 9 <i>Deney ve kontrol grubu KKÖ ön test puan ortalamalarına ilişkin Mann Whitney U Testi sonuçları</i>	57
Tablo 10 <i>Deney ve kontrol grubu KKÖ son test puan ortalamalarına ilişkin Mann Whitney U Testi sonuçları</i>	57
Tablo 11 <i>Deney grubu KKÖ ön test ve son test puanlarına ilişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi</i>	58
Tablo 12 <i>Kontrol grubu KKÖ ön test ve son test puanlarına ilişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi</i>	59
Tablo 13 <i>Deney grubu KKÖ son test ve izleme testi puanlarına ilişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi</i>	59
Tablo 14 <i>Kontrol grubu KKÖ son test ve izleme testi puanlarına ilişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi</i>	60
Tablo 15 <i>Deney ve kontrol grubu KYGÖÖ ön test puan ortalamalarına ilişkin Mann Whitney U Testi sonuçları</i>	61
Tablo 16 <i>Deney ve kontrol grubu KYGÖÖ son test puan ortalamalarına ilişkin Mann Whitney U Testi sonuçları</i>	62
Tablo 17 <i>Deney grubu KYGÖÖ ön test ve son test puanlarına ilişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi</i>	63

Tablo 18 Kontrol grubu KYGÖÖ ön test ve son test puanlarına ilişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi	63
Tablo 19 Deney grubu KYGÖÖ son test ve izleme testi puanlarına ilişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi	64
Tablo 20 Kontrol grubu KYGÖÖ son test ve izleme testi puanlarına ilişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi	65
Tablo 21 Deney ve kontrol grubu ÇKGÖ ön test puan ortalamalarına ilişkin Mann Whitney U Testi sonuçları	66
Tablo 22 Deney ve kontrol grubu ÇKGÖ son test puan ortalamalarına ilişkin Mann Whitney U Testi sonuçları	66
Tablo 23 Deney grubu ÇKGÖ ön test ve son test puanlarına ilişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi	67
Tablo 24 Kontrol grubu ÇKGÖ ön test ve son test puanlarına ilişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi	68
Tablo 25 Deney grubu ÇKGÖ son test ve izleme testi puanlarına ilişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi	68
Tablo 26 Kontrol grubu ÇKGÖ son test ve izleme testi puanlarına ilişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi	69

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Program geliştirme aşamaları.....	45
Şekil 2. Programın uygulama aşamaları.....	49
Şekil 3. Odak grup akış şeması.....	70



ÖZET

ÇOCUKLARDA KARIYER GELİŞİMİNİ DESTEKLEME PSİKO-EĞİTİM PROGRAMININ ETKİLİLİĞİNİN İNCELENMESİ

Bu araştırmanın amacı, ilkokul 4. Sınıf öğrencilerine yönelik geliştirilen öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programının etkililiğinin incelenmesidir. Literatür taraması, ihtiyaç analizi ve uzman paneli doğrultusunda tasarlanan programın öğrencilerin kariyer keşfi, kariyer ve yetenek gelişimi öz-yeterlikleri ve kariyer gelişimleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Ardından da odak grup görüşme tekniği kullanılarak deney grubu katılımcılarının öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programına ilişkin görüşleri ortaya konmuştur.

Bu çalışmada 2 (deney-kontrol) x 3 (ön test-son test-izleme) yarı deneysel desen kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubu, her bir grupta (Deney ve Kontrol) 10 katılımcı olmak üzere toplam 20 ilkokul 4. Sınıf öğrencisinden oluşmaktadır. Araştırmada deney grubu katılımcılarına çevrimiçi olarak 8 haftalık öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programı uygulanırken kontrol grubu katılımcılarına herhangi bir işlem uygulanmamıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Kariyer Keşfi Ölçeği, Kariyer ve Yetenek Gelişimi Öz-Yeterlik Ölçeği, Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeği, Kişisel Bilgi Formu ve Odak Grup Görüşme Formu kullanılmıştır. Verilerin analizinde bağımsız gruplar için Mann Whitney U Testi, bağımlı gruplar için ise Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi kullanılmıştır. Araştırmanın nitel kısmında ise asıl uygulamanın ardından deney grubu katılımcılarının bir kısmı ile odak grup görüşmesi yapılmıştır. Nitel verilerin analizinde içerik analizi tekniği kullanılmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgular, öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programının uygulandığı deney grubunda yer alan katılımcıların kontrol grubunda yer alan katılımcılara göre kariyer keşfi ve kariyer ve yetenek gelişimi öz-yeterlik düzeylerinin anlamlı şekilde arttığını göstermektedir. Bununla birlikte deney grubu katılımcılarının kariyer gelişimlerinde, kontrol grubuna göre anlamlı düzeyde olmamakla birlikte, uygulama öncesine göre anlamlı düzeyde artış olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın nitel botundan elde edilen bulgular ise öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programının içeriğinin yeterli olduğunu, katılımcıların bilgi ve beceri düzeylerini artırdığını, program

içerisindeki etkinlik ve materyallerin ilgi çekici ve faydalı olduğunu, oturum sürelerinin yeterli olduğunu, grup liderinin ise grup sürecini iyi şekilde yönettiğini ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programının ilkokul 4. Sınıf öğrencilerinin kariyer keşfi, kariyer ve yetenek gelişimi öz-yeterliği ve kariyer gelişimi düzeylerine katkı sağladığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Çocukluk, kariyer gelişimi, öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı, psiko-eğitim programı.



Bu araştırma, 2020.KB.EGT.003 nolu “Çocuklarda Kariyer Gelişimini Destekleme Psiko-eğitim Programının Etkililiğinin İncelenmesi” başlıklı Bilimsel Araştırma Projesi kapsamında gerçekleştirilmiştir.

ABSTRACT

THE EFFECTIVENESS OF CAREER DEVELOPMENT PSYCHO- EDUCATION PROGRAM FOR CHILDREN

The purpose of this research is to examine the effectiveness of the narrative career counseling-based career development support psycho-education program developed for primary school 4th grade students. The effect of the program, which was designed in line with the literature review, needs analysis and expert panel, on students' career exploration, career and talent development self-efficacy and career development was examined. Then, using the focus group interview technique, the opinions of the experimental group participants on the narrative career counseling-based career development support psycho-education program were revealed.

In this research, 2 (experimental-control) x 3 (pretest-posttest-monitoring) quasi-experimental design was used. The study group of the research consists of 20 primary school 4th grade students, 10 participants in each group (Experimental and Control). While the 8-week narrative career counseling-based career development support psycho-education program was applied online to the experimental group participants in the study, no action was applied to the control group participants. Career Exploration Scale, Career and Talent Development Self-Efficacy Scale, Career Development Scale for Children, Personal Information Form and Focus Group Interview Form were used as data collection tools in the research. In the analysis of the data, Mann Whitney U Test was used for independent groups and Wilcoxon Signed Rank Test was used for dependent groups. In the qualitative part of the research, a focus group interview was conducted with some of the experimental group participants after the actual application. Content analysis technique was used in the analysis of qualitative data.

The findings of the study show that the career exploration and career and talent development self-efficacy levels of the participants in the experimental group, in which the narrative career counseling-based career development support psycho-education program was applied, increased significantly compared to the participants in the control group. However, it was determined that there was a significant increase in the career development of the experimental group participants, although not at a significant level compared to the control group. The findings obtained from the qualitative bot of the research are that the content of the narrative career counseling-based career development support psycho-

education program is sufficient, it increases the knowledge and skill levels of the participants, the activities and materials in the program are interesting and useful, the session durations are sufficient, and the group leader manages the group process well reveals that he is in charge.

As a result, it was determined that the narrative career counseling-based career development support psycho-education program contributed to the career exploration, career and talent development self-efficacy and career development levels of primary school 4th grade students.

Keywords: Childhood, career development, narrative career counseling, psycho-educational program.

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde sırasıyla, araştırmanın gerekçelerini ortaya koyan problem durumu, araştırmanın amacı ve önemi, denenceler, araştırma soruları, sayıtlar, sınırlılıklar, tanımlar ve kısaltmalar yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

İnsanları ve toplulukları etkileyen büyük değişimlerin çoğu çalışmakla ilgili olmuştur ve olmaya devam etmektedir. Bu değişimler esasen toplumsal ve siyasi değişimlerin bir sonucu iken aynı zamanda toplum ve siyaset üzerinde önemli etkiler göstermektedir. Bu karşılıklı etki ile çalışma ve işe erişim, sosyal ve bireysel dünyanın yapısı üzerinde belirleyici bir faktör olarak ön plana çıkmaktadır (Blustein, 2013).

Tarih öncesi dönemde insanlar avlanma gibi temel ihtiyaçlarını karşılamaya dönük faaliyetlerde bulunmuşlar, yerleşik düzene geçildiğinde ise bu faaliyetler tarım ve hayvancılık gibi iş bölümüne dayalı şekilde sürdürülmüştür. Bu iş bölümü sonucunda ise meslek kavramı gelişmeye başlamıştır. Sosyal yapılar daha etkileşimli hale geldikçe ve ticaret geliştikçe günlük faaliyetler de gelişmiş ve değişmiştir. Sosyal değişimler sırasında belirli bir görev grubuna odaklanarak bunu yaşam tarzı ve toplumsal rol haline getirme eğilimi ve tercihleri başlamış, bu noktada da kariyer kavramı doğmuştur (Isaacson ve Brown, 1999). Sanayi devrimi ile birlikte yaşamın çok farklı alanlarında ve öncekilerle kıyaslanamayacak ölçüde hızlı yaşanan değişimler ise ortaya çıkan kariyer kavramını ve algısını, meslek çeşitliliğini ve sayısını şekillendirmiştir (Korkut-Owen ve diğerleri, 2015). 18. yüzyılın başlarında ekonomik, sosyal ve teknik gelişmeler bireyle meslek arasındaki ilişkilerin ciddi şekilde ele alınmasını gerektirmiştir (Akdemir, 1991). Devam eden 19. ve 20. yüzyıllarda iş dünyası ve kariyer alanı çarpıcı biçimde değişmeye devam etmiştir. Sanayi devriminin etkisiyle sağlıklı iş gücü oluşturma ve ekonomik krizleri önleme beklentisi, bahsi geçen yüzyıllarda ulusal ihtiyaçların ve dolayısıyla toplumsal politikanın kariyer alanında ön plana alınmasını sağlamıştır (Herr, 2013). Bu aşamaya kadar kariyer alanının ağırlıklı olarak toplumsal beklentilerle şekillendiği söylenebilir. 21. Yüzyıla gelindiğinde ise kariyer kavramı bireysel alana ve bireysel planlamaya odaklanmış ve kariyer gelişimi seçim aşamasından seçilen mesleği sürdürmeye değin doğrusal bir hareket planlamasının ötesine geçmiştir. Bireyler artık işlerin sürekli olarak değiştiği bir iş dünyasıyla karşı karşıya kalmaktadır (Evans ve Kelchner, 2017). Sürekli değişen iş ortamı karşısında da bireyler,

kaygı ve güvensizlik duyguları hissetmektedir (Savickas, 2012). Çünkü önceki dönemlerin aksine tek bir gerçek veya tek bir öykü, tüm insanların kariyer gelişimini açıklayamamakta, çevresel ve toplumsal değişkenler kariyer planını doğrudan belirleyememektedir (Evans ve Kelchner, 2017).

Özetle, tarihsel olarak bakıldığında, önceleri hayatta kalma ve temel ihtiyaçları karşılama odaklı ilkel meslek ve kariyer algısı, günümüzde büyük değişimler geçirerek hayatın bütününe kapsar hale gelmiştir. Her ne kadar birçok birey için halen kariyer gelişimi bir mit olarak görülse de (Helwig, 2008), bakış açılarındaki ortaya çıkan bu farklılık, kariyer kavramı etrafında yaşamın tüm dönemlerinin bilimsel olarak derinlemesine incelenmesini zorunlu kılmaktadır. İncelenmesi gereken yaşam dönemlerinden birisi de çocukluk dönemi kariyer gelişimidir.

Uzun yıllardır ergenlik ve yetişkinlik gelişiminin temellerinin çocukluk döneminde atıldığı anlayışı sürmekle birlikte pek çok kuramcıya göre çocukluk dönemi aynı zamanda kariyer gelişimi açısından da oldukça önemli ve kritik bir zaman dilimidir (Adler, 2000; Gottfredson, 2004; Roe, 1968; Super, 1990). Kariyer keşfi, kariyer farkındalığı, mesleki arzular ve beklentiler, mesleki ilgiler ve kariyer uyumu gibi yaşam tasarımının merkezinde yer alan faktörlerin çocukluk yıllarında gelişmeye başladığı belirtilmektedir (Watson, Nota ve McMahon, 2015). Kavramsal zenginliğe karşın çocuklarda kariyer gelişimi araştırmalarının ana odağı, kırk yılı aşkın bir süredir mesleki arzuların gelişimi üzerine süregelenmektedir (Watson, McMahon, Foxcroft ve Els, 2010). Oysaki mesleki gelişim, bu yaş dönemlerinde dinamik, çok boyutlu ve doğrusal olmayan biçimde sürekli gelişmektedir (Hartung, Porfeli ve Vondracek, 2008). Ginzberg (1972) çocukluk dönemi ile 20'li yaşlar arasında alınan eğitim, edinilen deneyim ve verilen kararların, yeni alanların keşfi sonucunda, kariyer gelişimine önemli bir etkisi olduğunu belirtirken; Gottfredson (1996) meslek seçiminin erken çocukluk döneminden itibaren başlayan ve cinsiyet ve prestij temelinde seçenekleri azaltma ve tercihleri daraltma süreci olarak geleceğe etkisini tartışmaktadır. Krumboltz, Mitchell ve Jones'a (1976) göre de çocukların erken yaşlardan itibaren kendileri ve kariyer ile ilgili keşiflere başlamaları önemlidir.

Özellikle anaokulundan itibaren çoğu çocuğun gerçek dışı kariyer arzuları azalmakta ve daha kararlı ve gerçekçi kariyer arzuları ortaya çıkmaktadır (Trice ve King, 1991). İlkokula gelindiğinde çocuklar; kariyer kararlarını fark eder (Beale ve Williams, 2000), mesleklerin somut detay ve görevlerine odaklanır ve meslekler için gereken beceriler konusunda gerçekçi görüşler geliştirirler (Howard ve Walsh, 2011). Çocukluk dönemi kariyer gelişimine dair vurgulanan nokta esasen deneyim kazanma ve araştırma/keşif

davranışları etrafında şekillenmektedir. Mesleki keşif ve farkındalığın amacı, çocukların toplumdaki farklı meslekler, çalışma koşulları ve mesleklerin işlevleri, görevleri ve unvanları hakkında bilgi edinmelerini sağlamaktır (Ginevra ve Nota, 2018). Küçük yaşlardan itibaren keşif davranışlarının herhangi bir mesleki seçimle sonuçlanması gerekmezken önemli olan araştırma, inceleme ve keşif döngüsünün olabildiğince deneyimlenmesidir (Wood ve Kaszubowski, 2008). Keşif mekanizması, çocukların kendileri ve iş dünyası hakkında bilgi edindikçe kendi ilgi ve yetkinlik algılarına uygun seçimler yapma olasılıklarını arttırmaktadır (Primé ve diğerleri, 2010). Kariyer gelişiminin ise bu durumdan olumlu şekilde etkileneceği belirtilmektedir (Flum ve Bluestein, 2000). Çocukluk dönemindeki keşif davranışlarının bir diğer önemli noktası da var olan sosyal çevrenin kariyer seçimine yönelik baskın hakimiyetini kırma potansiyelidir (Weeks ve Porter, 1983). Yapılan araştırmalarda yakın çevrenin çocuğun gelecek kariyer tasarımıyla ilişkin algısını şekillendirdiği ortaya konulmuştur (Archer, Dewitt ve Wong, 2014; Helwig, 2008; Morelli, Rogoff ve Angelillo, 2003; Trice ve Tillapaugh, 1991). Bu kısıtlı ve durağan keşif döngüsünü kırmak adına çocuklarda kendini tanıma ile birlikte kariyer keşfinin önemli bir misyona sahip olduğu söylenebilir (Güneri, 2013). Her ne kadar mesleki seçimlerin büyük bir kısmı 14 yaş sonrasında yapılırsa da ilgi ve yeteneklerin fark edilmesi ve daha sağlıklı kariyer seçimleri yapabilmek adına çocukluk döneminden itibaren edinilen bilgi ve deneyim birikimine ihtiyaç duyulmaktadır (Işık, 2014).

Günümüzde çocuklar; eğitim programı içerisinde günlük hayattaki işlere ve problemlere dair sorumluluk almak ve çözüm üretmek noktasında kısıtlı zaman bulabilmektedir. Bu durum esasen çocuklar açısından yapay hayat deneyimi, yaşamsal zorluklarla daha az mücadele ve sonuçta işlere dair kısıtlı deneyim anlamlarına gelmektedir (Hartung ve diğerleri, 2008). Oysa eğitim kurumlarının, ilkökul aşamasından itibaren, programlarını çocukları gerçek yaşam koşulları ile yüzleştirecek içerikte ve okuldan iş hayatına geçişi başarılı şekilde sağlayacak bir eğitim ortamı yaratmaları yönünde düzenlemeleri şart görünmektedir (Yaylacı, 2007). Çünkü her öğrencinin, kariyer planlama becerilerini öğrenmek ve bilinçli seçimler yapmak adına gerekli bilgi ve deneyimi erken yaşlardan itibaren edinme hakkı ve sorumluluğu vardır (Drier, 2000).

Çocuklarda kariyer gelişimi ile ilgili mevcut literatür, ergen ve yetişkin kariyer gelişim aşamalarına odaklanan literatüre kıyasla, özellikle süreç ve müdahale araştırmaları açısından, yetersiz kalmaktadır (Watson ve McMahon, 2008). Gerçekten de çocukluklarda kariyer gelişimi konusunda çok az bilgi ortaya konmasına rağmen, kariyer alanına dair yaşamın diğer dönemleri hakkında pek çok araştırma bulunmaktadır (Sharf, 2017). Oysaki

kariyerler yaşam boyunca açılır ve gelişir. Çocukluk çağındaki kariyer gelişim sürecini göz ardı etmek, bahçıvanın ekim yapacağı toprağın kalitesini önemsememesine benzer (Niles ve Bowlsbey, 2013).

Bahsi geçen tüm bu gerekçeler ve kariyer gelişiminin birikimli ilerlemesi sebebiyle çocukların bugünkü ve gelecekteki ihtiyaçlarını gidermek adına güçlü bir kariyer planlama alt yapısına sahip sistematik süreçler tasarlamak önemlidir. Çocukluk dönemi için tasarlanacak faaliyetler; kariyerleri keşfetme, kendini tanıma, karar verme, diğerleriyle iletişim ve birliktelik, sorumluluklar, okul süreci hakkında bilgi edinme, çalışma alışkanlığı kazanma başlıkları altında toplanabilir (Starr, 1996). Bugün bir ilkokul psikolojik danışmanının en önemli rollerinden birisi ilkokul öğrencilerinin iş ve çalışma dünyasını anlamalarına yardımcı olmak adına bahsi geçen başlıklar çerçevesinde çalışmalar yürütmektir (Beale, 2000). Fakat bu noktada bir ilkokul psikolojik danışmanı için temel soru şudur: “Çocuklar bu kadar erken yaşta kendilerine sunulan kariyer bilgi ve anlayışları ile ne yapacaklar?” (Miller, 1989). Bu dönemdeki müdahalelerin amacı, benliği keşfetmek, diğerlerine ve işe göre benliği irdelemeye başlamaktır. Esasen çocuklara çeşitli kariyerlere sahip çalışanların rollerini ve topluma yaptıkları katkıları tanıtmak, ilkokul düzeyinde çalışan psikolojik danışmanların çocukların kariyer gelişimini destekleme konusunda önemli bir görevidir (McIntosh, 2000). Öğrencilerin kariyer gelişim görevlerine yardımcı olmak aynı zamanda okul başarısını ve olumlu kişisel algıyı da desteklemektedir (Porfeli, Hartung ve Vondracek, 2008). Dolayısıyla bu dönemki kariyer etkinliklerinin üç pratik hedefi; benlik ve mesleki keşif, okul başarısına olumlu etki ve gelecek seçimlerin kolaylaştırılmasına yönelik önlemler olarak değerlendirilebilir.

Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin önemli bir kısmını grup etkinlikleri oluşturmaktadır. Özellikle çocukların gelişimsel özellikleri açısından beceri kazandırmak önemlidir ve söz konusu becerilerin çocuklara kazandırılmasında psiko-eğitim grupları, önemli bir yere sahiptir (Güçray, Çekici ve Çolakkadıoğlu, 2009). Bu gruplar, bir akademik sınıfın ve bir psikolojik danışma grubunun karışımıdır ve her birinin özelliklerine sahiptir. Dolayısıyla öğrencilere hem bilişsel hem de duyuşsal katkılar sağlayabilir (Brown, 2008). Bu katkılarının kariyer alanına olumlu anlamda etki etme gücüne sahip olduğu düşünülmektedir.

Kariyer gibi yaşamın genelini ilgilendiren bir alanda geniş kapsamlı, bütünsel ve çağdaş bir yaklaşımın müdahale programlarında kullanımı, hedeflenen kazanımların öğrencilere aktarılabilmesi adına önem arz etmektedir. Bu yaklaşımlardan birisi de öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığıdır. Öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı, yapılandırmacı yaklaşımlara bir örnek olup (Kararımak ve Bugay, 2010) bireylerin yaşamını ve kariyerini

kişi-çevre etkileşimi açısından bütünsel olarak ele alan (Christensen ve Johnston, 2003) ve oluşturulan anlamlar temelinde eyleme geçilmesini sağlayacak kişisel öyküler oluşturmayı hedefler (McIlveen ve Patton, 2007). Öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığında kariyer, bir öykü gibi ele alınır ve kariyer öykülerinin bir başlangıç, geleişme ve sonuç bölümleri vardır. Bu bölümler sayesinde kişinin öyküsü oluşturulur ve kimlik duygusu geleişir (Sharf, 2017). Esasen kariyere ilişkin edinilen parçalı deneyimler, birbiriyle ilişkili bir öykü dizisi halinde bir araya getirildiğinde anlam üretilmiş olur. Geçmiş ve şu anki deneyimlerin öyküye dahil edilmesindeki temel amaç ise gelecek öyküleri inşa etmektir. Öykünün inşası, kariyer alanının diğer kişisel ve sosyal yönler ile bağlantı kurulmasını da sağlamaktadır (Chen, 2002). Bireyin kişisel anlamlarını içeren kapsamlı bir öykü, sınırlayıcı düşüncelere ve kültürel engellere karşı, kariyer olasılıkları ile bağlantı kurmaya yardımcı olmaktadır. Bu durum ise geleceğe yönelik atılacak olumlu ve kişisel öykülerle tutarlı adımları kolaylaştırmaktadır (Niles ve Bowlsbey, 2013). Geleneksel kariyer yaklaşımlarının kariyer geleişimi ve kariyer seçimlerinin altında yatan motivasyonu açıklamak konusundaki yetersizlikleri göz önüne alındığında, öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığının, anlamlara ve bütünsel yaşam temasına odaklanması güçlü bir yaklaşım olarak ön plana çıkmasını sağlamaktadır (Bujold, 2004). Ayrıca genel davranış yasaları ile ilgili teorilerden ziyade etkileşime ve bireysel anlama önem vermesi kişilerin öyküleri kendi istedikleri şekilde sunmalarını sağladığından, ifade etme becerilerini geliştirmeye de yardımcı olmaktadır (Reid, 2005). Çocukların gelişimsel özellikleri ve kariyer görevleri ile öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığının etkileşimsel, kapsamlı, gelecek odaklı ve kişisel ve mesleki keşfe açık yapısının tutarlı olduğu söylenebilir.

1.2. Amaç ve Önem

Çocukluk dönemindeki deneyimlerin sonraki kariyer kararı verme sürecine etkisi bilinse de, bu bilgilerin pratiğe nasıl uygulanabileceği önemli bir sorun alanıdır (Cerrito, Trusty ve Behun, 2018). Ülkemizde konu ile ilgili literatür ve uygulamalara bakıldığında, kariyer gelişim programları ve kariyer psikolojik danışmanlığı konusu, daha çok lise seviyesinde dikkate alınmakta ve üniversite sınavları kapsamında değerlendirilmektedir (arkıt, 2019). Bireysel yaşamın en önemli kararlarından olan kariyer seçiminin ilkokul döneminden itibaren değerlendirilmesi gerekliliği ile ilgili görüşler ise sınırlı düzeydedir ve bu görüşlerin çoğunluğu son yıllarda dile getirilmeye başlanmıştır.

Ülkemizde ortaokul öğrencileri 8. Sınıfın sonunda genel veya mesleki eğitime yönelme veya çalışma hayatına başlama konusunda karar verirken lise öğrencileri 9. Sınıfta ileride yönelecekleri ders alanını seçmek zorundadır. Son sınıfa geldiklerinde ise lise

öğrencileri mezun olup iş hayatına atılmakta veya bir üst eğitime devam ederek mesleki eğitimlerine başlamaktadır (Çivilidağ, Günbayı ve Yörük, 2015; Polat, Ardic ve Özdemir, 2016). Dolayısıyla kariyer denildiğinde akla ortaokul sonu, lise düzeyi veya üniversite yılları gelebilmektedir. Bunun bir sonucu olarak kariyer alanında ortaokul (Bozgeyikli, 2008; Evren, 1999; Gök, 2018; Özer, Yöntem ve Kan, 2021), lise (Bacanlı, 1995; Coşgun, 2019; Çakır, 2003; Elifti, 1998; Gönültaş ve Çakır, 2020; Kırdök, 2010; Öksüz, 2001; Şeker, 2020; Uskaner, 1999) ve üniversite (Dönmezoğulları, 2020; Eryılmaz ve Kara, 2020; Konuk, 2020; Laçın ve Yeşilyaprak, 2018; Zorver, 2018) düzeylerinde çok sayıda psiko-eğitim çalışmasının yapıldığı söylenebilir. Oysa öğrencilerin uygun bir meslek seçimi yapabilmeleri adına içinde bulundukları mesleki gelişim döneminde kendilerinden beklenen mesleki gelişim görevlerini yerine getirmiş, diğer bir deyişle mesleki olgunluk düzeyine ulaşmış olmaları gerekmektedir (Super, 1969). Bu açıdan üniversite, lise ve ortaokul için geliştirilen kariyer programlarının tamamlayıcısı rolünde ve temel eğitim düzeyinde bir kariyer rehberliği programına ihtiyaç olduğu söylenebilir. Çünkü ilkokulda kariyer müdahalesi alamayan öğrenciler, potansiyel olarak dezavantajlı olabilir (Çimşir ve Akdoğan, 2020); ergenlik ve yetişkinlik dönemlerinde mesleki yaşamları üzerinde etkili olabilecek kariyer geliştirme fırsatlarını kaçırmış olabilirler (Cerrito ve diğerleri, 2018). Ayrıca kendilerinden beklenen gelişimsel görevleri yerine getirmeyen öğrenciler, özel dikkat ve yönlendirme gerektirebilir (Zunker, 2002). Bu yüzden akademik gelişim ve kariyer gelişimi arasındaki boşluğu kapatmak adına çok sayıda öğrenciye etkili şekilde ulaşan müdahaleleri sağlama yolları geliştirilmelidir ve bu öncelikli olarak okul psikolojik danışmanlarının görevidir (Cerrito ve diğerleri, 2018). Bu görevi yerine getirmek adına okul psikolojik danışmanları yaratıcı ve eğlenceli kariyer rehberliği faaliyetleri geliştirmelidir (Beale, 2000). Çocuklarda kariyer gelişimi ile ilgili araştırma ve uygulamalar arasında daha çok önleyici faaliyetlere ihtiyaç duyulmaktadır (Watson ve McMahon, 2008). Milli Eğitim Bakanlığı (2018) tarafından yayınlanan MEB 2023 vizyonunda da çocukların kariyer gelişimini desteklemeye yönelik çalışmaların okullarda yaygınlaştırılması gerektiği belirtilmektedir. Buna karşın Türkçe alan yazında ilkokul çocuklarının kariyer gelişimini desteklemeye yönelik çalışmaların sayısı oldukça sınırlıdır. Var olan çalışmaların ise çağdaş yaklaşımlar temelinde yapılandırılmadığı görülmektedir (Çarkıt, 2019a).

Mevcut çalışmanın özgün yanlarından birisi de programın çağdaş yaklaşımlardan biri olan öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığına dayalı olarak geliştirilmiş olmasıdır. Öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığının baskın öyküler aracılığıyla kültüre ve bağlama duyarlı yapısı (Reid ve West, 2011), oluşturulan öykülere dayalı öznel değerlendirmeler

içermesi, kişileri kendi hayatlarının kahramanı olarak görmesi (Corso ve Rehfluss, 2011), kişilerin kendi yaşamları üzerinde artan kontrol duygusu geliştirmesi, toplumsal söylemden uzaklaşılabilecek şekilde problemi dışsallaştıran yapısı (Çelik, 2017) ve kişilerin kullandıkları kelimelerle yeni öyküler yazmalarına fırsat sağlaması (İlgar ve İlgar, 2018) gibi özellikleri, programın bütününe yansıtılmaya çalışılmıştır. Özellikle öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığının yapısına paralel olarak, geliştirilen psiko-eğitim programında etkileşimsel oyunlara, resim çalışmalarına, renkli görsellere, grup tartışmasına, örnek öykülere yer verilmiştir. Ayrıca her bir öğrencinin kendi öykü kitapçığının olması ve kendi ilerlemesini yakından takip etmesi, geliştirilen öykülerin somutlaştırılması ve kimlik duygusuna büründürülmesi adına önemlidir. Böylelikle öğrencilerin kazanımları içselleştirmelerini ve kendilerine uygun hale getirmelerini sağlayacak deneyimsel ve eğlenceli bir grup ortamı yaratılmaya çalışılmıştır.

Diğer yandan psikolojik danışmanların, öğrencilerin ihtiyaçlarını ayrıntılı şekilde bilmeden, bu ihtiyaçları karşılayacak psiko-eğitim programları geliştirmeleri mümkün görünmemektedir (Niles ve Bowsbey, 2013). Bu nedenle psiko-eğitim programı geliştirmenin önemli aşamalarından birisi de ihtiyaç analizidir. Öğrencilerin ihtiyaçları doğrultusunda hazırlanan psiko-eğitim programlarına öğrencilerin katılımı daha fazla olmakta ve öğrenciler bu programlardan daha fazla yararlanmaktadır. Ancak ülkemizde yürütülmüş olan kariyer müdahalelerine yönelik psiko-eğitim programları incelendiğinde psiko-eğitim programlarının genellikle ihtiyaç analizi yapılmadan hazırlandığı görülmektedir (Aydın, 2007; Bozgeyikli, 2008; Çakır, 2003; Evren, 1999; Kırdök, 2010). Bu çalışmada program geliştirilmeden önce ihtiyaç analizi uygulanmış ve elde edilen veriler temelinde program şekillendirilmiştir. İhtiyaç analizi yoluyla programın ülkemiz ilkökul öğrencilerinin ihtiyaçlarını göz önüne alması, kültürel etkinin programa dahil edildiğini düşündürmektedir.

Araştırmanın önemli bir diğer özelliği de uzman panelinin yapılmasıdır. Uzman paneli, program geliştirme aşamasında kapsam geçerliğinin sağlanmasında önemli bir ölçüt olmasına karşın yapılan program geliştirme çalışmalarında nadiren kullanılmaktadır. Mevcut çalışmada psikolojik danışma ve rehberlik alanında uzman ve kariyer alanı ile ilgili çalışmaları olan iki öğretim görevlisinden programın içeriği, kazanımları, kullanılacak teknikler gibi konularda görüş istenmiştir. Yapılan yorumlar ve verilen öneriler ışığında program tekrar düzenlenmiş ve bu sayede programın niteliği arttırılmaya çalışılmıştır.

Psiko-eğitim programlarının etkililiğinde belirleyici olan bir diğer faktör ise pilot uygulamadır. Pilot uygulama sonrasında yapılan bireysel görüşme ve/veya odak grup görüşmeleri psiko-eğitim programının içeriği, oturum süresi ve sayısı, kullanılan materyaller

ve öğretim teknikleri, katılımcıların beklentilerini karşılama düzeyi gibi konularda değerlendirme yapılmasına olanak sağlamaktadır. Bununla birlikte grup liderinin uygulama becerileri de gelişmektedir. Ancak kariyer gelişimine yönelik Türkiye’de geliştirilen psiko-eğitim programları incelendiğinde pek çok çalışmada pilot uygulama yapılmaksızın asıl uygulamaya geçildiği görülmektedir (Bozgeyikli, 2008; Çakır, 2003; Kırdök, 2010). Bu araştırmada, geliştirilen psiko-eğitim programına ilişkin pilot uygulamanın ardından asıl uygulama yapılmıştır. Bunun yanı sıra pilot uygulama süresince her oturumun sonunda katılımcılar oturum değerlendirme formu ile oturumu değerlendirmiştir. Yapılan değerlendirmeler sonucunda, katılımcıların görüşleri doğrultusunda değişiklikler yapılarak ve belirlenen eksikler giderilerek program tekrar düzenlenmiştir. Bu düzenleme ile programın uygulama aşamasında aksaklıklar yaşanmaması ve öğrenci beklentilerinin karşılanması hedeflenmiştir.

Bu çalışma alan yazına çocukların kariyer gelişimlerini değerlendirmeye yönelik bir ölçme aracı kazandırması açısından da önem taşımaktadır. Özellikle çocukluk dönemi kariyer gelişimine ilişkin çalışmaların sınırlılığındaki önemli nedenlerden birisinin ölçme aracı konusundaki yetersizlikler olabileceği görüşü (Schultheiss, 2008) dikkate alındığında geçerli ve güvenilir ölçme araçlarının önemi ortaya çıkmaktadır. Türkçe literatürde ilkökul öğrencilerinin kariyer gelişimini değerlendirmek amacıyla yalnızca bir ölçeğe (Bacanlı, Özer ve Sürücü, 2006) ulaşılabilmektedir ve bu ölçek de 52 maddeden oluşmaktadır. Ölçeklerdeki madde sayısı ölçeğin kullanımında belirleyici unsurlardan birisi olduğundan (Robinson, 2018), çocuklara daha kolay uygulanabilir bir ölçme aracına ihtiyaç olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda kariyer araştırma davranışlarını değerlendirmek amacıyla Nota (2012) tarafından geliştirilen Kariyer Keşfi Ölçeği Türkçe’ye uyarlanarak 4-7. sınıf öğrencileri ile geçerlik güvenirlik çalışması yapılmıştır.

Bu araştırmanın önemini arttıran bir diğer unsur ise psiko-eğitim programının etkililiğinin değerlendirilmesinde nicel ve nitel verilerin birlikte değerlendirilmesine olanak sağlayan karma yöntemin kullanılmasıdır. Karma yöntemde nicel ve nitel veriler kullanılarak bir yöntemin zayıflığı diğer yöntemin güçlü yanı ile giderilebilir (Alkan, Şimşek ve Erbil, 2019). Bu sayede tek bir yöntem ile gözden kaçabilecek noktalar ortaya konur, daha kapsamlı ve daha güçlü bulgular elde edilir, sonuçların genellenebilirliği artırılır (Johnson ve Onwuegbuzie, 2004). Sonuçta karma yöntem ile araştırmanın sınırları genişletilir (Baki ve Gökçek, 2012). Kullanılan ölçme araçlarının yanı sıra kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programına katılan öğrencilerle uygulama sonunda odak grup görüşmesinin yapılması, program hakkında katılımcıların gözünden değerlendirme yapılmasına ve

derinlemesine veri elde edilmesine imkan sağlamıştır. Bu şekilde de elde edilen deney verilerinin geçerliği ve güvenilirliği güçlendirilmiştir.

Araştırmanın önemini arttıran unsurlardan bir diğeri 2 (deney-kontrol) x 3 (ön-test son-test-izleme) yarı deneysel desenin kullanılmasıdır. Desen içerisinde yer alan izleme testi ile öğrencilerdeki değişimin 1 ay sonra devam edip etmediği belirlenmiştir. Böylece psiko-eğitim programının zamana karşı etkisi de ölçülmüştür. 2x3 yarı deneysel deseni ile gerçekleştirilen ve modele uygun şekilde analizleri yapılan bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Diğer yandan grupların homojen veya heterojen bir yapıya sahip olması bulguların güvenilirliğini etkileyeceğinden (Soğuksu ve Alıcı, 2016) bu çalışmada, deney ve kontrol gruplarındaki öğrencilerin sosyo-demografik özellikleri açısından gruplar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için Fisher's Exact Testi yapılmıştır. Ülkemizde yapılan pek çok yarı-deneysel çalışmadan grupların denkliği sadece öntest puanları üzerinden değerlendirilmektedir. Ancak dış geçerlik açısından deney-kontrol gruplarının benzer sosyo-demografik özelliklere sahip olması önem taşımaktadır. Bu işlemin de araştırmanın önemine katkı sağladığı düşünülmektedir.

Literatür taramasında Türkiye'de kariyer gelişimi ile ilgili ilkökul öğrencilerine yönelik öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığına dayalı bir psiko-eğitim programına ulaşılamamıştır. Sonuçta bu araştırma yeterince müdahale çalışmasının olmadığı çocukluk dönemi kariyer alanına odaklanması, önlemsel olması, ekonomiklik ilkesi gereği grup temelli olması, okul rehberlik programları ile bütünleştirilebilecek somut, çağdaş ve ülkemiz öğrencilerinin ihtiyaçlarını göz önüne alan ve hem bilişsel hem de duyuşsal çıktılar içeren bir kariyer müdahalesi ortaya koyması gibi açılardan özgün bir çalışmasıdır. Dolayısıyla bu araştırmanın ülkemizde çocuklarda kariyer gelişimine dair önemli bir eksikliği kapatacağı, çocuklarda kariyer gelişimini destekleme noktasında öğrencilere destek olacağı, araştırmacılara ise gelecek araştırmaları açısından önemli bir örnek teşkil edeceği düşünülmektedir.

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, ilkökul 4. Sınıf öğrencilerinin kariyer gelişimini desteklemeye yönelik öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığına dayalı bir psiko-eğitim programının geliştirilmesi ve etkililiğinin incelenmesidir.

1.4. Problem Cümlesi

Karma araştırma desenlerinden iç içe desenin kullanıldığı bu araştırmanın iki temel problemi şu şekildedir:

- Öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığına dayalı kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programı, ilkokul 4. Sınıf öğrencilerinin kariyer keşfi, kariyer ve yetenek öz yeterlikleri ve kariyer gelişim düzeyleri üzerinde etkili midir?

- Deney grubunda yer alan katılımcıların öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığına dayalı kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programına ilişkin görüşleri nedir?

1.5. Denenceler

Araştırmanın ilk problem cümlesine bağlı olarak aşağıdaki denenceler test edilecektir.

Denence 1: Kariyer gelişimini desteklemeye yönelik öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığına dayalı psiko-eğitim programına katılan deney grubundaki deneklerin kariyer keşfi puan ortalamalarında psiko-eğitim programı sonrasında kontrol grubundaki deneklere göre istatistiksel olarak anlamlı bir artış olacak ve bu artış izleme değerlendirmesinde de korunacaktır.

Denence 2: Kariyer gelişimini desteklemeye yönelik öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığına dayalı psiko-eğitim programına katılan deney grubundaki deneklerin kariyer ve yetenek gelişimi öz yeterlik puan ortalamalarında psiko-eğitim programı sonrasında kontrol grubundaki deneklere göre istatistiksel olarak anlamlı bir artış olacak ve bu artış izleme değerlendirmesinde de korunacaktır.

Denence 3: Kariyer gelişimini desteklemeye yönelik öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığına dayalı psiko-eğitim programına katılan deney grubundaki deneklerin kariyer gelişimi puan ortalamalarında psiko-eğitim programı sonrasında kontrol grubundaki deneklere göre istatistiksel olarak anlamlı bir artış olacak ve bu artış izleme değerlendirmesinde de korunacaktır.

1.6. Araştırma Soruları

Araştırmanın ikinci problem cümlesine bağlı olarak aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır:

1. Öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığına dayalı psiko-eğitim programına katılan katılımcıların programın katkılarına, programın süresine, programdan beklentilere ve bu beklentilerin karşılanma düzeyine ilişkin görüşleri nelerdir?

2. Öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığına dayalı psiko-eğitim programına katılan katılımcıların programın içeriğine, kullanılan etkinliklere ve materyallere ilişkin görüşleri nelerdir?

3. Öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığına dayalı psiko-eğitim programına katılan katılımcıların programın uzaktan yürütülmesine ve bu süreçte grup liderinin etkililiğine ilişkin görüşleri nelerdir?

1.7. Sınırlılıklar

1. Araştırmadan elde edilen bulgular, araştırma kapsamına giren ilkökul 4. Sınıf öğrencilerine benzer gruplara genellenebilir.

2. Araştırmada öğrencilerin kariyer keşfi, kariyer ve yetenek gelişimi öz yeterlik ve kariyer gelişimi düzeyleri kullanılan ölçme araçlarının ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

1.8. Varsayımlar

1. Katılımcıların veri toplama araçlarını içten ve doğru bir şekilde yanıtladıkları varsayılmaktadır.

2. Araştırma kapsamında öğrencilerin oturumlara gönüllü olarak katıldıkları varsayılmaktadır.

3. Kontrol edilemeyen değişkenlerin programa katılan deney ve kontrol gruplarında yer alan denekleri eşit oranda etkilediği varsayılmaktadır.

1.9. Tanımlar

Kariyer: Bireysel çalışma geçmişini, meslekler ve çalışma pozisyonları dizilerini ve bir meslekte veya genel olarak yaşamda yukarı yönlü ilerlemeyi ifade eden ve yaşamı anlamlandırmak için kapsamlı bir yapı olarak ön plana çıkan kavram (Greenhaus ve Callanan, 2006).

Kariyer gelişimi: Yaşam süresince bireylerin kariyerlerini şekillendirmek üzere birleşen psikolojik, sosyolojik, eğitsel, fiziksel, ekonomik ve şans gibi faktörlerin toplamı (Sears, 1982).

Öyküsel psikolojik danışma: Kültürel söylemlere dayalı ortak anlamların varlığına ve etkisine karşın kişilerin kendi anlamlarını keşfederek ve oluşturarak kişisel öykülerini geliştirdikleri sosyal yapılandırmacı yaklaşıma dayalı bir terapi yaklaşımıdır (Brown ve Augusta-Scott, 2007).

Öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı: Benlik ve çevre hakkında radikal şekilde düşünme, kişisel anlamları oluşturma ve olası benlikleri tasarlamayı içerecek şekilde

bireylerin gelecek yaşam tasarımı ve inşası için kariyer alanına dair kişisel öykü oluşturmalarını hedefleyen psikolojik müdahale yaklaşımıdır (Savickas ve diğ., 2009).

Psiko-eğitim grupları: Seçilen belirli bir konu alanı ile ilgili bilişsel ve duyuşsal olarak öğrenme, büyüme ve tutum geliştirme; davranışsal olarak ise beceri geliştirme amacıyla kurulan gruplardır (Brown, 2018).

Karma araştırma desen: Nicel ve nitel araştırma yöntemlerine dair teknik, yöntem, yaklaşım, kavram ve terminolojileri tek bir çatı altında birleştirmeyi ve her birinin avantajlarından faydalanmayı hedefleyen araştırma desendir (Johnson, Onwuegbuzie ve Turner, 2007).

İç içe araştırma deseni: Araştırma sorularının farklı veri setlerini gerektirmesi durumunda nicel ve nitel verilerin bir araya getirildiği, veri analizinin geleneksel olarak daha büyük desen ile birlikte ele alındığı bir karma yöntem araştırmasıdır (Creswell ve Clark, 2020).

1.10. Kısaltmalar

Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeği	ÇKGÖ
Kariyer Keşfi Ölçeği	KKÖ
Kariyer ve Yetenek Gelişimi Öz Yeterlik Ölçeği	KYGÖÖ
Kişisel Bilgi Formu	KBF

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Kariyer İle İlgili Temel Kavramlar

Yaşanan tarihsel değişimlerin etkisiyle, bireylerin tercih şansı artmış ve nihayet kariyer alanına dair yapılacak seçimler ve alınacak kararlar zorlaşmıştır. Bu zorluklar ve zorunluluklar ise kariyer alanına yönelik yardım faaliyetlerini zorunlu kılmaktadır (Nazlı, 2011). Gerçekten de günümüzün değişen sosyal ve ekonomik koşullarında (Perera ve Athanasou, 2019) geleneksel kariyer planlamasına döngüsel ve dinamik bir bakış açısı gerekmekte ve bu nokta da bireyler yardıma ihtiyaç duymaktadır (McIntosh, 2000). Buna karşın toplumun azımsanmayacak ölçüde geniş bir kesiminde iş, meslek ve kariyer başta olmak üzere temel kavramlara ilişkin efsaneler ve mitler süregelmekte (Helwig, 2008), uzmanlar dahi tanımlar ile ilgili fikir birliği sağlayamamaktadır (McMahon, 2014). Duyulan ihtiyaçlar, süregelen kalıp yargılar ve uzlaşılamayan tanımlar arasındaki bu tutarsızlıkları giderebilmek ve bireylere sağlıklı şekilde yardım edebilmek amacıyla kariyer alanına ilişkin temel kavramları güncel şekli ile tanımlamak önemli görülmektedir. Çok sayıda kavramın geliştirilmesi, geliştirilen kavramların birbirinin yerine kullanılması ve araştırmadaki kavramların somut şekilde ele alınması gibi nedenlerle en yaygın kullanılan kavramlar aşağıda tanımlanmaktadır.

2.1.1. Meslek

Türk Dil Kurumu (TDK, 2020) sözlüğünde meslek “belli bir eğitimle kazanılan, sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş” şeklinde tanımlanmaktadır. Meslekler; benzer rutinlere, gereksinimlere ve getirilere sahiptir ve benzer iş pozisyonlarından oluşmaktadır (Wise, Charner ve Randour, 1976: s. 49).

2.1.2. İş

İş, bir organizasyonda tam zamanlı veya yarı zamanlı belirli bir çalışma pozisyonunu ifade etmektedir (Patton ve McMahon, 2015: s. 5). Meslek, bir alanda eğitim ve uzmanlık kazanmak iken iş, bir çalışma ortamı içindeki faaliyetleri ifade etmektedir (Ünsal, 2014: s. 4). Günümüz dünyasında iş kavramına ilişkin tanımlamaların kapsamının yetersiz olduğu düşünüldüğünden düzgün iş kavramı ön plana çıkmaktadır. Düzgün iş; kadın ve erkeklerin özgürlük, eşitlik, güvenlik ve insan hakları koşullarında insana yakışır üretken işler elde etmeleri anlamına gelmektedir (Ghai, 2006).

2.1.3. Kariyer

Meslek ve iş kavramlarını çevreleyen kariyer kavramı Super'e (1980: s. 283) göre bir kişinin yaşam boyu işgal ettiği pozisyonlar dizisi, okul veya iş dünyasında karşılaşılan karar noktaları ve gelişimsel görevlerin ele alındığı bir dizi yaşam aşaması olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir deyişle bireylerin yaşamları boyunca yaptıkları ücretli veya ücretsiz işlerin toplamına kariyer denir (Sears, 1982). Kariyer, yaşam boyu planlama ve iş hazırlığının bir yansımasıdır (Drier, 2000). Bir kariyer, yaşamın büyük bir kısmını oluşturan meslek öncesi, mesleki ve meslek sonrası pozisyonları kapsamakta (Super, 1975) ve aynı zamanda boş zaman faaliyetlerini, toplumda üstlenilen diğer rolleri ve rolleri oynarken kişinin kendisine özgü uyum ve gelişimini tanımlamaktadır (Yeşilyaprak, 2016: s. 7). Tanımın genişliğine ve kapsayıcılığına rağmen kariyer kavramı, bireylerde meslek kavramından daha çağdaş bir his uyandırabilmekte ve kariyerin yüksek statülü çalışma alanlarını ifade ettiği düşünülebilmektedir. Örneğin mühendislik bir kariyer olarak algılanırken boyacılık bir kariyer olarak algılanmayabilir (Brown ve Lent, 2013). Oysa seçimlerden oluşan kariyer alanı, meslek fark etmeksizin tüm bireyleri ve yaşamda oynadıkları rolleri kapsamaktadır. Dolayısıyla süreç içerisinde bireylerin kariyerlerine ilişkin seçim yapabileceği pek çok davranış bulunmaktadır (Super, 1975). Bu açıdan kariyer, kişilere doğrudan sunulan ve seçilebilen bir alternatif değil, birey tarafından yaratılan bir alandır. Meslek seçiminden söz edilebilirse de kariyer kişinin sorumlulukla biçimlendirdiği, oluşturduğu bir süreçtir (Yeşilyaprak, 2012). Nitekim bireylerin işi veya mesleği birbiriyle aynı olabilirken kariyerleri tamamen kendine özgüdür. Bu nedenle son yıllarda kariyer kavramı yerine yaşam sürecine daha uygun olduğu düşünülen "kariyer gelişimi" kavramı kullanılmaktadır (Ünsal, 2014).

2.1.4. Kariyer Gelişimi

Kariyer gelişimi, kişinin kariyer seçimi öncesi, sırası ve özellikle sonrasındaki deneyimini ifade eder (Brown ve Lent, 2013: s. 9). Bu süreç bedensel, zihinsel, sosyal, duygusal ve bilişsel gelişimle yakından ilgilidir (Pehlivan ve Gökbulut, 2015) ve öncelikle aile, akranlar, okul ve toplum gibi farklı sosyal yapı örüntüleri içerisinde şekillenir (Bacanlı ve Sürücü, 2011). Örneğin bir öğrencinin kariyer gelişimi düşünüldüğünde; kariyer alanının öğrencinin boş zamanını kullanması, ilgi alanları, sorumlulukları, öğrenme tarzı, benlik gelişimi gibi farklı kavramlarla ilişkili olduğu söylenebilir (Yaylacı, 2007). Hatta okulu bırakma davranışı bile çoğunlukla okulda öğrenilenler ile okul dışında yaşanan hayat arasındaki ilişkiler, yani okul ve kariyer ilişkisi, anlaşılamadığında ortaya çıkmakta (Stein, 1991) ve bu durum kariyer gelişimi açısından önemli risklerden birisi sayılmaktadır (Kälin,

Keller, Tschan, Elfering ve Semmer, 2014). Farklı nitelikler, ortaya çıkan çeşitli sonuçlar ve arada kalan riskli bağlantı noktaları düşünüldüğünde kariyer gelişiminin karmaşık yapısı ortaya çıkmaktadır.

Kariyer gelişimi kavramının doğasında iki kategori bulunmaktadır. Birincisi yaşam süresince kariyer davranışının gelişimini açıklayan kategori ve ikincisi kariyer davranışının belirli müdahalelerle nasıl şekillendirileceğini açıklayan kategoridir (Herr, 2001). Gündelik yaşamımızda seçimi barındıran ikinci kategorinin daha fazla yer kapladığı ve kişilerin süreçten ziyade seçim aşaması ile ilgilendikleri söylenebilir (Akdemir, 1991). Fakat bireylerin kariyerlerinde başarıya ulaşmaları, yalnızca seçimlerden değil aynı zamanda sürecin ne denli iyi şekilde planlandığı ile yakından ilişkilidir (Drier, 2000). Bu yüzden birinci kategori önemsenmekte ve kariyer davranışının yapı taşlarından öz farkındalık kavramı ön plana çıkmaktadır. Öz farkındalık; güçlü ve zayıf yönleri, becerileri, ilgi alanlarını, değerleri diğer bir deyişle bireyin tümüyle kendisini ve bir kariyerde önemli olacak şeyleri anlaması biçiminde özetlenebilir (Barnes, Bassot ve Chant, 2011: s.14). Öz farkındalık olmaksızın kariyer gelişiminin sonraki aşaması olan kariyer farkındalığı anlamsız hale gelmektedir (Miller, 1989). Kariyer farkındalığı ise kariyer gelişim süreci içerisinde yaptıklarımızın ve yapmaya devam ettiklerimizin, yapacaklarımızla ilişkili olabileceğini fark etmektir (Özyürek, 2013: s. 50). Bu farkındalık, kariyeri etkileyen seçimler yapmanın temeli olması açısından önemlidir (Wise ve diğerleri, 1976). Bahsi geçen kavramlar, belirli yaşam dönemlerini içine alan kariyer gelişim görevlerini ortaya çıkarmaktadır. Mesleki gelişim görevleri, toplumun üyelerinden yaşamlarının belirli dönemlerinde ortaya çıkmasını beklediği, iş dünyasıyla doğrudan veya dolaylı olarak ilgili davranış beklentileridir (Sears, 1982). Kariyer gelişiminde beklenen önemli davranışlarından birisi de kariyer keşfidir.

2.1.5. Kariyer Keşfi

Kariyer keşfi, içsel özelliklerin (ilgi, yetenek, değer, kişilik) değerlendirilmesi ve dış seçeneklerin (eğitsel, mesleki) ve sınırlılıkların araştırılması dahil olmak üzere geniş bir açıdan tanımlanabilir (Flum ve Blustein, 2000). Kariyer keşfi; bilinmeyen meslekler, işler veya kuruluşlar hakkındaki bilgilere ulaşmayı hedefleyen amaçlı davranış ve bilişleri içermektedir (Stumpf, Colarelli ve Hartman, 1983). Meslekler, mesleğe giriş koşulları, ilerleme fırsatları gibi konularda bilgi edinmeyi sağlayan bu süreç, dış teşviklerle yürütülebileceği gibi içsel bir merakın da ürünü olabilir (Blustein, 1989). Keşif, yaşam boyu kritik ve uyarlanabilir işlevlere sahip bir süreç olarak etkisini sürdürür (Flum ve Blustein, 2000). Kariyer gelişiminin önemli göstergelerinden olan kariyer keşfi davranışlarının artması, kariyer olgunluğu kavramını ön plana çıkarmaktadır.

2.1.6. Kariyer Olgunluğu

Kariyer olgunluğu, kariyer davranışını anlamaya yönelik gelişimsel bir yaklaşımın merkezinde yer almakta ve kariyer gelişim görevleriyle kariyer ilerleme düzeyinin değerlendirilmesini içermektedir (Patton ve Creed, 2001: s. 336). Diğer bir deyişle bireyin bilinçli, yaşına uygun kariyer kararları alma, kariyer geliştirme görevleriyle başa çıkma becerisine sahip olup olmadığını ifade etmektedir (Hartung ve diğerleri, 2008). Belirli yaş dönemlerindeki bireylerden bazı davranış kalıpları beklenmekte ve kariyer gelişiminde her basamak bir görevler zinciri olarak ifade edilmektedir (Kuzgun, 2017). Herhangi bir kariyer gelişimi döneminde çevrenin ve organizmanın istekleriyle başarılı şekilde baş etme, kariyer olgunluğuna bağlıdır (Bostancı, 2015).

2.1.7. Kariyer Uyumluluğu

Kariyer olgunluğu kavramının yerine Savickas (1997), kariyer gelişimini anlamak adına daha yararlı olduğunu düşündüğü kariyer uyumluluğu kavramını kullanmaktadır. Uyumluluk, değişen koşullara uyum sağlayabilmek adına büyük zorluklar çekmeden değişim sağlayabilme kapasitesi olarak tanımlanabilir. Bu kavram, gelişimsel görevlerin öngörülebilir ve doğrusal şeklinden ziyade, yeni koşullara ve yeni durumlara sürekli yanıt verme ihtiyacını vurgulamaktadır (Hartung ve diğerleri, 2008). Bu açıdan kariyer uyumluluğu, ön görülebilir görevlerle ve öngörülemeyen değişimlerle başa çıkmaya hazır olmak anlamında kullanılmaktadır (Savickas, 1997: s. 252). Bazı durumlarda bireyler kariyer gelişiminin farklı aşamalarında ve başarılı olmak için gerekenler konusunda belirsizlik içinde olabilir, yani kariyer uyumlulukları zayıf veya kariyer olgunlukları düşük olabilir (Hill ve Nathan, 2006). Bu durumda bireylerin gelişimlerine yardımcı olmak adına kariyer müdahaleleri ön plana çıkmaktadır.

2.1.8. Kariyer Rehberliği

Kariyer rehberliği; kendini tanıma, değişen iş dünyasına ilişkin anlayış, boş zamanın yaşamdaki önemi, kariyer planlamasındaki faktörler, kendini gerçekleştirmek için gereken beceriler ve kariyer karar verme sürecine yönelik tasarlanmış bir dizi etkinliği kapsar (Sears, 1982). Kariyer rehberliğinde iyi oluş hedefi ve bireyselliğine saygı çerçevesinde bireyin mesleki potansiyelini en üst düzeye çıkarmak hedeflenmektedir. Bu hedef doğrultusunda kişilerin tutarlı ve yapılandırılmış bir kariyer seçimi yapmaları ön plana çıkmaktadır (Perera ve Athanasou, 2019). Bireysel veya gruplara yönelik sunulabilen kariyer rehberliği, kariyer gelişim programları ve kariyer psikolojik danışmanlığını kapsamaktadır (Patton ve McMahon, 2002).

2.1.9. Kariyer Gelişim Programları

Kariyer gelişiminin yaşam boyu sürdüğü göz önüne alındığında her birey yaşamının bir noktasında kariyer gelişimine dair bilgilere, desteğe ve farklı kariyer gelişimi hizmetleri almaya ihtiyaç duyabilir (Gysbers, 1996). Bu noktada kariyer gelişim programları önem kazanmaktadır. Kariyer gelişim programları, hiyerarşik düzen içerisinde kariyerlerini şekillendirmeye yönelik uygun davranışları ve yeterlilikleri öğretmek bireylerin kariyerlerine ilişkin kararları kolaylaştırmaktadır. Bu programlar gelişimsel görevlerin öngörülebilir varsayımlarına dayanmaktadır (Savickas, 2012: s. 13).

2.1.10. Kariyer Psikolojik Danışmanlığı

Kariyer psikolojik danışmanlığı danışanların yeteneklerini, ilgilerini ve değerlerini belirlemelerine ve bu bilgilere dayanarak daha iyi kararlar almalarına yardımcı olmaya odaklanan psikolojik yardım sürecidir. Bireysel olarak veya gruplara yönelik yürütülebilen bu süreç kişilerin içsel, benzersiz benliklerini tanımlamak ve şekillendirmek için mücadele ettikleri 14 ve üstü yaş dönemine odaklanmaktadır (Gottfredson, 1996: s. 217). Yaşamdaki diğer pek çok geçiş, büyük duygusal ve davranışsal değişimler içerse de (örneğin taşınma, evlilik, çocuk sahibi olma, boşanma, işsizlik, emeklilik) kariyer psikolojik danışmanlığı genellikle kariyer seçimine yardımcı olmak amacıyla yapılmaktadır (Krumboltz, 2009).

Genel kanının aksine kariyer kararları tek seferlik veya statik bir olay değildir, yaşam boyunca sürekli olarak gerçekleşir. Seçeneklerin her zaman açık tutulması, yeni fırsatların yaratılması, tanınması ve ele geçirilmesi gerektiği anlamına gelir (Krumboltz, 2009). Nitekim günümüzde kariyer seçimi, kolay değildir. Her zaman da iyi bir şekilde sonuçlanmaz (Gottfredson, 1996). Bu noktada da kariyer psikolojik danışmanlığı önemli bir rol üstlenir. Bahsi geçen kavramların tanımlanması, kariyer alanının yaşamdaki önemine dair sorgulamayı beraberinde getirmektedir.

Bireylerin neden çalıştıkları sorusu insanlar tarafından tuhaf karşılanabilir. İlk bakışta beslenmek ve barınmak hedef olarak görülse de hayatta kalmanın bir aracı olarak çalışmak tüm hikayeyi anlatmaz. Eski bir deyişe göre, insanlar yalnızca ekmekle yaşamazlar (Brown ve Lent, 2013). Gerçekten de neredeyse tüm toplumlarda çalışma, hayatta kalma ihtiyacından çok daha karmaşık bir sürece dönüşmekte ve dünyanın pek çok yerinde kişisel kariyer kavramı ön plana çıkmaktadır (McMahon, 2014). Kariyere sahip olmak, hayatın anlam üreten parçasını oluşturmaktadır (Helwig, 2008). Kariyer kavramı aracılığı ile bireyler kendilerine ve çevrelerine zarar vermeksizin sosyal yaşama işlevsel şekilde katılırlar. Bu açıdan sağlıklı kariyer gelişimi, birey ile toplum arasında sağlıklı bir bağ kurmak açısından değerlendirilebilir (Özgür ve Çelik, 2018). Bu bağ, kişiye ve çoğu zaman aileye, toplumsal

katılım için gerekli statü, tanınma, bağlılık gibi psikolojik ve sosyolojik ürünler sağlar (Isaacson ve Brown, 1999). Kurulan bağı gösteren somut bir örnek, tanışma esnasında çoğunlukla ilk sıralarda sorulan “Ne iş yapıyorsunuz/Mesleğiniz nedir?” sorusudur (Yeşilyaprak, 2016).

Sağlıklı kariyer gelişimi aracılığı ile toplumsal bağ oluşturan birey, üretmek kapasitesini kullanır ve bu durumdan doyum sağlar. Bu açıdan bakıldığında kariyer kavramı aynı zamanda kapasiteyi kullanma ve özünü gerçekleştirmenin de bir yoludur (Kuzgun, 2017). Mesleki etkinlikler yaşamın üçte birini kapsadığından kişinin kariyeri, kapasite ve öz ile birlikte büyük ölçüde yaşam ile ilgili diğer alanları da etkiler ve kişinin değer yargılarını, dünya görüşünü, günlük yaşam tarzını ve alışkanlıklarını belli bir biçime büründürür (Yeşilyaprak, 1986). Bu yüzden insanlar iş hayatlarına hazırlanmaya, uyum sağlamaya, iş hayatlarını yönetmeye ve nihayet kariyerlerini şekillendirmeye önemli ölçüde zaman ve çaba harcamaktadır (Blustein, 2013; Korkut-Owen, Mutlu Süral, Arıcı Şahin ve Demirtaş Zorbaz, 2015). Öyle ki pek çok insan, çeşitli nedenlerle (örneğin, ilgi alanlarına ve yeteneklerine daha uygun bir iş peşinde koşmak, istemsiz iş kaybından sonra yollarını değiştirmek veya çocuk yetiştirdikten sonra çalışmaya yeniden başlamak için) kariyer seçimlerini zaman içinde tekrar tekrar gözden geçirir (Brown ve Lent, 2013: s. 10).

2.2. Çocukluk Dönemi ve Kariyer Gelişimi

2.2.1. Çocukluk Dönemi Gelişim Özellikleri

Araştırmanın hedef grubu göz önüne alınarak bu bölümde ilkokul yıllarını içine alan 7-11 yaş grubunun özellikleri kısaca aktarılacaktır.

İlkokul döneminde ince motor beceriler, hızlı şekilde gelişmektedir. Kasların gelişimi ve birlikte çalışması; yazma, resim yapma, yapıştırma ve kesme davranışlarına ortam hazırlar (İnanç, Atıcı ve Bilgin, 2020). Bu davranışlar, dönemin en önemli değişimi olan okulun başlaması ile paralel ilerlemektedir. Okul döneminde çocukların cinsel davranışlarının nitelikleri de değişikliğe uğramaktadır. Esasen bu dönemdeki gelişimsel görevler, doğrudan cinsellik ile ilgili değildir (Cacciatore, Korteniemi-Poikela ve Kaltiala, 2019). Çünkü bu dönemde çocuklardaki cinsel ilgi ve merak azalır, genellikle cinsel konulara dair soru sorulmaz, araştırma yapılmaz (Kılıç, 2016). Sosyalleşmenin hızlanması ve buna bağlı olarak kültürel normların fark edilmesi, cinsel davranışların sınırlandırılmasına yol açarken gizlilik ve mahremiyet konusundaki istek de artabilir. Çocuklar bu dönemde çoğunlukla cinsel davranışlara ilişkin toplumsal kuralları takip etme eğilimindedir (Esen, 2021). Diğer yandan ağırlıklı olarak hemcinsleriyle vakit geçirdiklerinden çocukların, cinsel

keşif ve öğrenmelerinin de aynı cinsiyetteki akranları aracılığıyla olması muhtemeldir (DeLamater ve Friedrich, 2002).

Erikson'a (1956) göre okul çağı; oyun mantığından çıkıp toplumsal yaşantıda gerçekçi hedeflerin başarılmasına ortam hazırlamaktadır. Okul ortamındaki çalışma hedefleri, gerçek araç gereçlerle etkinlikler sunduğu için egonun işleyişini geliştirir. Egonun pasifliği etkinliğe dönüştürme eğilimi; etkinliklerin tamamlanmasına yönelik iç ihtiyacın sosyal gerçeklikte karşılık gelen talepleri ve fırsatları karşılamaya hazır olduğunu gösterir. Bu yüzden bu dönemde başarı duygusunu geliştirmek en öncelikli hedeftir. Bu duygu, "Ben öğrendiğim şeyim" düşüncesi ile vücut bulur. Başarı duygusunun gelişmediği noktada ise yetersizlik ve rekabet edememe ile karakterize olan aşağılık duygusu belirir (Erikson, 1959; 1980; Akt. Greene, 2008). Öyle ki en gurur verici başarılarında veya en unutulmaz başarısızlıklarda çocukluk deneyiminin izleri rahatlıkla görülebilir. Diğer yandan bu dönemde çocuk, içinde bulunduğu kültürün araç, sembol ve kavramlarını kullanma olanağı bulur. Bu olanak, çocuğa kültürüyle uyumlu bir kimlik verecek gerçek rolleri deneyimleme fırsatı sağlar (Erikson, 1988).

Havighurst'e (1972) göre de bu dönemin görevleri; oyunlar için gereken fiziksel becerileri öğrenmek, kendine karşı sağlıklı tutumlar geliştirmek, akranlarıyla iyi geçinmeyi öğrenmek, uygun erkeksi veya dişi sosyal rol öğrenmek, okuma-yazma-hesaplama temel beceriler geliştirmek, günlük yaşam için gerekli anlayışlar geliştirmek, ahlak-vicdan-değerler geliştirmek, kişisel bağımsızlığa ulaşmak ve sosyal grup ve kurumlara karşı tutum geliştirmek olarak sıralanabilir (Akt. Zunker, 2002).

Okula başlayan çocuklar kendilerini öğretmen ve arkadaşları içeren yeni ve geniş bir sosyal çevrenin içerisinde bulur. Özellikle hemcinsleriyle olmak üzere akranlarla geçirilen zaman artar, ilişkiler gelişir, çevre tarafından kabul görme ön plana çıkar (Eke, 2019). Alıcı ve ifade edici dil becerilerine okuma ve yazma becerisi de eklenir. Bu şekilde dilin daha bilinçli kullanımı, uygun yanıtlar ile konuşma süresinin uzaması ve toplumsal kurallara uygun şekilde iletişim mümkün olmaktadır (Ercan, 2021). Esasen çocuklar bir dili doğal ve akıcı şekilde konuşabilirler. Okul çağına geldiklerinde, dillerinin temel fonolojik, morfolojik ve söz dizimi ile ilgili özelliklerine hakim olmuşlardır. Bununla birlikte dillerindeki anlamlar, gelişim ve eğitimle birlikte değişmektedir (Bruner ve Olson, 1977).

Bu dönemdeki çocuklar, kendilerinden beklenen kuralların nedenlerini anlayabildikleri için uyumlu davranışta bulunma eğilimi gösterirler. Bu yüzden diğerlerinin davranışlarındaki niyetler algılanmaya ve dikkate alınmaya başlanır (Demircioğlu, 2021). Ayrıca bu dönemde empati ve duygu düzenleme becerilerinin zenginleştiği de

görülmektedir. Aynı olay karşısında farklı tepkilerin var olabileceğinin anlaşılması ile empati becerisi ve aynı anda aynı durum karşısında birden fazla duygunun yaşanabileceğinin fark edilmesiyle duygu düzenleme becerisi gelişir (Soylu ve Meydan, 2021). Önceki dönemlerden başlayıp bu dönemde etkisini sürdüren ve çocuklar için önemli olan kavramlardan birisi de oyundur. Vygotsky (1967) bu dönemde oyunun, içsel süreçlere dönüşerek içsel konuşma, mantıksal bellek ve soyut düşüncenin bir parçası haline geldiğini belirtmektedir. Okul çağında oyun ölmez, okul ortamında kurallara dayalı zorunlu etkinlik olarak kendi süreğenliğini sağlar.

Piaget (1964), nesneler üzerinde çalışıldığından, bu dönemi somut işlemler dönemi olarak isimlendirmektedir. Bu aşamada sınıflandırma, sınırlama, sayı fikrinin oluşumu, uzamsal ve zamansal işlemler, temel matematik, basit geometri gibi ilkokulun temel işlemleri için gerekli altyapı oluşmaktadır. Bu dönem çocukları, işlem öncesi döneme göre daha mantıklı bir düşünce sistemine sahiptir. Düşünceleri esneklik kazanmıştır ve organize edilmiştir. Benmerkezciliğin etkisinden çıkmış ve empati yeteneği kazanılmaya başlanmıştır (Özsarı, 2019). Havighurst (1980) de sinir sistemleri daha karmaşık hale geldiğinden bu dönemdeki çocukların daha incelikli düşünmelerinin ve aritmetik gibi konuların karmaşıklığını anlamalarının mümkün olduğunu belirtmektedir. Kendiliğinden ortaya çıkmasına ve çevreden öğrenilebilmesine rağmen bütünsel yapısı nedeniyle bahsi geçen gelişimsel görevlerin eğitim ortamında dikkate alınması önemli görülmektedir (Manning, 2002).

2.2.2. Çocukluk Döneminde Kariyer Gelişimi

Doğumdan ergenliğe uzanan süreyi ifade eden çocukluk döneminin kendine özgü kariyer gelişim özellikleri bulunmaktadır. Bu özellikler yalnızca içinde bulunulan dönemin kendisini ilgilendirmeyen, aynı zamanda kişilerin gelecek kariyer süreçleri üzerinde de önemli etkiler gösterir (Kırdök ve Doğanülkü, 2020). Kariyer gelişiminin ve yetişkin kariyer süreçlerinin çocukluk döneminde şekillenmeye ve temellerinin atılmaya başladığı kabul edilse de çocukluk dönemi kariyer gelişimine görece az odaklanılmıştır (Howard ve Walsh, 2011). Bunun bir sonucu olarak çocuklarda kariyer olgusuna dair literatürün hem ayrışmamış hem de yüzeysel olduğu söylenebilir (Watson ve McMahon, 2008). İlgili literatür çerçevesinde çocuklarda kariyer gelişimine ilişkin öncü düşüncelerin 1950'lerin başlarına dayandığı belirtilmektedir (Hartung ve diğerleri, 2008).

Kariyer olgusunu gelişimsel perspektif altında inceleyen ve çocukluk dönemini de bu perspektif içerisinde ele alan ilk kuramcılar Ginzberg, Ginsburg, Axelrad ve Herma'dır (1951). Ginzberg ve diğerleri (1951) çocukluk dönemini, iki evreye ayırmakta ve 11 yaşına

kadar devam eden ilk evreyi “fantezi seçim” aşaması olarak isimlendirmektedir. Bu dönemde çocukların gerçek dünya ile ilişkileri oldukça sınırlıdır ve ifade edilen meslek tercihleri hayal ve fantezi içerir. Yapılan tercihlerin temelinde haz ilkesi bulunmaktadır. Çocuklar yalnızca hoşlandıkları faaliyetleri tercih ederler ve bu dönem çocukları oyunları terk edip işe yönelmeye başlamaktadır (Kuzgun, 2017). Geçici seçim olarak isimlendirilen ikinci dönemde ise kişisel özellikler devreye girmeye başlar. 11-14 yaşları arasındaki bu dönemde geçici seçimler, çocukların ilgi alanlarına dayanır (Trice, Hughes, Odom, Woods ve McClellan, 1995). İlerleyen yıllarda Ginzberg (1972) yine çocukluk dönemi kariyer gelişiminin 21-25 yaşları arasında atılacak mesleki adımlar üzerindeki etkisini vurgulamış olmakla birlikte bu etkinin onarılamaz ve geri dönülemez bir etki olduğuna ilişkin fikrini değiştirmiştir. Ayrıca gelişimsel basamakların her çocuk üzerinde aynı etkiyi göstermeyebileceğini vurgulayan Ginzberg (1972), düşük sosyoekonomik düzey içerisinde doğan çocukların üst sosyoekonomik düzeyi içeren bir mesleki hedef geliştirme ve bu hedefe yönelik başarı elde etme olanağının sınırlılığına vurgu yapmaktadır. Bu durum içerisinde bulunan büyük çoğunluğun karşılaşacağı fazlaca engelin üstesinden gelemeyebileceğini belirtmektedir. Bu açıdan kuramcının çocuklarda kariyer gelişimine ilişkin zayıf da olsa sosyal perspektife vurgu yaptığı söylenebilir.

Yine 1950’li yıllara denk düşecek şekilde Roe (1957) da Maslow’un (1954) ihtiyaçlar kuramını temel alarak doyurulmayan gereksinimlerin meslek seçiminde güdüleyici bir unsur olduğunu belirtmiş ve çocuklarda kariyer alanına dikkat çekmiştir. Roe (1957) çocukların ebeveynleri ile etkileşimlerinin, çocukluk yaşantılarını şekillendirirken aynı zamanda kariyer seçimleri üzerinde de ihtiyaçların doyumu aracılığıyla etki gösterdiğini belirtmektedir. Kuramda bireyin ihtiyaç yapısının erken çocukluk dönemindeki hayal kırıklıklarından ve tatmininden büyük ölçüde etkilendiği varsayılmaktadır. Ortaya atılan bu kuram ile birlikte ebeveyn tarzlarının ihtiyaç hiyerarşisini nasıl etkilediği ve bu ihtiyaçların daha sonraki yetişkin yaşam tarzlarıyla ilişkileri araştırılmaya başlanmıştır (Zunker, 2002). Kuramın geçmiş odaklı olması ve zaman algısı gibi unsurlar, bilimsel kanıt ortaya koyma noktasında güçlükler yaratsa da (Niles ve Bowlsbey, 2013) varsayımların bilimsel anlamda tekrar kurgulanmasının çocuklarda kariyer gelişimine ışık tutacağı düşünülmektedir (Brown, Lum ve Voyle, 1997).

Super 1950’li yılların sonuna doğru, kariyer gelişiminin zaman içinde ayrı bir nokta değil bir süreç olduğunu kavramsallaştırarak o zamana kadarki en kapsamlı ve en modern kavramları ortaya koymuştur ve ortaya konan kavramlardan bir kısmı çocuklarda kariyer gelişimini konu edinmektedir (Helwig, 2008). Super (1980) çocukluk dönemini, kariyer

gelişimi açısından büyüme dönemi olarak nitelendirmiştir. Büyüme dönemi, fiziksel ve psikolojik büyümeyi ifade eder ve benlik kavramıyla ilişkili kapasite, tutum, ilgi ve ihtiyaçları barındırır (Zunker, 2002). Bu dönemde çocuklar kendileri ve kariyerler hakkında düşünmeye başlar. İlgi alanlarının daha fazla farkına varırlar (Drummond ve Ryan, 1995). Bu dönemde birey, yaşamın büyük bölümü için benlik kavramının önemli bileşenleri olan tutum ve davranış mekanizmalarını oluşturur. Ayrıca deneyimler, geçici ve nihai seçimlerde kullanılacak olan çalışma hayatına ilişkin bilgilere katkı sağlar (Isaacson ve Brown, 1999). Büyüme aşaması dört kariyer gelişim görevini içermektedir: gelecek hakkında endişelenmek, kişinin hayatı üzerinde kişisel kontrolünü artırmak, okulda ve işte başarmanın önemi konusunda farkındalık ve çalışma alışkanlıkları ve tutumlarına ilişkin yeterlik kazanmak. Bu görevlerin üç alt dönemde karşılandığı belirtilmektedir (Schultheiss, 2008). Hayal döneminde gereksinimler baskındır ve rol oynama önemli bir yer tutar. İlgi döneminde, yapılan etkinliklerde ve isteklerde beğeniler egemendir. Yetenek döneminde ise kapasite, eğitim ve işe yönelik ihtiyaçlar ön plana alınır (Super, 1953). Super (1990) ilerleyen yıllarda kuramını geliştirerek çocuklarda kariyer gelişimine ilişkin dokuz boyutlu (merak, keşif, bilgi, anahtar figürler, ilgi alanları, kontrol odağı, zaman perspektifi, benlik kavramı ve planlılık) bir model önermiş ve belirlenen dokuz boyuttaki davranışların çocuklar tarafından kazanılması durumunda kariyer gelişimlerinin kendilerinden beklenen düzeyde olacağını, sosyal problemleri daha başarılı şekilde çözebileceklerini ve karar verme becerilerinin sağlıklı şekilde güçleneceğini belirtmiştir (Akt. Siyez, 2016).

Savickas (2002) ise Super'in büyüme dönemi içerisinde ele aldığı ve kariyer gelişim özellikleri olarak açıkladığı ilgi, kontrol, inanç ve yetkinlik kavramlarını geliştirerek kariyer uyum yetenekleri adıyla tekrar tanımlamıştır. Esasen kariyer uyumuna dair bahsi geçen dört yetenek alanı, çocukluk döneminin yanı sıra yaşamın diğer dönemlerini de yakından ilgilendirmektedir. Bu yetenek alanlarından kariyer ilgisi, çocuklarda geleceğe yönelim ve yarına hazırlanmanın önemli olduğu duygusunu ortaya çıkarır (Savickas, 2013). Ebeveynler ve çevredeki kişilerle güven içeren ilişkiler ise çocuğun özerkliğini ve kendine güvenini besler. Bunun sonucunda kariyer kontrolü olarak isimlendirilen ve eğitsel ve mesleki keşiflere ilişkin yeni beceriler kazanmayı içeren yetenek alanı gelişir (Savickas, 1995). Kariyer merakı ise kişinin kendisi ile iş dünyası arasındaki uyumu keşfetmesi ve merak etmesi anlamına gelir. Çocuklarda kariyer merakı, kariyer keşfi aracılığıyla meslekleri tanımaya yol açar ve çocukların çalışma alanına yönelik ilgi geliştirmesine yol açar. Son olarak kariyer güveni çocukların sorunları çözmek ve önlerine çıkan engelleri aşmak, uygun seçimler yapmak gibi konularda öz-yeterlik duygularını ifade etmektedir (Savickas, 2002).

Gelişimsel kariyer kuramcıları arasında yer alan Gottfredson erken dönemlerde çocukların deneyimlerine odaklanmış ve bu deneyimlere ilişkin kavramlar üretmiştir (Helwig, 1998). Gottfredson'a (1981) göre kariyer gelişimi bağlamında en önemli unsurlar; cinsiyet, sosyal sınıf, zeka, mesleki ilgiler, yeterlikler ve değerlerdir. Bu unsurlar, kişinin benlik kavramı ve dünya görüşü daha karmaşık hale geldikçe, bilişsel gelişimin farklı aşamalarında benlik alanına dahil edilir. Bu aşamalardan ilki boyut ve güce yönelimdir (3-5 yaş). Bu aşamada sihirli düşünceden sezgisel düşünceye geçilir ve büyük-güçlü ve küçük-zayıf olarak basit şekilde sınıflandırma başlar. İkinci aşama ise cinsiyet rollerine yönelim aşamasıdır (6-8 yaş). Bu aşamada çocuklar, somut terimlerle düşünmeye, basit ayrımlar yapmaya ve cinsiyet rolleri kavramını anlamaya başlarlar. Öncelikle kıyafet gibi en görünür ipuçlarına odaklanırlar (Gottfredson ve Lapan, 1997). Cinsiyet rollerine katı şekilde bağlı olduklarından cinsiyete uygun kariyer arzuları ön plana çıkar. Daha sonraki aşama ise sosyal statü gibi sosyal davranış ve beklentilerin önemli belirleyiciler haline geldiği sosyal değerlere yönelim aşamasıdır (9-13 yaş). Bu aşamada çocuklar, toplum tarafından sosyal değerlendirmeye duyarlı hale gelir. Artık konu, yüksek ve düşük statü çerçevesinde ele alınır. Sosyal sınıfın daha somut sembollerini (kıyafet, eşya gibi) tanımaya başladıklarından çocuklar, gelir-eğitim-meslek arasındaki sıkı bağlantıyı fark ederek mesleklere prestij atfederler. Bu dönemde aileler başta olmak üzere toplumun hangi meslekleri düşük statülü kabul ettikleri öğrenilir ve prestif temelinde meslek seçimine dair taban ve tavan noktaları ortaya çıkar (Gottfredson, 1996). Dönemler halinde kariyer arzularını şekillendiren unsuları (cinsiyet rollerine bağlı süreçler, çocukların işçi rolüne yönelimleri gibi) kuramına dahil ederek Gottfredson çocuklarda kariyer gelişimini derinlemesine betimlemiştir (Porfeli ve diğerleri, 2008).

Esasen çocuklar, farkına vardıkları meslekler ile ilgili olumlu görüşe sahiptir. Ancak, dönemler içerisinde aktarıldığı gibi, yaşla birlikte benlik kavramı da gelişir ve benlik-meslek uyumu değerlendirme yapmak için önemli bir kriter olarak ortaya çıkar. Kişi sosyal alanına ilişkin daha derin bir görüş geliştirerek kabul edilebilir mesleki alternatifleri sınırlamaya başlamakta ve benlik-meslek uyumunu sürekli irdelemektedir (Gottfredson ve Lapan, 1997). Bu kapsamda öncelikle kişinin cinsiyeti ile uyumsuz olduğunu düşündüğü meslekler, daha sonra ise düşük prestijli olarak nitelendirilen meslekler hedef olmaktan çıkartılır. Son olarak genel yetenek seviyesine ilişkin algılar çerçevesinde aşırı çaba gerektiren ve bu konuda yetersiz hissedilen meslekler de hedef olmaktan çıkar (Helwig, 2001). Önceleri çocuklar kendilerini, cinsiyet rollerini ve meslekleri somut, dışsal, gözlenebilen niteliklere ve davranışlara göre tanımlarken daha sonra benlik, diğerleri ve işlerin daha soyut ve içsel

tanımlarını kullanmaya başlarlar. Bu aşamalar tüm çocukların ilerlediği genel bir gelişim sürecini ifade eder, ancak zekaya bağlı olarak farklı oranlarda gelişim mümkündür (Brott, 1993). Mesleklerin sosyal faktörler çerçevesinde elenmesi, bilişsel meslek haritası kavramını ön plana çıkarmaktadır. Bilişsel meslek haritası, mesleklere dair sosyal ilişkiler ve yaşam tarzları haritasıdır. Çocuklar meslekler ve gereksinimleri konusunda çok fazla bilgi sahibi olmasalar da sosyal ve ekonomik anlamda farklı mesleklerin ne anlam ifade ettiğine dair genel bir anlayışa sahiptir. Bir çocuğun bilişsel meslek haritası, bir yetişkinden daha basit ve daha yüzeyseldir. Ancak farkındalığı yetişkinlerin algıları ile tutarlıdır (Gottfredson, 1981).

Kariyer gelişimi de dahil olmak üzere insan gelişimi, çocukluk döneminde dinamik ve çok boyutlu, çok işlevli ve doğrusal olmayan yollarla sürekli ilerlemektedir (Hartung ve diğerleri, 2008). Buna paralel olarak kariyer kuramları ve çocuklarda kariyer gelişimine ilişkin tartışmalar, çocukluğun kendisi ile ilgili kavramsal bir konuyu ortaya çıkarmaktadır (Watson ve McMahon, 2008). Bu nedenle çocuklarda kariyer gelişimini ele alırken konu ile ilgili yapılan çalışmaları da dikkate almak gerekmektedir. Bu çalışmalar da çocuklarda kariyer gelişiminin pek çok unsurdan etkilendiğini ortaya koymaktadır. Öncelikle çocuklarda kariyer gelişimi başta aile olmak üzere çeşitli sosyal yapılar içerisinde şekillenir (Bacanlı ve Sürücü, 2011). Örneğin ebeveyn eğitim düzeyi (Azgın ve Şenler, 2019), ailelerin dini gelenekleri veya dine bağlılık düzeyleri (Scheitle ve Ecklund, 2016) gibi yakın çevresel unsurlar, çocukların kariyer arzularını örtük veya açık şekilde etkilemektedir. Yakın sosyal etkinin yanı sıra ekonomik ve sosyal baskı unsurlarının da çocuklarda kariyer gelişimini önemli oranda şekillendirebileceği düşünülmektedir (Watson ve diğerleri, 2010). Bu noktada çocuklarda sosyal çevrenin kısıtlayıcı etkisini azaltma olanağına sahip olan kariyer keşfi kavramı ön plana çıkmaktadır. Kariyer keşfi, çocukluk döneminde sosyalleşmeyi ve öğrenmeyi kolaylaştıran çok önemli bir mekanizmayı temsil etmektedir (Porfeli ve diğerleri, 2008). Formel eğitim dışında süren kariyer gelişiminin kültürel yapısı göz önüne alındığında eğitim aracılığıyla kariyer keşfinin kültürel arka planı kırmak için hala en gerçekçi araçlardan birisi olduğu bilinmektedir (Torimiro, Dionco-Adetayo ve Okorie, 2003). Nitekim kariyer gelişim teorisyenleri, bu yaş dönemini kariyer keşfine başlamak açısından önemli görmektedir (Drummond ve Ryan, 1995). Bu kapsamda farklı iş rollerini tanıma fırsatı sağlamak, çocuklarda kariyer gelişimini desteklemek adına önemli bir adımdır (McIntosh, 2000).

Çocuklar, bilişsel olarak geliştikçe iyi yaptıkları etkinlikler ile ilgili fazlaca bilgi edinirler (Primé ve diğerleri, 2010). Belirli faaliyet alanlarında kendilerini yetkin hissettiklerinde ise bu faaliyetlere ilgi duymaya başlarlar. Önceleri yetkinlikleri

farklılaşmamış olsa da ilerleyen dönemlerde çocukların yetkinlikleri farklı alanlarda ve daha soyut şekilde adım adım farklılaşmaya başlar (Tracey, 2001). Yetkinlik hissedilmesi gereken alanlardan birisi de kariyer gelişiminin kendisidir. Çocuklar kariyerlerine dair yapacakları seçimler üzerinde kontrol sahibi olduğunu hissederlerse yaptıkları seçimi sürdürmek adına motive olurlar. Bu noktada çocuklar için temel soru “Büyüdüğümde ne olacağım?” değil, “Uygun bir seçim yapmam için kendim hakkında neleri bilmem gerekiyor?” sorusudur. Bu sorunun cevabı, uygun risk alma davranışlarını güçlendirirken içsel kontrol duygularını da geliştirir (Miller, 1989). Çocukların kontrol duygularını geliştirmelerinde önemli bir unsur da yapılan işlerle ilgili çevrelerinden takdir kazanmalarıdır (Beale ve Williams, 2000). Takdir ise beraberinde benlik saygısını getirir ve benlik saygısının artması, çocukluk dönemi kariyer gelişimi için oldukça önemli bir unsurdur (Miller, 1989). Diğer yandan çocukların karşılaştıkları mesleki görevlerle başa çıkmalarına yardımcı olmak, okul başarılarını ve olumlu kişisel algıları da pozitif anlamda etkilemektedir (Porfeli ve diğerleri, 2008). Nitekim okulu bırakma davranışı çoğunlukla okulda öğrenilenler ile okul dışında yaşanan hayat arasındaki ilişkiler algılanmadığında ortaya çıkar (Stein, 1991). Bu kopukluğu gidermek adına meslek seçim aşamasına kadar geçen sürede çocukların kariyer gelişimlerine ilişkin bilgi ve becerilerini artırmaları önemli görülmektedir (Işık, 2014).

2.3. Öyküsel Kariyer Psikolojik Danışmanlığı

Geliştirilen psiko-eğitim programı öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığına dayanmaktadır. Bu nedenle bu bölümde öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığının tarihsel bağlamı ve teorik temelleri ele alınmıştır.

Kariyer alanının köklü bir tarihi vardır ve bu tarih ardışık olarak ortaya çıkıp birbirini tetikleyen pek çok kariyer kuramını barındırmaktadır (Pope, 2003). İlk olarak kariyer alanı, 20. Yüzyılın başlarında pozitivizm görüşü temelinde rasyonel karar verme stratejileri kullanılarak kişi-meslek eşleştirmesi yapma hedefiyle ortaya çıkmıştır (Brott, 2001). Ardından 1950’lere gelindiğinde meslek seçimi, eşleştirme mantığından ziyade bir oluşum ve gelişme süreci olarak ele alınarak kariyer gelişimindeki dinamikler anlaşılmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda 1980’lerde kariyer gelişimi kavramı önem kazanmış ve çok kültürlü yaklaşımlar kuram ve uygulamalarda önemli hale gelmiştir. 1990’lara gelindiğinde ise bireyin bilişsel engellerini ortadan kaldırarak çevresel bariyerlerin aşılabileceği fikrine dayanan sosyal ve bilişsel kuramlar ön plana çıkmıştır. Ardından yaşanan ekonomik kriz ve küreselleşmenin etkileri ile kariyer alanında paradigma değişimi yaşanmış ve post-modernizme dayanan yapılandırmacı yaklaşım önem kazanmıştır (Yeşilyaprak, 2012).

Yapılandırmacı yaklaşım; her bireyin deneyim dünyasını bilişsel süreçler yoluyla inşa ettiğini öne sürmektedir. Bu görüşe göre dış dünya doğrudan bilinemez, daha çok zihnin inşası yoluyla keşfedilebilir (Young ve Collin, 2004). Yapılandırmacı perspektiften bakıldığında insanlar çevrelerinden ayrılamaz, insan davranışları yalnızca içinde bulunulan bağlamda anlaşılabilir ve bireyler kendi gerçekliklerini yaratma sürecinde aktiftirler (Brott, 2001). Yapılandırmacı yaklaşımın iddialarına paralel olarak günümüzde iş dünyasına girmek ve mesleki pozisyonlarda ilerlemek, modern endüstriyel çağda olduğundan çok daha fazla çaba gerektirmektedir. Artık bireyler tek bir kurumun sınırları içerisinde uzun yıllar çalışmak yerine yaşamları boyunca pek çok işte çalışmak, diğer bir deyişle kariyerlerini yapılandırmak zorunda kalmaktadır. Kariyerleri yapılandırmak ise karmaşıklık ve dinamizm içeren bireysel bir süreçtir ve kariyer konusunda bireylere ve yaratacakları kişisel öykülere odaklanmayı gerekli kılmaktadır (Savickas, 2011). Öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığının bireysel gerçeklerin değişmez olmadığına, oluşturulduğuna ve diğerleriyle birlikte değiştirilebileceğine yönelik vurgusu, gerek yapılandırmacı yaklaşıma gerekse iş dünyasının mevcut koşullarına paralel görünmektedir (İlgar ve İlgar, 2018). Bu açıdan öyküsel yaklaşım, önceki dönemlerde ortaya atılan kariyer kuramlarının aksine kariyer davranışının karmaşık yapısını bütünsel ve tutarlı şekilde ortaya koyma ve günümüz iş dünyasının dinamik yapısını bireysel düzlemde çözümleme potansiyeline sahip görünmektedir (Bujold, 2004). Ancak otuz yılı aşkın bir süre geçmesine karşın öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığına ilişkin kesin bir tanım yapmak mümkün görünmemektedir. Çünkü yaklaşım, fikir ve yöntem birikimi açısından hızla gelişmektedir (McIlveen ve Patton, 2007). Buna karşın yaklaşımın gelişime ve değişime açık kuramsal temelleri belirgindir.

Öyküsel yaklaşım, kariyer gelişiminde kişisel denetime dikkat çeken postmodern paradigmanın bir örneğini temsil etmektedir (Niles ve Bowsbey, 2013). Öyküsel düzlemde insanlar ve deneyimleri; ilişkisel, bağlamsal ve bireycilik karşıtı bir terapötik bakış ile ele alınmaktadır. Bu bakış açısı, bireylerin kendi fiziksel varlığıyla sınırlı bir benlik taşıdığını iddia eden ana akım psikoloji yaklaşımlarından ayrılmaktadır (Madigan, 2016). Mesleki davranış ve kariyer alanına öyküsel yaklaşım, bireyleri durağan özelliklere sahip olarak görmek yerine, öykü olarak yeniden kavramsallaştırır. Bireylerin ihtiyaçlarının, ilgilerinin, yeteneklerinin ve değerlerinin ortaya çıktığı bağlamı irdeler (McMahon ve Watson, 2012). Bağlamin öne çıkarılmasıyla genel davranış yasaları çerçevesinde üretilen bilgiler yerine, danışman ve danışan arasındaki etkileşimi merkeze alan bir yaklaşım benimsenir ve kariyer inşa süreçleri öykü kavramı etrafında bütünsel olarak ele alınır (Reid, 2005).

Öykü, danışma süreci içerisinde keşfedilmeyi bekleyen duyguların, kültürel etkilerin ve bilişsel yapıların dilsel yansımasıdır (İlgar ve İlgar, 2018). Başlangıç ile süreci ve geleceği bütünleştirerek zamansal bir organizasyon sağlar (Cochran, 1997). Öyküler, geçmişin olgusal açıklamaları değil, deneyimlerin yorumlamalarıdır. Bireylerin olayları ve yaşamlarını, “zaman içinde bir şeyler yapmaya çalışan aktörler” olarak nasıl açıkladıklarına dair anlatılardır. Öykü olarak ele alınan ve yaşamın bütününe kapsayan yapı, her bir bireysel anlatım veya tikel öykünün bir araya gelmesi, genişlemesi ve düşünce, tutum ve davranışlarda süreklilik kazanması ile ortaya çıkar (Dinç ve Dinçer, 2020). Anlatılan öyküler, şimdiki zamanda etkisini sürdürmekte ve kişinin deneyimini şekillendirmektedir. Bu şekilde de geçmiş olayların şimdiki gerçekliğin inşası üzerindeki etkisi mümkün olabilmektedir. Öykü kavramı, hem bireyin mesleki kişiliğini, kariyer uyumluluğunu ve motivasyonunu değerlendirme ve tanımlama hem de kariyer alanına ilişkin müdahale fırsatı sunar (Corso ve Rehfuß, 2011). Bu fırsat, bireylerin yaşamları üzerindeki öz farkındalıklarını artırmalarından doğmaktadır (Reid ve West, 2011).

Öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı üç önerme üzerine kuruludur. Birincisi, insanlar bütünleştirici bir yaşam öyküsüne yönelirler ve çoğu zaman bunu başarırlar. İkincisi; yapıcı, bütünleştirici bir öyküyü temel alan yaşam daha anlamlı, üretken ve tatmin edicidir. Üçüncüsü ise terapistler, insanların yaşam kurguları oluşturmalarına ve bu kurguları gerçekleştirmelerine yardımcı olabilir (Cochran, 2011). Önermeler çerçevesinde öyküsel perspektifte vurgulanan önemli bir nokta, yalnızca iş için değil aynı zamanda yaşamın bütünü için değerler ve ilgi alanları temelinde öykü yoluyla kişisel anlamın oluşturulmasıdır. Bu açıdan bakıldığında kişileri eğitim kurslarına, eğitim programlarına ve işlere yerleştirmekten daha geniş kapsamlı bir bakış açısı göze çarpmaktadır (Reid, 2005). Anlam yaratmanın kariyer psikolojik danışmanlığı açısından önemli bir yolu, mesleki gelişimin ve buna bağlı olarak kariyer keşfinin yardım sürecine güçlü şekilde dahil edilmesidir (Chen, 2002). Yeni yaşam deneyimlerine maruz kalmak, birey tarafından daha önce fark edilmeyen ilgi ve arzuları ortaya çıkarmaktadır. Bu deneyimler ise bireyin algısı ve diğerlerinin geri bildirimleri temelinde içselleştirilir. Sonuçta yeni yaşam deneyimleri, kişilerin kimliğini değiştirebilir (McMahon, Watson, Chetty ve Hoelson, 2012).

Bireyler, diğerleri ile etkileşim içinde oldukları sosyal çevrelerinde kimlik edinirler ve çevresel ilişkiler aracılığıyla da edindikleri kimliklerini pekiştirir ve sürdürürler. Çevreden gelen destek ve onay sağlıklı bir kimlik oluşturmada belirleyici etken olarak görülmektedir (Kararımak ve Bugay, 2010). Kişisel öyküler, çevresel etkiyi de kapsayacak şekilde, geçmiş olayları ve deneyimleri birleştirerek kimlik duygusu için önkoşul olan nedensellik ve

süreklilik oluşturur. Bu açıdan öykü, kariyer bağlamında kimlik inşası için temel söylem türünü temsil etmektedir (LaPointe, 2010). Anlam ve kimliğe yönelik bu öyküsel süreç; kişisel kariyer öykülerini geliştirmelerine yardımcı olmak açısından bireylere etkili müdahale imkanı sağlamaktadır (McIlveen ve Patton, 2007).

Kimlik ve anlamın yanı sıra kariyer öykülerindeki bir diğer önemli nokta yaşam temalarıdır. Tema kavramı, anlatılan çeşitli mikro öykülerin ortak konusudur. Yaşam olayları kişisel öykü bağlamında toplanır ve sentezlenir. Sonuçta öyküsel kimlik inşasında, bireylerin hayatlarında meydana gelen yeni olayları yapılandırmak için temalar sürekli gözden geçirilir (Bujold, 2004). Bireyler, temalar aracılığıyla bağlamı ve makro öyküyü oluşturarak yaşam süresince kariyer problemine uyum sağlayabilirler ve kariyerlerini proaktif şekilde düzenleyebilirler (McMahon ve Watson, 2012).

Diğer yandan bireylerin kendilerine ve dünyaya ilişkin algılarını içeren öyküler, yaşamın arka planını oluşturan güçlü söylemlerden ayrılamamaktadır. Sosyal etkileşimler sonucu ortaya çıkan ve kişisel öyküleri sınırlayan söylemler, genellikle baskın duruma geçer ve kişilerin dünyayı yalnızca baskın olan öğelerle algılamalarına yol açar (Dinç ve Dinçer, 2020). Bu algılar ile baskın söylem, bireylerin kişisel öyküleri haline gelebilir. Sonuçta ortaya çıkan ve bireye ait olmayan öykü, davranış ve seçimler üzerinde etkili hale gelir (Russel ve Carrey, 2020). Bu doğrultuda kişisel anlamın kültürel bir çerçevede ön plana alınması ve mesleki ve eğitsel karar alma süreçlerine dahil edilmesi öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığının ayırt edici özelliklerinden biridir (Reid ve West, 2011).

Öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığının önemli ve ayırt edici bir diğer yönü, objektif kariyere yer vermekle birlikte, sübjektif kariyer temelindeki bakış açısıdır. Objektif kariyer; maaş, terfi, hiyerarşik durum gibi somut ve dışsal bilgileri içerirken sübjektif kariyer, bireyin kariyeri ile ilgili öznel değerlendirmelerini içermektedir. Objektif kariyerde psikolojik danışman danışana bilgi aktarma konusunda uzman iken sübjektif kariyerde, danışanın deneyimine ve bakış açısına ilişkin aktarımı ön plandadır (Abele ve Spurr, 2009). Öyküsel kariyer perspektifinde, bireylerin anlattığı hikayelere akademik ve formel bilgilerden daha fazla önem verilmekte (Kararımak ve Bugay, 2010) dolayısıyla nesnel gerçeklikten ziyade bireylerin algılama biçimleri ön plana çıkmaktadır (McMahon ve diğerleri, 2012). Buna karşın öyküsel yaklaşım içerisinde kariyerin her iki yönü de ele alınarak hem öykülerin nesnel bir perspektiften sağlam ve gerçekçi olmasına hem de öznel perspektiften anlamlı ve olumlu şekilde algılanmasına çalışılmaktadır (Christensen ve Johnston, 2003). Sonuçta öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı, gerçeklerin danışan

açısından anlamına ilişkin öznel boyutu merkeze alarak gerçeklerin ötesine geçer (Russel ve Carrey, 2020).

Esasen öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığının odak noktası iki amaç çerçevesinde özetlenebilir. Birinci amaç, yaşamının ve kariyerinin öyküsünü oluşturmak üzere danışanı sürece dahil etmektir. İkinci amaç ise danışanı bu öyküde daha güçlü bir aktör haline getirmek için güçlendirmektir (Cochran, 2011). Bu amaçlar çerçevesinde süreç; terapötik iletişim, işbirliği ve somut deneyim içeren mikro öykülerin aktarımı ile başlar. Mikro öyküler yoluyla danışanlar hayatlarını daha kolay incelemeyebilmektedir. Öznellik konusu, yaklaşımın yapı taşlarından birisini oluşturduğundan bireylerin özne olarak kendilerine ve yaşam pratiklerine saygı esastır. Bu yüzden psikolojik danışmanın ilk görüşmeden itibaren süreç boyunca meraklı, saygılı, yaratıcı fikirlere açık ve öz farkındalığının yüksek olması önemlidir (Reid ve West, 2011). Psikolojik danışmanın becerilerinin de etkisiyle kişilerin hayatlarındaki deneyimler, zenginleştirici şekilde danışma sürecine dahil edilir (Chen, 2002). Bu doğrultuda ilk görüşmeden itibaren hem bireyin hayatından hem de içinde bulunduğu bağlamdan kaynaklanan öyküler ortaya konur. Örneğin başlangıç seviyesindeki bir iş; hem öz saygı düşüklüğüne sebep olan ve bireyi asgari ücrete mahkum eden bir sorun olabilir hem de beceri geliştirmek ve kariyer basamaklarını çıkmak için bir temel sağlayabilir. Özetle öykünün nasıl anlatıldığı bireysel algıdaki farkı ortaya koymaktadır (Cochran, 1997).

Otobiyografik akıl yürütme, anlam inşa etmenin temelini oluşturur. Anlatılan mikro öykülerdeki benzerlikler ve buna bağlı olarak temalar ortaya çıkarılır. Örtük anlamlar belirgin hale geldikçe yeni yaşam alanları açmak adına anlam boyutları detaylandırılır ve gözden geçirilir. Ardından yansıtıcı gözlem ve danışanın dikkatini kendine vermesi ile sınırlayıcı fikirlerin ve yanlış inançların yapı sökümü gerçekleştirilir. Yapı sökümü, kişi ile sorunun ayırımına dayanan dışsallaştırma tekniği yoluyla gerçekleştirilir. Sorun ve kişi ayırımının ardından danışanın yaşamında göz ardı ettiği istisnai ve özgün sonuçlar, yeniden yazma konuşmalarının ve nihayet alternatif öykülerin başlangıç noktasını oluşturmaktadır (Madigan, 2016). Üçüncü adımda, oluşturulan yeni gerçeklik temelinde yeniden bir makro öykü yapılandırılır. İnşa edilen makro öykü, danışan için anlamlı ve önemlidir. Yeniden inşa sürecinde danışman, öyküye dair başlıkları bütünleştirerek danışanda bir kimlik duygusu uyandırmaya çalışır. Böylelikle daha kapsamlı bir kariyer öyküsü yapılandırılmış olur (Niles ve Bowsbey, 2013).

Son olarak, danışan ve terapist birlikte, dış dünyaya yönelik aktif deneyim içeren bir eylem planı oluştururlar (Savickas, 2015). Sonuçta kişinin kendi yaşamına dair yeni bir bakış

açısı kazanması yoluyla alternatif öykü yaratılmış olur (Dinç ve Dinçer, 2020). Alternatif öykü için kişiler; öykülerinin farkına varır, uyum sağlamaları için gereken tutum, inanç ve yetkinliklerini tanır ve kendileri için önemli olan şeyleri belirlerler (Corso ve Rehfuß, 2011). Danışanlar, danışmanlık süresince yeni öykülerindeki test etmek için planlı ve tutarlı eylemlerde bulunduğu danışmanlık tamamlanır (Savickas, 2015). Yardım sürecinin başında, birçok danışan kendi yaşamına yabancısıdır. Süreç tamamlandığında ise kendi amaçları vardır ve kariyerlerini hayatlarına bütünlük katan bir parça olarak görürler (Savickas, 2011). Diğer yandan öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığında, danışanın duyguları tartışma çerçevesine taşınır. Ancak öykülere dair duygusal özellikler ne vurgulanır ne de azaltılır. Aksine duygular, gerçekliğe dair bir gösterge olarak öykünün içinde konumlandırılır (McIlveen ve Patton, 2007). Öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığında değerlendirme süreçleri ise yalnızca danışanın kişisel veya mesleki niteliklerini ölçmek anlamına gelmemektedir. Değerlendirme, danışanın yaşamını anlattığı keşif sürecinin tamamını kapsamaktadır. Nitel değerlendirme yöntemlerinin danışmanlık sürecine dahil edilmesiyle öyküsel perspektif tutarlı şekilde danışma ortamına yansıtılır (Stebbleton, 2010).

2.4. Alanda Yapılan Çalışmalar

İlkokul döneminde çocuklarda kariyer gelişimine yönelik yapılan müdahale çalışmaları, diğer yaşam dönemleri ile kıyaslandığında, görece azdır. Öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığının kariyer gelişimine yönelik müdahalelerde kullanımı ise son dönemlerde odaklanılan konu başlıkları arasında yer almaktadır. Bu nedenle bu bölümde hem ilkökul döneminde farklı yaklaşımlara dayanan kariyer müdahaleleri hem de öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığının ilkökul ve ortaokul döneminde kullanımına ilişkin araştırmalar ele alınacaktır. Bunun yanı sıra ilkökul dönemi kariyer gelişimi ve ilkökul dönemi kariyer gelişimi müdahaleleri ile yakın ilişkili olduğu düşünülen 5. Sınıf öğrencilerine yönelik bazı program örneklerine de bölüm içerisinde yer verilecektir.

2.4.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Tezcan (2013) tarafından yapılan çalışmada ilkökul 4. Sınıf öğrencilerine yönelik Super'in yaşam boyu yaşam alanı yaklaşımını temel alan mesleki grup rehberliği programı geliştirilmiş ve etkililiği test edilmiştir. Tek grup ön test-son test yarı deneysel desenin kullanıldığı araştırmaya toplam 12 öğrenci (6 kız ve 6 erkek) katılmıştır. Çalışmanın bulguları, geliştirilen mesleki grup rehberliği programının ilkökul 4. Sınıf öğrencilerinin kariyer gelişimlerini anlamlı düzeyde desteklediğini ortaya koymaktadır.

Özgür ve Çelik (2018) tarafından yapılan çalışmada ilkokul 4. Sınıf öğrencilerine düzenli olarak çeşitli meslekler ile ilgili öyküler okunmuş ve bu uygulamanın öğrencilerin kariyer gelişimleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışmada eşitlenmemiş kontrol gruplu ön test-son test yarı deneysel desen kullanılmıştır. Kontrol grubunda 20 ve deney grubunda 20 öğrenci olmak üzere toplam 40 öğrenci araştırmaya katılmıştır. Araştırma kapsamında deney grubunda yer alan öğrencilere 20 gün içerisinde 10 farklı mesleği ele alan öyküler okunmuştur. Kontrol grubuna ise işlem süresince, çalışmanın bağımlı değişkeni ile ilişkili olmayan serbest okuma aktivitesi gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın bulguları, uygulanan programın kontrol grubu katılımcılarına göre deney grubu katılımcılarının kariyer gelişimlerine dair merak/araştırma düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etki gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Özkan (2019) tarafından 5. Sınıf öğrencilerine yönelik Super'in çocuklukta kariyer gelişimi modeli temelinde kariyer gelişimi psiko-eğitim programı geliştirilmiş ve etkililiği test edilmiştir. Araştırmada deney ve kontrol gruplu ön test-son test-izleme testini içeren yarı deneysel desen kullanılmıştır. Kontrol grubunda 14 öğrenci (6 kız, 8 erkek) ve deney grubunda 14 öğrenci (6 kız, 8 erkek) olmak üzere araştırmaya toplam 28 öğrenci katılmıştır. Deney grubuna geliştirilen program uygulanırken kontrol grubuna herhangi bir uygulama yapılmamıştır. Çalışmanın bulguları, uygulanan programın kontrol grubu katılımcılarına göre deney grubu katılımcılarının kariyer gelişimi ve karar verme düzeylerini anlamlı şekilde artırdığını ve program etkisinin izleme testinde de sürdüğünü ortaya koymaktadır.

Çimşir ve Akdoğan (2020) tarafından yapılan çalışmada, öncelikle ilkokul dördüncü sınıf düzeyinde eğitimlerine devam eden 60 öğrencinin cinsiyete dair kalıp yargıları ortaya konmuştur. Ortaya konan kalıp yargılar, lisans düzeyinde eğitim gerektiren 16 mesleği içermektedir. Ardından cinsiyet temelli kalıp yargıları ortadan kaldırmayı hedefleyen tek oturumluk sınıf rehberlik etkinliği tasarlanmış ve etkililiği test edilmiştir. Tasarlanan etkinlik, gazetelerde haberleri yapılan ve geleneksel olarak karşı cinse özgü olduğu düşünülen meslek gruplarında çalışan kadın ve erkek bireyleri içermektedir. Uygulama sonucunda, erkek mesleği olarak nitelendirilen inşaat mühendisliği, bilgisayar mühendisliği, makine mühendisliği, pilotluk, hakimlik, banka müdürlüğü, bilim insanlığı, mali müşavirlik ve kadın mesleği olarak nitelendirilen hemşirelik mesleğine ilişkin öğrencilerin cinsiyet temelli kalıp yargılarının anlamlı şekilde azaldığı belirlenmiştir.

Aydın (2021) tarafından yapılan çalışmada ilkokul dördüncü sınıf öğrencilerine yönelik robotik ve kodlama eğitimi tasarlanmış ve tasarlanan eğitimin etkililiği incelenmiştir. Çalışmada ön test-son test kontrol gruplu yarı deneysel desen kullanılmıştır. Deney grubunda

25 öğrenci (18 kız, 7 erkek) ve kontrol grubunda 22 öğrenci (14 kız, 8 erkek) olmak üzere çalışmaya toplam 47 öğrenci katılmıştır. Deney grubuna, tasarlanan robotik ve kodlama eğitimi uygulanırken kontrol grubuna, mevcut müfredat kazanımlarını içeren öğretim uygulanmıştır. Uygulama sonucunda, kontrol grubu katılımcılarına göre deney grubu katılımcılarının STEM eğitime yönelik tutum ve temel beceri ile STEM kariyer ilgilerinde anlamlı bir artışın olduğu belirlenmiştir.

Özer ve diğerleri (2021) tarafından yapılan çalışmada travma müdahalelerinde sıklıkla kullanılan Hayat Ağacı uygulaması temelinde ve öyküsel yaklaşıma dayalı bir kariyer psikolojik danışmanlığı programı geliştirilmiş ve etkililiği test edilmiştir. Çalışmada ön test-son test kontrol gruplu yarı deneysel desen kullanılmıştır ve çalışma grubu ortaokul yedinci sınıf öğrencilerinden oluşmaktadır. Deney grubunda 13 öğrenci (7 kız, 6 erkek) ve kontrol grubunda 12 öğrenci (7 kız, 5 erkek) olmak üzere çalışmaya toplam 25 öğrenci katılmıştır. Deney grubuna geliştirilen program uygulanırken kontrol grubuna herhangi bir işlem yapılmamıştır. Uygulama sonucunda, kontrol grubu katılımcılarına göre deney grubu katılımcılarının kariyer karar verme öz-yeterliklerinin anlamlı şekilde arttığı belirlenmiştir.

2.4.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Bailey ve Nihlen (1990) tarafından yapılan çalışmada geleneksel cinsiyet meslek eşleştirmesine aykırı rol modellerin derslere dahil edilmesini içeren bir müdahale programı uygulanmıştır. Çalışmaya toplam 219 öğrenci (103 kız, 53 erkek) katılmıştır ve öğrencilerin aileleri hem işçi sınıfı hem de orta sınıfı içermektedir. Program kapsamında öncelikle öğrenciler; erkekler, kadınlar ve hem erkek hem de kadınlar için uygun olduğunu düşündükleri 30 mesleği eşleştirmişlerdir. Ardından öğrenciler geleneksel meslek cinsiyet eşleştirmesine aykırı rol modellerle ders saatleri içerisinde etkileşime girmişlerdir. Aynı zamanda öğrenciler, sınıf öğretmenleri tarafından etkinlik öncesi hazırlık ve etkinlik sonrası ilgili mesleği tartışma yoluyla bilgi almışlardır. Sonuçta geleneksel cinsiyet meslek eşleştirmesine aykırı rol modellere maruz kalmanın öğrencilerin hem erkekler hem de kadınlar için daha fazla ortak meslek listelemelerine yol açtığı belirlenmiştir. Diğer bir değişle öğrencilerin kariyer alanında cinsiyete dair kalıp yargılarında azalma meydana gelmiştir.

Ahn ve Lee (2011) tarafından yapılan çalışmada 5. Sınıf öğrencilerine yönelik tartışma odaklı okuma kariyer keşfi programı tasarlanmış ve etkililiği test edilmiştir. Bunun için bir deney grubu iki tane de karşılaştırma grubu oluşturulmuştur. Birinci karşılaştırma grubuna kariyer eğitim programı verilmiş, ikinci karşılaştırma grubuna ise konu çalışması yapılmıştır. Sonuçta tartışma odaklı okuma kariyer keşfi programı uygulanan deney grubu

katılımcılarının kariyer gelişim düzeyleri, konu çalışması yapılan gruba göre anlamlı oranda yüksek bulunurken kariyer eğitimi verilen gruba göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Son olarak, diğer iki gruba göre tartışma odaklı okuma kariyer keşfi programı uygulanan deney grubu katılımcılarının başarı motivasyonları anlamlı şekilde artmıştır.

Nota, Santilli ve Soresi (2016) tarafından yapılan çalışmada ortaokul öğrencilerine yönelik yaşam tasarımı ilkelerine dayalı bir çevrimiçi kariyer müdahalesi tasarlanmış ve tasarlanan müdahalenin etkililiği geleneksel bir kariyer müdahalesi ile karşılaştırılmıştır. Çalışmada ön test-son test kontrol gruplu yarı deneysel desen kullanılmıştır. Deney grubunda 100 öğrenci (61 kız, 39 erkek) ve kontrol grubunda 100 öğrenci (52 kız, 48 erkek) olmak üzere çalışmaya toplam 200 öğrenci katılmıştır. Deney grubuna, tasarlanan çevrimiçi kariyer müdahalesi uygulanırken kontrol grubuna test yorumuna dayalı geleneksel bir mesleki rehberlik programı uygulanmıştır. Uygulama sonucunda, çevrimiçi kariyer müdahalesi alan deney grubu katılımcılarının geleneksel kariyer müdahalesi alan kontrol grubu katılımcılarına göre kariyer uyumu ve yaşam doyumu düzeyleri anlamlı oranda yüksek bulunmuştur. Ayrıca sonuçlar, çevrimiçi kariyer müdahalesinin öğrencilerin gelecek özkölemlerini içeren kariyer öykülerini arttırdığını ortaya koymuştur.

Cerrito ve diğerleri (2018) tarafından yapılan çalışmada 4. ve 5. Sınıf öğrencilerine yönelik internet tabanlı kariyer rehberliği müdahalesi tasarlanmış ve tasarlanan müdahalenin etkililiği geleneksel sınıf içi kariyer müdahalesi ile karşılaştırılmıştır. Çalışmada ön test-son test kontrol gruplu yarı deneysel desen kullanılmıştır. Deney grubunda 61 öğrenci ve kontrol grubunda 61 öğrenci olmak üzere çalışmaya toplam 122 öğrenci (51 kız, 71 erkek) katılmıştır. Deney grubuna, tasarlanan internet tabanlı kariyer müdahalesi uygulanırken kontrol grubuna geleneksel sınıf içi kariyer müdahalesi uygulanmıştır. Uygulama sonucunda, alınan kariyer rehberliği müdahalesinin türü ne olursa olsun bilgi, merak/keşif, ilgi alanları ve kontrol odağı düzeylerinde anlamlı farklılık görülmemiştir. Grup içi etkiye bakıldığında ise geleneksel kariyer müdahalesi alan kontrol grubu katılımcılarının merak/keşif ve kontrol odağı düzeyleri, internet tabanlı kariyer müdahalesi alan deney grubuna göre daha yüksek bulunmuştur.

Edwin ve Prescod (2018) tarafından yapılan çalışmada 5. Sınıf öğrencilerine yönelik teknoloji temelli kariyer gelişimi müfredatı tasarlanmıştır. Tasarlanan programda öğrencilere çeşitli kariyerler ve üniversite dereceleri hakkında bilgi sağlama, ilgi alanlarını keşfetme konusunda rehberlik etme ve öğrencilerin mevcut akademik çabaları ile iş dünyası arasındaki bağlantıları kolaylaştırma konusunda öneriler yer almaktadır. Öğrenciler üniteye yer alan bilgileri, seçtikleri kariyere ilişkin profil oluşturmak ve oluşturdukları profili bir kariyer

fuvarında sunmak üzere kullanılmaktadırlar. Okul psikolojik danışmanları, geliştirilen programı öğrencilerin kariyer gelişimlerini desteklemek ve öğrencileri iş dünyasına hazırlamak için kullanabilirler.

Ginevra ve Nota (2018) tarafından yapılan çalışmada ilkokul öğrencilerine yönelik 10 ünitelik bir kariyer eğitimi tasarlanmış ve etkililiği test edilmiştir. Çalışmada ön test-son test kontrol gruplu yarı deneysel desen kullanılmıştır. Deney grubunda 77 öğrenci (40 kız, 37 erkek) ve kontrol grubunda 77 öğrenci (35 kız, 42 erkek) olmak üzere çalışmaya toplam 154 öğrenci katılmıştır. Deney grubuna tasarlanan program uygulanırken kontrol grubuna herhangi bir uygulama gerçekleştirilmemiştir. Uygulama sonucunda, kontrol grubu katılımcılarına göre deney grubu katılımcılarının umut, iyimserlik, merak, kariyer araştırması, mesleki bilgi, planlama ve zaman perspektifi düzeylerinde anlamlı şekilde artış olmuştur.

Santilli, Nota ve Hartung (2019) tarafından yapılan çalışmada ortaokul öğrencilerine yönelik Kariyer Hikayem (My Career Story) çalışma kitapçığına dayalı bir kariyer yapılandırma müdahalesi geliştirilmiş ve tasarlanan müdahalenin etkililiği geleneksel kariyer müdahalesi ile karşılaştırılmıştır. Çalışmada ön test-son test kontrol gruplu yarı deneysel desen kullanılmıştır. Deney grubunda 54 öğrenci (27 kız, 27 erkek) ve kontrol grubunda 54 öğrenci (27 kız, 27 erkek) olmak üzere çalışmaya toplam 108 öğrenci katılmıştır. Deney grubuna Kariyer Hikayem kitapçığı temelinde geliştirilen program uygulanırken kontrol grubuna geleneksel bir sınıf içi mesleki rehberlik programı uygulanmıştır. Uygulama sonucunda, kontrol grubu katılımcılarına göre deney grubu katılımcılarının kariyer uyumu ve geleceğe yönelim düzeylerinde anlamlı şekilde artış olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde, yapılan moderasyon analizinde kontrol grubu katılımcılarına göre deney grubu katılımcılarının kariyer uyumluluğunun endişe ve kontrol alt boyutlarında anlamlı bir artış olduğu belirlenmiştir. Bunun yanı sıra her iki grup için de umut, iyimserlik ve dayanıklılık düzeylerinde anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Trianasari ve Purwanta (2019) tarafından yapılan çalışmada ilkokul öğrencilerinin kariyer hayallerini geliştirmek amacıyla bir kariyer bilgi modülü tasarlanmıştır. Tasarlanan modülde öğrencilere görsel medya aracılığıyla kariyer bilgileri sağlanmış ve sonuçta öğrencilerin kariyer hayalleri artırılmaya çalışılmıştır. Çalışma, araştırma ve geliştirme çalışmasıdır ve çalışmada Borg ve Gall tasarımı kullanılmıştır. Ön çalışmanın denekleri altı, asıl araştırmanın denekleri 15 ve işlemsel testin denekleri 33 öğrenciden oluşmaktadır. Katılımcılardan uygulama öncesi ve uygulama sonrası ölçüm alınmış, ayrıca programa ilişkin uzman görüşleri temelinde değerlendirmeler yapılmıştır. Araştırma sonucunda ilkokul

öğrencilerinin kariyer hayallerini geliştirmeye yönelik etkili bir kariyer müdahalesi olan kariyer bilgi modülü ortaya konmuştur.

Yurt içi ve yurt dışında yapılan araştırmalar genel olarak değerlendirildiğinde, son yıllarda çocuklarda kariyer gelişimine ilişkin müdahale çalışmalarının artış gösterdiği görülmektedir. Diğer yandan yurt dışında çocuklarda kariyer gelişimine ilişkin yapılan müdahale çalışmalarının yurt içi çalışmalara göre yöntem ve kuramsal yönelim açısından görece daha çeşitli temeller üzerine kurgulandığı söylenebilir. Kurgulanan çalışmaların önemli bir kısmının ise mevcut araştırmanın da kuramsal temeli olan, öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığına dayanıyor olması dikkat çekicidir.



BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde sırasıyla araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları, öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programının geliştirilmesi ve uygulanması, verilerin toplanması ve çözümlenmesine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

İlkokul 4. Sınıf öğrencilerine yönelik öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programının etkililiğinin değerlendirilmesi amaçlanan bu çalışmada ön test-son test-izleme testi kontrol gruplu yarı deneysel desen kullanılmıştır.

Değişkenler arasındaki neden sonuç ilişkilerinin incelendiği deneysel desenlerde, bağımsız değişken manipüle edilirken diğer değişkenler kontrol edilir ve bağımlı değişken üzerindeki etkiler gözlemlenir. Deneysel desende deney grubuna bağımlı değişken üzerinde etkililiği belirlenmeye çalışılan bağımsız değişken uygulanırken kontrol grubuna işlem yapılmaz (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2020). Deneysel desende katılımcıların gruplara yansız şekilde atanması gerekmektedir. Ancak eğitim ortamları göz önüne alındığında öğrencilerin yansız şekilde gruplara atanması oldukça güçtür (Ryan, 2007). Bu nedenle araştırmacılar hazır şekilde bulunan grupların bazı değişkenler çerçevesinde eşleştirilebildiği ve bahsi geçen gruplar üzerinden yansız şekilde atama yapılabildiği yarı deneysel deseni kullanabilmektedirler (Dawson, 1997).

Araştırmanın bağımsız değişkeni öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programıdır. Araştırmanın bağımlı değişkenleri ise öğrencilerin kariyer keşfi, kariyer ve yetenek gelişimi öz-yeterliği ve kariyer gelişimi puan ortalamalarıdır.

Programın etkililiğinin değerlendirilmesi için kullanılan desen Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1

Yarı deneysel desen

Gruplar	Ön-Test	İşlem	Son-Test	İzleme
Deney Grubu	KBF	Öyküsel Kariyer Psikolojik	KBF	KBF
	KKÖ	Danışmanlığı Temelli Kariyer	KKÖ	KKÖ
	KYGÖÖ	Gelişimini Destekleme Psiko-	KYGÖÖ	KYGÖÖ
	ÇKGÖ	Eğitim Programı	ÇKGÖ	ÇKGÖ
Kontrol Grubu	KBF		KBF	KBF
	KKÖ		KKÖ	KKÖ
	KYGÖÖ		KYGÖÖ	KYGÖÖ
	ÇKGÖ		ÇKGÖ	ÇKGÖ

Not. KBF (Kişisel Bilgi Formu), KKÖ (Kariyer Keşfi Ölçeği), KYGÖÖ (Kariyer ve Yetenek Gelişimi Öz-Yeterlik Ölçeği), ÇKGÖ (Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeği)

Tablo 1’de görüldüğü gibi araştırmada bir deney ve bir kontrol grubu bulunmaktadır. Öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programı deney grubuna 2020-2021 eğitim öğretim yılı 2. döneminde çevrim içi olarak haftada 3 oturum olmak üzere toplam 8 oturumda uygulanmıştır. Kontrol grubuna ise herhangi bir işlem yapılmamıştır. Deney ve kontrol gruplarına öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programı uygulanmadan önce (ön test), uygulamanın ardından (son test) ve uygulamadan bir ay sonra (izleme testi) Kariyer Keşfi Ölçeği, Kariyer ve Yetenek Gelişimi Öz-Yeterlik Ölçeği ve Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeği uygulanmıştır.

3.2. Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubu, 2020-2021 eğitim öğretim yılının 2. Döneminde İstanbul ili Esenyurt ilçesinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı bir devlet ilkokulunda 4. Sınıfa devam eden öğrenciler arasından seçilmiştir. Öncelikle sınıflara sınıf öğretmenleri aracılığıyla duyuru yapılmış ve katılmak isteyen öğrenciler belirlenmiştir. Belirlenen öğrencilerin ebeveynleri ile iletişim kurularak uygulanacak program ve içeriği hakkında bilgi verilmiştir. Programa katılım konusunda ebeveynlerin bilgilendirilmiş onamlarının alınmasıyla tesadüfi olarak sınıflardan birisi deney grubu diğeri ise kontrol grubu olarak seçilmiştir. Sonuç olarak deney ve kontrol gruplarının her birinde 10’ar öğrenci bulunmaktadır. Diğer yandan deney ve kontrol gruplarının farklı sınıflarda yer alan öğrencilerden oluşturulmasına özen gösterilmiştir. Bunun nedeni, öyküsel kariyer psikolojik

danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programına katılan ve katılmayan öğrencilerin birbirlerini etkileme olasılığını en aza indirmektir. Pandemi sebebiyle eğitim öğretim faaliyetlerinin ağırlıklı olarak uzaktan sürdürülmesinin grupların birbirini etkileme olasılığını azalttığı düşünülmektedir.

Deney ve kontrol gruplarında bazı sosyo-demografik yaşantıların (örneğin anne-baba eğitim durumu, anne-baba iş durumu, okulu bırakan abi/ablaya sahip olmak vb.) kariyer gelişimini etkileyebileceği düşünülmektedir. Bu kapsamda deney ve kontrol gruplarının sosyo-demografik özellikler (cinsiyet, yaş, okulu bırakma, anne-baba eğitim, anne-baba iş, aile durumu) açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için Fisher's Exact Testi yapılmıştır. Ki kare testi yerine Fisher's Exact Testi'nin tercih edilmesinin nedeni gözlenen değişkenlerde birim sayısının 5'ten az olmasıdır (Connelly, 2016). Elde edilen bulgular Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2'de görüleceği gibi deney grubunun %50'si (n = 5) kız, %50'si (n = 5) erkektir. Kontrol grubunun ise %40'ı (n = 4) kız, %60'ı erkektir. Fisher's Exact Testi sonucuna göre cinsiyet değişkeni açısından gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir, Fisher's Exact (n = 20) = 1.00, $p > .05$. Katılımcıların yaşları incelendiğinde deney grubunun %50'si (n = 5) 9 yaşında, %50'si (n = 5) 10 yaşındadır. Kontrol grubunun ise %50'si (n = 5) 9 yaşında, %50'si (n = 5) 10 yaşındadır. Fisher Exact Testi sonucuna göre yaş değişkeni açısından gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir, Fisher's Exact (n = 20) = 1.00, $p > .05$.

Katılımcıların kardeş sayıları incelendiğinde deney grubunun %70'i (n = 7) 2 ve daha az kardeşe, %30'u (n = 3) 3 ve daha fazla kardeşe sahiptir. Kontrol grubunun ise %80'i (n = 8) 2 ve daha az kardeşe, %20'si (n = 2) 3 ve daha fazla kardeşe sahiptir. Fisher's Exact Testi sonucuna göre kardeş değişkeni açısından gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir, Fisher's Exact (n = 20) = 1.00, $p > .05$.

Katılımcıların okulu bırakan abi/ablalar incelendiğinde deney grubu katılımcılarının okulu bırakan abi veya ablası yokken kontrol grubunun %10'u (n = 1) okulu bırakan abi/ablaya sahiptir. %90'ı ise (n = 9) okulu bırakan abi/ablaya sahip değildir. Fisher's Exact Testi sonucuna göre okulu bırakan abi/ablaya sahip olmak açısından gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir, Fisher's Exact (n = 20) = 1.00, $p > .05$.

Tablo 2

Deney ve kontrol gruplarının sosyo-demografik özelliklerine ilişkin Fisher's Exact Testi

Demografik Özellikler		Gruplar			
		Deney		Kontrol	
		f	%	f	%
Cinsiyet					
	Kız	5	50	4	40
	Erkek	5	50	6	60
	Fisher's Exact	1.00			
Yaş					
	9 yaş	5	50	5	50
	10 yaş	5	50	5	50
	Fisher's Exact	1.00			
Kardeş Sayısı					
	2 ve daha az	7	70	8	80
	3 ve daha fazla	3	30	2	20
	Fisher's Exact	1			
Okulu Bırakma					
	Var	0	0	1	10
	Yok	10	100	9	90
	Fisher's Exact	1.00			
Anne Eğitim Düzeyi					
	Ortaokul ve altı	9	90	7	70
	Lise ve üstü	1	10	3	30
	Fisher's Exact	.58			
Baba Eğitim Düzeyi					
	Ortaokul ve altı	8	80	5	50
	Lise ve üstü	2	20	5	50
	Fisher's Exact	.35			
Baba İş Durumu					
	Tam Zamanlı İş Var	6	60	8	80
	Tam Zamanlı İş Yok	4	40	1	10
	Fisher's Exact	.30			
Anne İş Durumu					
	Çalışıyor	3	30	1	10
	Çalışmıyor	7	70	9	90
	Fisher's Exact	.58			
Aile Yapısı					
	Çekirdek Aile	9	90	8	80
	Çekirdek Aile Değil	1	10	2	20
	Fisher's Exact	1.00			

* $p < .05$

Katılımcıların anne eğitim düzeyleri incelendiğinde deney grubu katılımcılarının annelerinin %90'ı ($n = 9$) ortaokul ve altı, %10'u ($n = 1$) lise ve üstü eğitim düzeyine sahiptir. Kontrol grubu katılımcılarının annelerinin ise %70'i ($n = 7$) ortaokul ve altı, %30'u ($n = 3$) lise ve üstü eğitim düzeyine sahiptir. Fisher Exact Testi sonucuna göre annelerin eğitim düzeyi açısından gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir, Fisher's Exact ($n = 20$) = .58, $p > .05$.

Katılımcıların baba eğitim düzeyleri incelendiğinde deney grubu katılımcılarının babalarının %80'i ($n = 8$) ortaokul ve altı, %20'si ($n = 2$) lise ve üstü eğitim düzeyine

sahiptir. Kontrol grubu katılımcılarının babalarının ise %50'si ($n = 5$) ortaokul ve altı, %50'si ($n = 5$) lise ve üstü eğitim düzeyine sahiptir. Fisher Exact Testi sonucuna göre babaların eğitim düzeyi açısından gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir, Fisher's Exact ($n = 20$) = .35, $p > .05$.

Katılımcıların baba iş durumu incelendiğinde deney grubu katılımcılarının babalarının %60'ı ($n = 6$) tam zamanlı işe sahip %40'ı ($n = 4$) tam zamanlı işe sahip değildir. Kontrol grubu katılımcılarının babalarının ise %80'i ($n = 8$) tam zamanlı işe sahip %10'u ($n = 1$) tam zamanlı işe sahip değildir. Fisher Exact Testi sonucuna göre babaların iş durumu açısından gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir, Fisher's Exact ($n = 20$) = .30, $p > .05$.

Katılımcıların anne iş durumu incelendiğinde deney grubu katılımcılarının annelerinin %30'u ($n = 3$) çalışırken %70'i ($n = 7$) çalışmamaktadır. Kontrol grubu katılımcılarının annelerinin ise %10'u ($n = 1$) çalışırken %90'ı ($n = 9$) çalışmamaktadır. Fisher Exact Testi sonucuna göre annelerin iş durumu açısından gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir, Fisher's Exact ($n = 20$) = .58, $p > .05$.

Katılımcıların aile durumu incelendiğinde deney grubu katılımcılarının %90'ı ($n = 9$) çekirdek aile yapısına sahipken %10'u ($n = 1$) çekirdek aile yapısına sahip değildir. Kontrol grubu katılımcılarının ise %80'i ($n = 8$) çekirdek aile yapısına sahipken %20'si ($n = 2$) çekirdek aile yapısına sahip değildir. Fisher Exact Testi sonucuna göre aile yapısı açısından gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir, Fisher's Exact ($n = 20$) = 1.00, $p > .05$.

Sonuç olarak gruplar arasında farklılık olup olmadığını belirlemek adına yapılan Fisher Exact Testi sonuçlarına göre sosyo-demografik değişkenler açısından deney ve kontrol grupları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu kapsamda iki grubun da büyük oranda benzer özelliklere sahip olduğu söylenebilir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın amacı doğrultusunda nicel ve nitel ölçümler gerçekleştirilmiştir. Ölçme araçlarına ilişkin tanıtıcı bilgiler aşağıda açıklanmaktadır.

3.3.1. Nicel Veri Toplama Araçları

Araştırmada nicel ölçümler için Kariyer Keşfi Ölçeği (KKÖ), Kariyer ve Yetenek Gelişimi Öz Yeterlik Ölçeği (KYGÖÖ), Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeği (ÇKGÖ), Oturum Değerlendirme Formu ve Kişisel Bilgi Formu (KBF) kullanılmıştır.

3.3.1.1. Kariyer Keşfi Ölçeği

Kariyer Keşfi Ölçeği (KKÖ), öğrencilerin kariyer keşfi davranışları ile ne düzeyde ilgilendiklerini ölçmek amacıyla Tracey, Lent, Brown, Soresi ve Nota (2006) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek beşli Likert tipindedir (1 = Hiçbir Zaman, 2 = Bir ya da İki Kez, 3 = Birkaç Kez, 4 = Birçok Kez, 5 = Oldukça Fazla Kez). Ölçekten alınan puanların artması kariyer keşfi davranışlarının artışına işaret etmektedir. KKÖ'nün ilkökul ve ortaokul öğrencilerine yönelik uyarlaması Nota (2012) tarafından yapılmıştır. Söz konusu çalışmada ölçeğin tek faktör ve 10 maddeden oluştuğu belirlenmiş, Cronbach alpha güvenirlik katsayısı .83 olarak bulunmuştur (Nota, 2012).

KKÖ'nün Türkçe uyarlaması araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiştir. 4, 5, 6 ve 7. Sınıf düzeyindeki 964 öğrenci ile gerçekleştirilen çalışmada ölçeğin tek faktörde toplandığı görülmüş ve düşük faktör yükü nedeniyle bir madde ölçekten çıkarılmıştır. Yapılan DFA sonucunda elde edilen uyum indekslerinin ($\chi^2 = 173.54$, $sd = 26$, $\chi^2/sd = 6.68$, $SRMR=.051$, $GFI=.953$, $TLI=.910$, $AGFI=.918$, $RMSEA=.083$, $CFI=.935$) iyi uyuma işaret ettiği görülmüştür. Çoklu grup karşılaştırması kapsamında KKÖ'nün cinsiyete göre ölçüm değişmezliğini sağladığı ve kız ve erkek grupları için benzer faktör yapısına sahip olduğu belirlenmiştir. Eşdeğer ölçek geçerliği kapsamında KKÖ ile ÇKGÖ'nün bilgi alt boyutu arasında .43 ve merak alt boyutu arasında ise .41 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ölçeğin iç tutarlılığı için hesaplanan Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı .83 olarak hesaplanırken madde-toplam korelasyonlarının .44 ile .64 arasında değiştiği belirlenmiştir. Test tekrar test güvenirlik katsayısı ise .87 olarak bulunmuştur. Sonuç olarak ölçeğin araştırma kapsamında geliştirilen öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programının etkililiğini değerlendirmek için geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu ortaya konmuştur. KKÖ'nün Türkçeye uyarlamasına ilişkin ayrıntılı raporlama Ek 15'te yer almaktadır.

3.3.1.2. Kariyer ve Yetenek Gelişimi Öz-Yeterlik Ölçeği

Yuen, Norman, Raymond, Patrick ve Peter (2010) tarafından geliştirilen Kariyer ve Yetenek Gelişimi Öz-Yeterlik Ölçeği; yetenek gelişimi, çalışma alışkanlıkları ve kariyer keşfi olmak üzere üç alt boyuttan ve 18 maddeden oluşmaktadır. 6'lı Likert tipindeki (1 = Asla Güvenmiyorum, 2 = Güvenmiyorum, 3 = Biraz Güvenmiyorum, 4 = Biraz Güveniyorum, 5 = Güveniyorum, 6 = Son Derece Güveniyorum) ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışması 7, 8 ve 9. Sınıf düzeyindeki 15.133 öğrenci ile gerçekleştirilmiştir. Sonuçta KYGÖÖ alt boyutlarının birbiriyle korelasyonu .72 ile .82 arasında, iç tutarlılığı ise .84 ile .87 arasında bulunmuştur. Ölçeğin tamamına ait Cronbach alfa iç tutarlılığı ise .94 olarak hesaplanmıştır. Dört hafta arayla yapılan test tekrar test sonuçları ise alt boyutlar için .54 ile .69 arasında, ölçeğin tamamı için ise .78 olarak bulunmuştur.

KYGÖÖ'nün Türkçe uyarlaması Yıldız (2015) tarafından gerçekleştirilmiştir. 6, 7 ve 8. Sınıf düzeyindeki 506 öğrenci ile gerçekleştirilen çalışmada ölçeğin iki faktörde toplandığı görülmüş ve faktör yük farkları .10'dan düşük olan dört madde ölçekten çıkarılmıştır. Eş değer ölçek geçerliği kapsamında Bozgeyikli (2004) tarafından geliştirilen Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği kullanılmış ve iki ölçek arasındaki ilişki .61 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Ölçeğin tamamına ait Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .91 olarak bulunurken birinci faktöre ait Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .88 ve ikinci faktöre ait Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .80 olarak bulunmuştur. Ölçeğin madde toplam korelasyonları .51 ile .70 arasında değişmektedir. Üç hafta arayla uygulanan ölçeğin test tekrar test güvenirlik katsayısı ise .62 olarak bulunmuştur.

Bu çalışma kapsamında tasarlanan öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programının 4. Sınıf öğrencilerine uygulanacak olması sebebiyle, KYGÖÖ'nün Türkçe formunun geçerlik ve güvenirliği 4. ve 5. sınıflarla yeniden test edilmiştir. Çok aşamalı örnekleme yöntemiyle belirlenen 4. ve 5. Sınıf 396 öğrenciden elde edilen veriler DFA ile incelenmiştir. DFA sonucunda elde edilen uyum indekslerinin ($\chi^2 = 235.1$, $sd = 74$, $\chi^2 / sd = 3.18$, $GFI = .93$, $TLI = .91$, $AGFI = .89$, $RMSEA = .07$) iyi uyuma işaret ettiği belirlenmiştir. Ölçeğin tümü için Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .90 olarak bulunurken yetenek gelişimi alt ölçeği için .81, çalışma alışkanlıkları alt ölçeği için .77 ve kariyer keşfi alt ölçeği için .78 olarak bulunmuştur. Ölçekte yer alan maddelerin düzeltilmiş madde-toplam korelasyonları .45 ile .70 arasında değişmektedir.

3.3.1.3. Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeği

Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeği (ÇKGÖ), 0-14 yaşları arasındaki çocukların kariyer gelişim düzeylerini ölçmek amacıyla Schultheiss ve Stead (2004) tarafından geliştirilmiştir. Üçlü likert tipindeki (1 = Bana Uygun Değil, 2 = Kararsızım, 3 = Bana Uygun) ölçek 52 maddeden oluşmaktadır. Ölçekten alınan puanların artması, kariyer gelişimi düzeyinin de olumlu anlamda arttığına işaret etmektedir. ÇKGÖ, Bacanlı ve diğerleri (2006) tarafından 4-5-6-7-8. Sınıf öğrencileri ile yapılan çalışma ile Türkçeye uyarlanmıştır. Uyarlama çalışmasında ölçek orijinalindeki gibi 8 alt boyuttan (bilgi, merak, ilgiler, denetim odağı, anahtar figürler, zaman perspektifi, planlama, benlik) oluştuğu belirlenmiştir. Cronbach alpha değerlerinin ise ölçeğin tamamı için .78 ve alt ölçekler için .68 ile .75 arasında değiştiği belirlenmiştir.

3.3.1.4. Oturum Değerlendirme Formu

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

3.3.1.5. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmada katılımcıların bazı sosyo-demografik özelliklerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu (KBF) kullanılmıştır. Form cinsiyet, yaş, kardeş sayısı, okulu yarıda bırakan abi/abla, anne-baba eğitim durumu, anne-baba iş durumu ve aile yapısı bilgilerini içermektedir. KBF Ek 4’te yer almaktadır.

3.3.2. Nitel Veri Toplama Araçları

Araştırmada nitel ölçümler için Odak Grup Görüşme Formu kullanılmıştır.

3.3.2.1. Öyküsel Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Temelli Kariyer Gelişimini Destekleme Psiko-Eğitim Programı Odak Grup Görüşme Formu

Psiko-eğitim programının tamamlanmasının ardından katılımcıların programın genelini değerlendirmesi amacıyla odak grup görüşmesi gerçekleştirilmiştir. Odak grup görüşmesi, güven sağlanan bir ortamda önceden belirlenen bir konuya ilişkin algıları ortaya

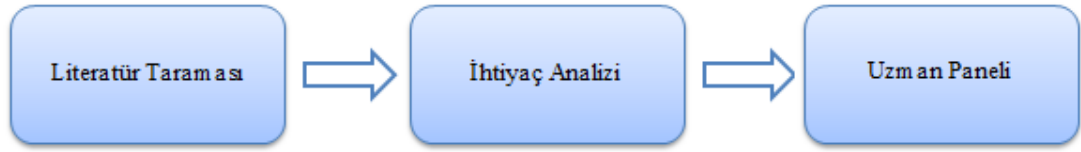
koyma amacıyla planlanan tartışma olarak tanımlanmaktadır. Odak grup görüşmesini gerçekleştirecek bireylerin etkili iletişim becerilerine ve etkin dinleme becerilerine sahip ön yargısız ve değişen durumlara uyum sağlayabilen bireyler olmaları önerilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s. 158). Odak grup görüşmesini gerçekleştiren araştırma sahibinin, uygulamalı grupta psikolojik danışma ders deneyimi bulunmaktadır.

Görüşmede kullanılan Odak Grup Görüşme Formu (Ek 14), araştırmacı tarafından geliştirilmiş ve kariyer psikolojik danışmanlığı alanında yayınları bulunan bir öğretim üyesi tarafından geribildirim verilerek revize edilmiştir. Form; uygulanan psiko-eğitim programının katkıları, beklentiler ve beklentilerin karşılanma düzeyi, programın içeriği, kullanılan materyaller, yapılan etkinlikler, oturum süreleri, programın internet tabanlı yürütülmesinin etkileri ve grup liderinin etkililiğine ilişkin görüşlerini belirlemeye yönelik açık uçlu sorulardan oluşmaktadır. Soruların geliştirilmesinde alanda yapılan önceki çalışmalarda (Bağatarhan, 2020; Öztürk, 2018) kullanılan sorular ve grup sürecinde karşılaşılan güçlükler temel alınmıştır. Sorular günlük dil kullanımına uygun, kısa, açık uçlu ve tek önermeden oluşmaktadır. Öyküsel Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Temelli Kariyer Gelişimini Destekleme Psiko-Eğitim Programı Odak Grup Görüşme Formunda yer alan sorular şu şekildedir:

1. Katılmış olduğunuz psiko-eğitim programının size katkıları oldu mu? Nasıl?
2. Katılmış olduğunuz psiko-eğitim programından beklentileriniz nelerdi? Beklentilerinizin ne kadarı karşılandı?
3. Katılmış olduğunuz psiko-eğitim programına dair düşünceleriniz (içerik, kullanılan Öykü Ağacım Kitapçığı ve diğer materyaller, yapılan etkinlikler, verilen ödevler, oturum süreleri, grup lideri, grup etkileşimi) nedir?
4. Katılmış olduğunuz psiko-eğitim programının çevrimiçi şekilde yürütülmesine ilişkin düşünceleriniz (kamera ve mikrofon kullanımı, oturumlara geç kalmak, kullanılan çevrimiçi platforma dair teknik sorunlar) nedir?

3.4. Öyküsel Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Temelli Kariyer Gelişimini Destekleme Psiko-Eğitim Programının Geliştirilmesi

Öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programı geliştirilirken izlenen adımlara ilişkin akış şeması Şekil 1’de yer almaktadır.



Şekil 1. Program geliştirme aşamaları.

3.4.1. Literatür Taraması

İlk olarak çocuklarda kariyer gelişimi ile ilgili yurt içi (Özkan, 2019; Tezcan, 2013) ve yurt dışında (Ahn ve Lee, 2011; Cerrito ve diğerleri, 2018; Edwin ve Prescod, 2018; Jong-Un ve Tae-Gon, 2014) uygulanan programların içerikleri incelenmiştir. İncelenen içeriklerde etkileşime ve etkinliğe dayalı grup etkinliklerinin önemli bir yer tuttuğu belirlenmiştir. Diğer yandan yine grup oturumlarındaki etkinlik yönergelerinin somut ve anlaşılır olmasına özen gösterildiği ve yapılandırma aşamasının önemli bir yer tuttuğu gözlenmiştir. Literatürde yer alan pratikler ışığında öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli çocuklarda kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programının içeriği etkileşim ve etkinlik çerçevesinde düzenlenmiş ve program içerisindeki tüm yönerge ve açıklamaların basit ve somut olmasına özen gösterilmiştir.

3.4.2. İhtiyaç Analizi

Hedef grubun görüşlerini dikkate alan, değerlendiren ve bu kapsamda geliştirilen programların daha etkili olduğu bilindiğinden (DeLucia-Waack, 2006) bu çalışmada öğrencilerin kariyer alanına dair ihtiyaçlarını belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen İhtiyaç Analizi Formu uygulanmıştır. Formun geliştirilmesinde çocuklarda kariyer gelişimine ilişkin literatür ve halihazırda okullarda uygulanmaya devam edilen Rehberlik İhtiyaçları Belirleme Anketinin kariyer alanı ile ilgili maddeleri dikkate alınmıştır. Sonuçta İhtiyaç Analizi Formu; kişisel özellikleri ve meslekleri tanıma, akademik özgüven, okulun kariyer açısından önemi ve ilerleyen eğitim basamaklarını tanıma gibi alanları kapsayacak şekilde 14 maddeden oluşmaktadır.

İhtiyaç analizi uygulaması, programın uygulandığı İstanbul ilinin Esenyurt ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet ilkokullarında eğitimlerine devam eden 183 (88 kız, 95 erkek) 4. Sınıf öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların kariyer alanı ile ilgili ihtiyaçlarını içeren görüşleri Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3’te görüleceği gibi %80’in üzerinde ihtiyaç duyulan maddeler sırasıyla “İlkokuldan/Ortaokuldan sonra gidebileceğim okulları tanımaya ihtiyacım var” (%88.5), “Mesleklerin nasıl seçildiğini anlamaya ihtiyacım var.” (%84.7), “Kariyer hedeflerimi belirlemeye ihtiyacım var.” (%84.7) ve “Mesleklerin farklı ve benzer özelliklerini tanımaya ihtiyacım var.” (%84.2) şeklindedir.

%70’in üzerinde ihtiyaç duyulan maddeler ise sırasıyla “Meslek seçimimde benim için nelerin önemli olduğunu öğrenmeye ihtiyacım var.” (%79.2), “Daha etkili ve daha kolay nasıl öğrenebileceğimi bilmeye ihtiyacım var.” (%78.7), “İlgilerimi (yapmaktan hoşlandığım şeyleri) keşfetmeye ihtiyacım var.” (%77), “Yakın çevremde bulunan insanların mesleklerini tanımaya ihtiyacım var.” (%71.6) ve “Yeteneklerimi (neleri iyi yapabildiğimi) tanımaya ihtiyacım var.” (%71) şeklindedir.

Tablo 3

İlkokul 4. sınıf öğrencilerinin kariyer alanı ihtiyaçlarına ilişkin görüşleri

Kariyer Alanına İlişkin İhtiyaçlar	Evet		Hayır	
	f	%	f	%
1. Kendime ait olumlu özelliklerimi tanımaya ihtiyacım var.	117	63.9	66	36.1
2. Başkaları bana hatırlatmadan sorumluluklarımı yerine getirebilmeye ihtiyacım var.	113	61.7	70	38.3
3. Gelecekte neden meslek sahibi olmam gerektiğini öğrenmeye ihtiyacım var.	96	52.5	87	47.5
4. Yakın çevremde bulunan insanların mesleklerini tanımaya ihtiyacım var.	131	71.6	52	28.4
5. Mesleklerin farklı ve benzer özelliklerini tanımaya ihtiyacım var.	154	84.2	29	15.8
6. İlgilerimi (yapmaktan hoşlandığım şeyleri) keşfetmeye ihtiyacım var.	141	77	42	23
7. Yeteneklerimi (neleri iyi yapabildiğimi) tanımaya ihtiyacım var.	130	71	53	29
8. Meslek seçimimde benim için nelerin önemli olduğunu öğrenmeye ihtiyacım var.	145	79.2	38	20.8

Tablo 3 (devam ediyor)

9. Çalışırsam derslerde daha başarılı olacağıma dair kendime güvenmeye ihtiyacım var.	117	63.9	66	36.1
10. Daha etkili ve daha kolay nasıl öğrenebileceğimi bilmeye ihtiyacım var.	144	78.7	39	21.3
11. İlkokuldan/Ortaokuldan sonra gidebileceğim okulları tanımaya ihtiyacım var.	162	88.5	21	11.5
12. Mesleklerin nasıl seçildiğini anlamaya ihtiyacım var.	155	84.7	28	15.3
13. Kariyer hedeflerimi belirlemeye ihtiyacım var.	155	84.7	28	15.3
14. Okulun, meslek ve kariyer için neden önemli olduğunu anlamaya ihtiyacım var.	119	65	64	35

“Okulun, meslek ve kariyer için neden önemli olduğunu anlamaya ihtiyacım var.” (%65), “Çalışırsam derslerde daha başarılı olacağıma dair kendime güvenmeye ihtiyacım var.” (%63.9), “Kendime ait olumlu özelliklerimi tanımaya ihtiyacım var.” (%63.9) ve “Başkaları bana hatırlatmadan sorumluluklarımı yerine getirebilmeye ihtiyacım var.” (%61.7) ve “Gelecekte neden meslek sahibi olmam gerektiğini öğrenmeye ihtiyacım var.” (%52.5) maddeleri ise görece daha az ihtiyaç duyulan maddeler olarak görünmektedir.

İhtiyaç analizinden elde edilen bulgular, hazırlanan taslak programın temaları ile büyük oranda benzerlik göstermektedir. Bununla birlikte kuramsal yaklaşım gözetilerek, taslak programa örnek öykü ağaçları eklenmesi yoluyla ihtiyaç analizi formunda ön plana çıkan konular dahil edilmiştir.

3.4.3. Uzman Paneli

Rehberlik ve Psikolojik Danışma alanında öğretim üyesi olarak görev yapan ve kariyer alanına ilişkin bilimsel yayınları bulunan iki alan akademisyeni ile uzman paneli gerçekleştirilmiştir. Çevrimiçi olarak yürütülen ve yaklaşık 60 dakika süren panel sonucunda tasarlanan programa ilişkin geniş kapsamlı geribildirimler ve düzeltme önerileri verilmiştir. Bunlardan en önemlileri; programın kişisel farkındalık içeren temalarının ilk oturumlara alınması, program içeriğindeki etkinliklerin azaltılması yoluyla oturum sürelerinin kısaltılması, programın kuramsal vurgusunun güçlendirilmesi ve kavram karmaşalarının giderilmesi, oturumlardaki açıklamaların somutlaştırılması ve etkinlik içeriklerine dair

önerilerdir. Uzman panelinin ardından hazırlanan program kapsamlı şekilde tekrar ele alınmış ve geribildirimler doğrultusunda köklü şekilde tekrar düzenlenmiştir.

Sonuçta taslak psiko-eğitim programı 8 oturum olarak hazırlanmıştır. Taslak şeklinde hazırlanan öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programının temaları Tablo 4’te yer almaktadır.

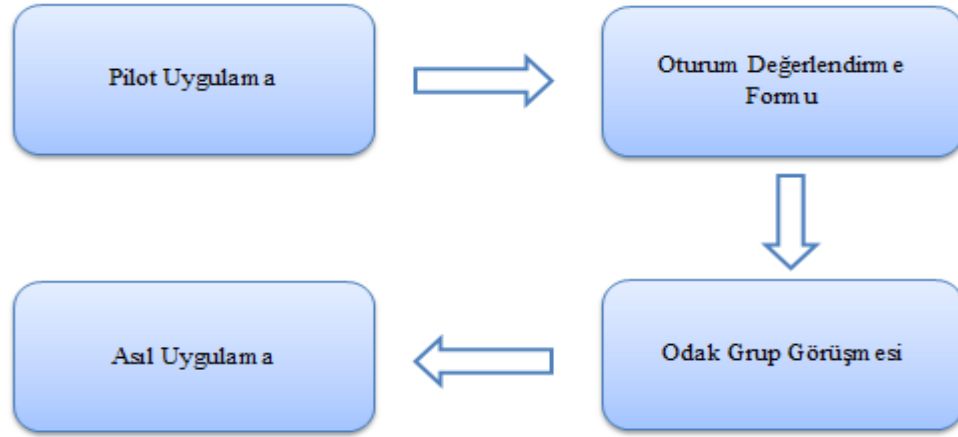
Tablo 4

Taslak programın temaları

Oturum	Tema	Süre
1.Oturum	Programının Tanıtılması ve Tanışma	60-75 dk
2.Oturum	Kişisel Öyküleri Tanıma	60-75 dk
3.Oturum	Kişisel Kariyer Öykülerinde Özgün Sonuçlar	60-75 dk
4.Oturum	Kişisel Kariyer Öykülerinde Güçlü Yönler	60-75 dk
5.Oturum	Kişisel Kariyer Öykülerinde Değişim	60-75 dk
6.Oturum	Kişisel Kariyer Öykülerinde Baskın Öyküler ve Problemler	60-75 dk
7.Oturum	Oluşturulan Kişisel Kariyer Öykülerinin Sunumu	60-75 dk
8.Oturum	Kişisel Kariyer Öykülerini Farklı Kariyerleri Öğrenerek Geliştirme	60-75 dk

3.5. Programın Uygulanması

Öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programının uygulama adımlarına ilişkin akış şeması Şekil 2’de yer almaktadır.



Şekil 2. Programın uygulama aşamaları.

Şekil 2’de görüldüğü gibi program uygulamasında asıl uygulama öncesi pilot uygulama yapılmıştır. Pilot uygulama süreci ve sonucunda alınan geribildirimler temelinde oturum içerikleri gözden geçirilerek asıl uygulama gerçekleştirilmiştir. Pilot uygulama ve asıl uygulamaya dair açıklamalar aşağıda yer almaktadır.

3.5.1. Pilot Uygulama

Hazırlanan öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimi destekleme psiko-eğitim taslak programı 2020-2021 eğitim öğretim yılının ikinci döneminde İstanbul ilinin Esenyurt ilçesindeki bir devlet okulunda eğitimlerine devam eden 5 gönüllü öğrenciye (3 kız, 2 erkek) çevrim içi olarak uygulanmıştır. Program içerisindeki oturumların amaçları, kullanılan yöntem, teknik ve materyallere ilişkin bilgiler Tablo 5’de yer almaktadır.

Tablo 5

Öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programındaki oturum amaçları, yöntem ve teknikler ile materyallere ilişkin bilgiler

Oturum	Amaçlar	Yöntem ve Teknikler	Materyaller
1.Oturum <i>Programın Tanıtılması ve Tanışma</i>	Tanışma, Grup Kurallarını Belirleme, Programı Tanıtma, Kişisel Amaçları Belirleme, Öyküsel Temelde Kariyer Kavramını ve Önemi Anlama	Soru-Cevap, Beyin Fırtınası, Anlatım, Etkinlik	Öykü, Ağacım Kitapçığı, Renkli Zarflar, Renkli Boya Kalemli

Tablo 5 (devam ediyor)

2.Oturum	Öykü Ağacını Tanıma, Öykü Ağacını Kendi Yaşamı Çerçevesinde Oluşturma	Soru-Cevap, Beyin Fırtınası, Anlatım, Etkinlik	Öykü Ağacım Kitapçığı, Öykü Videoları, Renkli Boya Kalemli
<i>Kişisel Öyküleri Tanıma</i>			
3.Oturum	Başarılı Olduğu Etkinlikleri Açıklama, Başarılı Olduğu Etkinlikler Temelinde Kariyer Öyküsünü Şekillendirebileceğini Fark Etme	Soru-Cevap, Beyin Fırtınası, Anlatım, Etkinlik	Öykü Ağacım Kitapçığı, Başarı Tahtası (Word), Renkli Boya Kalemli
<i>Kişisel Kariyer Öykülerinde Özgün Sonuçlar</i>			
4.Oturum	Geçmiş Başarıları Temelinde Kendi Güçlü Yanlarını Ortaya Koyma, Güçlü Yanlarının Kendi Öykü Ağacı Açısından Önemi Fark Etme	Soru-Cevap, Beyin Fırtınası, Anlatım, Etkinlik	Öykü Ağacım Kitapçığı, Renkli Boya Kalemli
<i>Kişisel Kariyer Öykülerinde Güçlü Yönler</i>			
5.Oturum	Kişisel Öykülerin zaman içerisinde ve somut olarak değişebileceğini anlama, Değişimler Sonucunda Ortaya Çıkabilecek Problemleri Tanımlama	Soru-Cevap, Beyin Fırtınası, Anlatım, Etkinlik	Öykü Ağacım Kitapçığı, Problem Çarkı (Uygulama), Renkli Boya Kalemli
<i>Kişisel Kariyer Öykülerinde Değişim</i>			
6.Oturum	Toplumsal Çevrenin Ürettiği Cinsiyete Dayalı Baskın Öykülerin Kişisel Öyküleri Ekleyebileceğini Fark Etme, Karşılaşılan Problemler ile Mücadele Yollarını Somut Şekilde Ortaya Koyma	Soru-Cevap, Beyin Fırtınası, Anlatım, Etkinlik	Öykü Ağacım Kitapçığı, Erkek Hemşire ve Kadın Makine Mühendisi Resimleri, Renkli Boya Kalemli, Küçük ve Büyük Beden Cetketler
<i>Kişisel Kariyer Öykülerinde Baskın Öykü ve Problemler</i>			
7.Oturum	Grup Sürecinde Ortaya Çıkan Kişisel Öyküleri Grup Üyeleri ile Paylaşma	Soru-Cevap, Beyin Fırtınası, Anlatım, Etkinlik	Öykü Ağacım Kitapçığı, Renkli Boya Kalemli, Öykü Mektupları
<i>Oluşturulan Kişisel Kariyer Öykülerinin Sunumu</i>			
8.Oturum	Bilmediği Çok Fazla Kariyer Seçeneği Olduğunu Fark Etme, Öğrenebileceği Kariyerler ile Öykü Ağacını Geliştirebileceğini Fark Etme	Soru-Cevap, Beyin Fırtınası, Anlatım, Etkinlik	Öykü Ağacım Kitapçığı, Renkli Boya Kalemli, Araştırma Broşürü, Öykü Sertifikaları
<i>Kişisel Kariyer Öykülerini Geliştirme</i>			

Pilot uygulamadaki her bir oturum sonunda öğrenciler Oturum Değerlendirme Formunu (Ek 13) doldurarak programa ilişkin değerlendirmelerini yapmışlardır. Pilot uygulama tamamlandıktan sonra ise uygulamaya katılan öğrencilerin tamamı ile çevrim içi olarak odak grup görüşmesi gerçekleştirilmiştir. Görüşmede Odak Grup Görüşme Formu (Ek 14) kullanılmıştır. 30 dakika süren görüşme katılımcılar bilgilendirilerek kaydedilmiş ve araştırmacı tarafından deşifre edilerek yazıya aktarılmıştır. Oturum değerlendirme sonuçlarını ve odak grup görüşme bilgilerini içeren pilot uygulamanın değerlendirme süreci, ayrıntılı şekilde Ek 16'da yer almaktadır.

3.5.2. Asıl Uygulama

İlgili literatür taraması, ihtiyaç analizi uygulaması ve uzman paneli çerçevesinde oluşturulan öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim taslak programında, pilot uygulamaya dair geri bildirimler doğrultusunda bazı değişiklikler yapılmıştır. Öncelikle Öykü Ağacım Kitapçığına eklenen parçaların nelere karşılık geldiğine ilişkin bir sayfa eklenmiş, kitapçık içerisindeki bazı parçalar öğrencilerin renk tercihinin bırakılmak üzere renksiz hale getirilmiştir. Kariyer-meslek-iş kavramlarının tanımı öyküsel vurgu temelinde yeniden ele alınmış, örnek öykü ağaçlarının hikayeleştirilerek ve renklendirilerek anlatılmasına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. Ayrıca 5. Oturum programdan çıkarılmış, 6. Oturum iki ayrı oturuma ayrılmıştır. Kazanım uyumsuzluğu ve süre sorunu sebebiyle Öykü Rüzgarı ve İlk Adım Resmi Etkinliği; soyut olması sebebiyle ise bazı oturum sonu soruları programdan çıkarılmıştır. Kuramsal temele uygun şekilde öğrencilerin sosyal destek kaynaklarını sembolize eden yüz ifadesi yapışkanı Öykü Kitapçığına eklenmiştir. Böylelikle çıkarılan ve eklenen noktalar ile öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programına son şekli verilmiştir. 8 oturumdan oluşan programın içeriğinde yer alan temalar Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6

Öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programı oturumları ve temaları

Oturum	Tema	Süre
1.Oturum	Programının Tanıtılması ve Tanışma	60-75 dk
2.Oturum	Kişisel Öyküleri Tanıma	60-75 dk
3.Oturum	Kişisel Kariyer Öykülerinde Özgün Sonuçlar	60-75 dk
4.Oturum	Kişisel Kariyer Öykülerinde Güçlü Özellikler	60-75 dk
5.Oturum	Kişisel Kariyer Öykülerinde Karşılaşılabilecek Problemler	60-75 dk
6.Oturum	Kişisel Kariyer Öykülerinde Baskın Öyküler	60-75 dk
7.Oturum	Oluşturulan Kişisel Öykülerin Sunumu	60-75 dk
8.Oturum	Farklı Kariyerleri Öğrenme ve Kişisel Kariyer Öykülerini Geliştirme	60-75 dk

Son düzenlemelerin ardından öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programı, 10 katılımcıya (5 kız, 5 erkek) çevrim içi olarak uygulanmıştır.

3.6. Verilerin Toplanması

Uygulama öncesinde hazırlanan öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programı uygulaması için Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsüne etik kurul başvurusu yapılmış ve etik kurul onayının ardından (Ek 10) İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğüne uygulama izni için başvuruda bulunulmuştur. Uygulama izninin alınmasıyla (Ek 9) sınıf öğretmenleri ile iletişime geçilerek çalışma grubu belirlenmiş ve uygulama gerçekleştirilmiştir. Deney ve kontrol gruplarına ön test uygulaması program başlamadan dört gün önce, son test uygulaması da yine program uygulaması sonlandıktan dört gün sonra yapılmıştır. İzleme testi uygulaması ise son test uygulamasından bir ay sonra gerçekleştirilmiştir. Her bir uygulamada deney ve kontrol gruplarından aynı gün içerisinde çevrimiçi olarak veri toplanmıştır. Odak grup görüşmeleri, son test uygulamasından dört gün sonra gerçekleştirilmiştir. Görüşmede katılımcıların izni çerçevesinde ses kaydı alınmıştır.

3.7. Verilerin Çözümlemesi

Bu çalışmada nicel ve nitel verilerin analizi ayrı şekilde yapılmıştır. Nicel verilerin analizi denenceler için nitel verilerin analizi ise araştırma soruları için yapılmıştır. Araştırmada kullanılan analiz yöntemleri Tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 7

Araştırmada kullanılan analiz yöntemleri

Denence/Araştırma Sorusu	Analiz Yöntemi
Denence 1, 2 ve 3	Mann Whitney U Testi
Denence 1, 2 ve 3	Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi
Araştırma Soruları	İçerik Analizi

3.7.1. Nicel Verilerin Analizi

Araştırmanın denenceleri test edilirken deney ve kontrol gruplarındaki katılımcı sayısı ($n = 10$) ve Tekrarlayan ölçümler ANOVA, çok değişkenli ANOVA analizlerinin örneklem büyüklüğüne duyarlı olduğu dikkate alınarak Tip 1 hatadan kaçınmak için parametrik olmayan testler kullanılmıştır.

Denence 1, 2 ve 3’ün analizi, bağımsız grupların (deney ve kontrol) karşılaştırılmasını içeren durumlarda, Mann Whitney U Testi kullanılarak yapılmıştır. Yine denence 1, 2 ve 3’ün analizi, bağımlı grupların (ön test-son test-izleme) karşılaştırılmasını içeren durumlarda, Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi kullanılarak yapılmıştır. Etki büyüklüğünün incelenmesinde Cohen d değeri kullanılmış ve ≤ 0.30 “küçük etki”, > 0.30 ile ≤ 0.49 arasındaki değerler “orta etki” ve ≥ 0.50 “büyük etki” olarak kabul edilmiştir. Verilerin analizinde ise $p < .05$ değeri kabul edilmiştir.

3.7.2. Nitel Verilerin Analizi

Araştırma soruları çerçevesinde asıl uygulama sonrası öğrencilerle yapılan odak grup görüşme kaydı deşifre edilerek yazıya aktarılmıştır. Elde edilen görüşme metninde uygun olmayan yorumları önlemek adına ses kayıtları ile deşifre metni karşılaştırılmıştır. Ardından yazıya aktarılan veriler üzerinden içerik analizi yapılmıştır. İçerik analizinin ilk adımında verinin bütününe görebilmek adına cevaplar tekrar tekrar okunmuştur. İkinci adımda soru ile ilgili ifadelerin altı çizilerek cevapların benzerliği tespit edilmeye çalışılmıştır. Son olarak benzer cevaplar kümelenerek raporlanmıştır.

Nitel araştırmalarda geçerlik ve güvenirlik kavramları yerine inandırıcılık,

aktarılabirlik, tutarlık ve teyit edilebilirlik kavramları kullanılmaktadır (Steward ve Gapp, 2017). İnanırcılık nitel çalışmalarda i geçerliği temsil etmekte ve araştırma sonuçları ile gerçeğin doğru temsili anlamına gelmektedir. Görüşme ilerledikçe güven ortamının oluşması ve sonuçta cevapların daha samimi olması beklenmektedir (Yıldırım ve şimşek, 2016). Görüşme öncesinde grup yaşantısı mevcut olduğundan bu koşulun sağlandığı düşünülmektedir. Diğer yandan samimi cevapları ortaya çıkarabilmek adına araştırmanın amacına ilişkin bilgi verilerek katılımcı onamları alınmış ardından araştırma sorularına geçilmiştir. İnanırcılığa ilişkin bir diğer önemli husus olan katılımcı teyidi ise araştırmadan elde edilen verilerin ve verilere ilişkin araştırmacının ulaştığı sonuçların katılımcılar tarafından doğrulanmasıdır (Yıldırım ve şimşek, 2016). Mevcut araştırmada cevaplamının ardından görüşmeci cevaplara ilişkin özetleme yaparak ilgili katılımcıdan görüşlerini almıştır. Böylece katılımcılara eklemek istedikleri noktalar ile ilgili fırsat verilmiştir.

Nitel araştırmalarda aktarılabirlik, elde edilen verilerin araştırma odağı dışında farklı şekillerde kullanılabirlesidir (Levitt, Motulsky, Wertz, Morrow ve Ponterotto, 2017). Aktarılabirliği arttırmak adına ayrıntılı betimleme önerilmektedir. Ayrıntılı betimleme; ham verinin belirlenen temalara göre yeniden düzenlenerek ve verinin doğasına olabildiğince bağlı kalınarak aktarılmasıdır (Yıldırım ve şimşek, 2016). Mevcut çalışmada doğrudan alıntılara fazlaca yer verilmiştir.

Nitel çalışmalarda tutarlık, i güvenirliği sağlamak adına araştırma sürecinin uygun biçimde raporlanmasıdır (Boesch, Schwaninger, Weber ve Scholz, 2013). Mevcut çalışmada araştırma deseni, araştırma ortamı, katılımcılar, veri toplama süreci ve veri analizi konularında ayrıntılı bilgi verilerek tutarlığın arttırılması amaçlanmıştır.

Teyit edilebilirlik ise araştırmacının nesnel ve yansız olmasıdır (Miles ve Huberman, 1994). Nitel araştırmalarda veri toplama ve veri analizi sürecinin öncelikli aracı araştırmacının kendisidir (Marshall ve Rossman, 2006). Araştırmacı önyargılarından arınık şekilde ve konuya ilişkin bir varsayımda bulunmaksızın süreci yürütmüştür. Araştırmacının sahip olduğu nitel araştırma deneyimi ile birlikte önceki araştırmalarının, sürecin sağlıklı şekilde ilerlemesine katkı sağladığı düşünülmektedir.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde araştırma denencelerine bağlı olarak ortaya çıkan bulgulara yer verilmiştir. Nicel bulgular kapsamında denenceler istatistiksel olarak test edilmiş; nitel bulgular kapsamında ise odak grup görüşmeleri ile elde edilen veriler değerlendirilerek yorumlanmıştır.

4.1. Araştırmanın Nicel Bulguları

4.1.1. Betimsel İstatistikler

Deney ve kontrol gruplarının Kariyer Keşfi Ölçeği (KKÖ), Kariyer ve Yetenek Gelişimi Öz Yeterlik Ölçeği (KYGÖÖ) ve Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeğine (ÇKGÖ) ilişkin ön test, son test ve izleme testi puan ortalamaları ve standart sapma değerleri Tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8’de görüleceği gibi Deney grubunun KKÖ ön test puan ortalaması $\bar{X} = 23.6$ ($SS = 7.78$), KYGÖÖ ön test puan ortalaması $\bar{X} = 63.3$ ($SS = 17.70$), ÇKGÖ ön test puan ortalaması $\bar{X} = 132.6$ ($SS = 10.47$) olarak belirlenmiştir. Deney grubunun KKÖ son test puan ortalaması $\bar{X} = 36.80$ ($SS = 8.63$), KYGÖÖ son test puan ortalaması $\bar{X} = 73.50$ ($SS = 11.19$), ÇKGÖ son test puan ortalaması $\bar{X} = 141.60$ ($SS = 9.37$) olarak belirlenmiştir. Deney grubunun KKÖ izleme testi puan ortalaması $\bar{X} = 32.00$ ($SS = 5.81$), KYGÖÖ izleme testi puan ortalaması $\bar{X} = 66.70$ ($SS = 16.86$), ÇKGÖ izleme testi puan ortalaması $\bar{X} = 140.20$ ($SS = 11.24$) olarak belirlenmiştir.

Kontrol grubunun KKÖ ön test puan ortalaması $\bar{X} = 20.5$ ($SS = 5.82$), KYGÖÖ ön test puan ortalaması $\bar{X} = 63.4$ ($SS = 11.64$), ÇKGÖ ön test puan ortalaması $\bar{X} = 135.6$ ($SS = 13.99$) olarak belirlenmiştir. Kontrol grubunun KKÖ son test puan ortalaması $\bar{X} = 21.10$ ($SS = 5.02$), KYGÖÖ son test puan ortalaması $\bar{X} = 60.40$ ($SS = 11.48$), ÇKGÖ son test puan ortalaması $\bar{X} = 133.70$ ($SS = 12.13$) olarak belirlenmiştir. Kontrol grubunun KKÖ izleme testi puan ortalaması $\bar{X} = 18.90$ ($SS = 3.03$), KYGÖÖ izleme testi puan ortalaması $\bar{X} = 58.30$ ($SS = 13.74$), ÇKGÖ izleme testi puan ortalaması $\bar{X} = 130.70$ ($SS = 13.97$) olarak belirlenmiştir.

Tablo 8

Betimsel istatistikler

Grup	Ölçüm	Ölçek	$\bar{X}$	SS	Min	Max
Deney	Ön test	KKÖ	23,6	7,78	11,00	35,00
		KYGÖÖ	63,3	17,70	19,00	83,00
		ÇKGÖ	132,6	10,47	119,00	155,00
	Son test	KKÖ	36,8	8,63	14,00	43,00
		KYGÖÖ	73,5	11,19	51,00	84,00
		ÇKGÖ	141,6	9,37	126,00	156,00
	İzleme testi	KKÖ	32	5,81	21,00	39,00
		KYGÖÖ	66,7	16,86	35,00	84,00
		ÇKGÖ	140,2	11,24	123,00	154,00
	Ön test	KKÖ	20,5	5,82	10,00	30,00
		KYGÖÖ	63,4	11,64	42,00	78,00
		ÇKGÖ	135,6	13,99	115,00	153,00
Kontrol	Son test	KKÖ	21,1	5,02	13,00	29,00
		KYGÖÖ	60,4	11,48	45,00	78,00
		ÇKGÖ	133,7	12,13	113,00	150,00
	İzleme Testi	KKÖ	18,9	3,03	14,00	25,00
		KYGÖÖ	58,3	13,74	42,00	81,00
		ÇKGÖ	130,7	13,97	106,00	148,00

Not. KKÖ (Kariyer Keşfi Ölçeği), KYGÖÖ (Kariyer ve Yetenek Gelişimi Öz Yeterlik Ölçeği), ÇKGÖ (Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeği)

4.1.2 Birinci denenceye ilişkin bulgular

Araştırmanın birinci denencesi “Öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programına katılan deney grubundaki öğrencilerin kariyer keşfi puan ortalamalarında programa katılmayan kontrol grubundaki öğrencilerin kariyer keşfi puan ortalamalarına göre psiko-eğitim programı sonrasında anlamlı

bir farklılık olacaktır ve bu farklılık izleme testinde de korunacaktır.” şeklindedir. Bu denence doğrultusunda ilk olarak deney ve kontrol grubundaki öğrencilerin Kariyer Keşfi Ölçeği ön test puanlarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için Mann Whitney U Testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 9’da yer almaktadır.

Tablo 9

Deney ve kontrol grubu KKÖ ön test puan ortalamalarına ilişkin Mann Whitney U Testi sonuçları

Ölçek	Grup	N	Sıra ort.	Sıra top.	U	Z	p
KKÖ	Deney	10	11.85	118.50	36.50	-1.02	0.306
	Kontrol	10	9.15	91.50			

*p<.05

Deney ve kontrol gruplarında yer alan öğrencilerin ön test sıra ortalamaları arasındaki farkı belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U Testi sonuçlarına göre deney ve kontrol gruplarının KKÖ puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (U = 36.50; p>0,05). Diğer bir deyişle deney grubundaki öğrencilerle kontrol grubundaki öğrencilerin kariyer keşfi açısından birbirine benzer olduğu söylenebilir.

Araştırmanın birinci denencesi test edilirken ikinci sırada deney ve kontrol grubundaki öğrencilerin KKÖ son test puanlarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için Mann Whitney U testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 10’da yer almaktadır.

Tablo 10

Deney ve kontrol grubu KKÖ son test puan ortalamalarına ilişkin Mann Whitney U Testi sonuçları

Ölçek	Grup	N	Sıra ort.	Sıra top.	U	Z	P	Cohen d
KKÖ	Deney	10	14.60	146.00	9,00	-3.10	0.002	0.69
	Kontrol	10	6.40	64.00				

*p<.05

Tablo 10’da da görüldüğü gibi deney ve kontrol gruplarında yer alan öğrencilerin KKÖ’den aldıkları son test sıra ortalamalarının farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonuçlarına göre, deney ve kontrol grubu katılımcılarının sıra

ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($U = 9,00$; $p < .05$). Deney ve kontrol grubu son test puanlarından elde edilen Cohen değeri ($d = .69$) ise büyük bir etki büyüklüğünü göstermektedir. Tablo 9’da yer alan bulgular (ön testler arasında fark olmaması) dikkate alındığında deneysel işlem öncesinde kariyer keşfi açısından benzer düzeyde olan deney grubu katılımcılarının, öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programı sonrasında sıra ortalamalarının yükseldiği görülmektedir. Diğer bir deyişle uygulanan program, deney grubunda yer alan öğrencilerin kariyer keşiflerini anlamlı şekilde artırmıştır.

Araştırmanın birinci denencesi test edilirken üçüncü sırada deney grubundaki öğrencilerin KKÖ ön test ve son test puanlarının sıra ortalamaları açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 11’de yer almaktadır.

Tablo 11

Deney grubu KKÖ ön test ve son test puanlarına ilişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi sonuçları

Ölçek	Gruplar	N	Sıra Ort.	Sıra top.	Z	p	Cohen d
KKÖ	Negatif Sıralar	0	0.00	0.00	-2.81	0.005	.63
	Pozitif Sıralar	10	5.50	55.00			
	Eşit	0					

* $p < .05$

Deney grubunda yer alan öğrencilerin KKÖ’den aldıkları ön test-son test puanları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi sonucunda grup sıra ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($Z = -2.81$; $p < 0.05$). Ön test ve son test puanlarından elde edilen Cohen değeri ($d = .63$) ise büyük bir etki büyüklüğünü göstermektedir. Ortaya çıkan anlamlı farkın pozitif sıralar lehine olduğu görülmektedir. Diğer bir deyişle deney grubuna uygulanan öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programının, katılımcıların kariyer keşiflerini artırmada anlamlı bir etkiye sahip olduğu söylenebilir.

Araştırmanın birinci denencesi test edilirken dördüncü sırada kontrol grubundaki öğrencilerin KKÖ ön test ve son test puanlarının sıra ortalamaları açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 12’de yer almaktadır.

Tablo 12

Kontrol grubu KKÖ ön test ve son test puanlarına ilişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi sonuçları

Ölçek	Gruplar	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	Z	p
KKÖ	Negatif Sıralar	4	5.75	23.00	-0.46	0.644
	Pozitif Sıralar	6	5.33	32.00		
	Eşit	0				

*p<.05

Kontrol grubunda yer alan öğrencilerin KKÖ’den aldıkları ön test-son test puanları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi sonucunda grup sıra ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($Z = -0.46$; $p>0.05$). Buna göre kontrol grubu katılımcılarının kariyer keşiflerinde zamana bağlı ve istatistiksel olarak anlamlı bir değişim olmamıştır.

Araştırmanın birinci denencesi test edilirken beşinci sırada deney grubundaki öğrencilerin KKÖ son test ve izleme testi puanlarının sıra ortalamaları açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular 13’de yer almaktadır.

Tablo 13

Deney grubu KKÖ son test ve izleme testi puanlarına ilişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi sonuçları

Ölçek	Gruplar	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	Z	p
KKÖ	Negatif Sıralar	8	5.50	44.00	-1.69	0.092
	Pozitif Sıralar	2	5.50	11.00		
	Eşit	0				

*p<.05

Deney grubunda yer alan öğrencilerin KKÖ’den aldıkları son test-izleme testi puanları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Wilcoxon

İşaretli Sıralar Testi sonucunda grup sıra ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($Z = -1.69$; $p > 0.05$). Buna göre deney grubuna uygulanan öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programının etkililiğinin izleme testinde de devam ettiği söylenebilir. Diğer bir deyişle deney grubuna uygulanan öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programı, katılımcıların kariyer keşifleri üzerinde kalıcı bir etkiye sahiptir.

Araştırmanın birinci denencesi test edilirken son olarak kontrol grubundaki öğrencilerin KKÖ son test ve izleme testi puanlarının sıra ortalamaları açısından farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 14’te yer almaktadır.

Tablo 14

Kontrol grubu KKÖ son test ve izleme testi puanlarına ilişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi sonuçları

Ölçek	Gruplar	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	Z	p
KKÖ	Negatif Sıralar	7	6.14	43.00	-1.59	0.112
	Pozitif Sıralar	3	4.00	12.00		
	Eşit	0				

* $p < .05$

Kontrol grubunda yer alan öğrencilerin KKÖ’den aldıkları son test-izleme testi puanları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi sonucunda grup sıra ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($Z = -1.59$; $p > 0.05$). Diğer bir deyişle kontrol grubunda yer alan öğrencilerin kariyer keşiflerinde zamana bağlı bir değişim olmamıştır.

Araştırmanın birinci denencesine ilişkin bulgular, öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programına katılan deney grubundaki öğrencilerin KKÖ puan ortalamalarında psiko-eğitim sonrasında kontrol grubundaki öğrencilerin KKÖ puan ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir artış olduğunu ve bu artışın kalıcı olduğunu göstermektedir. Bu bulgular çerçevesine araştırmanın birinci denencesi doğrulanmıştır.

4.1.3. İkinci denenceye ilişkin bulgular

Araştırmanın ikinci denencesi “Kariyer gelişimini desteklemeye yönelik öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığına dayalı psiko-eğitim programına katılan deney grubundaki deneklerin kariyer ve yetenek gelişimi öz yeterlik puan ortalamalarında psiko-eğitim programı sonrasında kontrol grubundaki deneklere göre istatistiksel olarak anlamlı bir artış olacak ve bu artış izleme değerlendirmesinde de korunacaktır.” şeklindedir.

Bu denence doğrultusunda ilk olarak deney ve kontrol gruplarının Kariyer ve Yetenek Gelişimi Öz-Yeterlik Ölçeği ön test puanlarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için Mann Whitney U testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 15’de yer almaktadır.

Tablo 15

Deney ve kontrol grubu KYGÖÖ ön test puan ortalamalarına ilişkin Mann Whitney U Testi sonuçları

Ölçek	Grup	N	Sıra ort.	Sıra top.	U	Z	p
KYGÖÖ	Deney	10	10.65	106.50	48.50	-0.11	0.910
	Kontrol	10	10.35	103.50			

*p<.05

Deney ve kontrol gruplarında yer alan öğrencilerin ön test sıra ortalamaları arasındaki farkı belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonuçlarına göre deney ve kontrol gruplarının KYGÖÖ puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (U = 48.50; p>0,05). Diğer bir deyişle deney grubundaki öğrencilerle kontrol grubundaki öğrencilerin kariyer ve yetenek gelişimi öz-yeterliği açısından birbirine benzer olduğu söylenebilir.

Araştırmanın ikinci denencesi test edilirken ikinci sırada deney ve kontrol grubundaki öğrencilerin KYGÖÖ son test puanlarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için Mann Whitney U testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 16’da yer almaktadır.

Tablo 16

Deney ve kontrol grubu KYGÖÖ son test puan ortalamalarına ilişkin Mann Whitney U Testi sonuçları

Ölçek	Grup	N	Sıra ort.	Sıra top.	U	Z	P	Cohen d
KYGÖÖ	Deney	10	13.75	137.50	17.50	-2.46	0.014	0.55
	Kontrol	10	7.25	72.50				

*p<.05

Tablo 16’da da görüldüğü gibi deney ve kontrol gruplarında yer alan öğrencilerin KYGÖÖ’den aldıkları son test sıra ortalamalarının farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonuçlarına göre, deney ve kontrol grubu katılımcılarının sıra ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($U = 17,50$; $p < .05$). Deney ve kontrol grubu son test puanlarından elde edilen Cohen değeri ($d = .55$) ise büyük bir etki büyüklüğünü göstermektedir. Tablo 15’de yer alan bulgular (ön testler arasında fark olmaması) dikkate alındığında deneysel işlem öncesinde kariyer ve yetenek gelişimi öz-yeterliliği açısından benzer düzeyde olan deney grubu katılımcılarının, öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programı sonrasında sıra ortalamalarının yükseldiği görülmektedir. Diğer bir deyişle uygulanan program, deney grubunda yer alan öğrencilerin kariyer ve yetenek gelişimi öz-yeterliklerini anlamlı şekilde artırmıştır.

Araştırmanın ikinci denencesi test edilirken üçüncü sırada deney grubundaki öğrencilerin KYGÖÖ ön test ve son test puanlarının sıra ortalamaları açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 17’de yer almaktadır.

Tablo 17

Deney grubu KYGÖÖ ön test ve son test puanlarına ilişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi sonuçları

Ölçek	Gruplar	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	Z	p	Cohen d
KYGÖÖ	Negatif Sıralar	1	3.00	3.00	-2.49	0.012	0.56
	Pozitif Sıralar	9	5.78	52.00			
	Eşit	0					

*p<.05

Deney grubunda yer alan öğrencilerin KYGÖÖ'den aldıkları ön test-son test puanları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi sonucunda grup sıra ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($Z = -2.49$; $p < 0.05$). Ön test ve son test puanlarından elde edilen Cohen değeri ($d = .56$) ise büyük bir etki büyüklüğünü göstermektedir. Ortaya çıkan anlamlı farkın pozitif sıralar lehine olduğu görülmektedir. Diğer bir deyişle deney grubuna uygulanan öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programının, katılımcıların kariyer ve yetenek gelişimi öz-yeterliklerini artırmada anlamlı bir etkiye sahip olduğu söylenebilir.

Araştırmanın ikinci denencesi test edilirken dördüncü sırada kontrol grubundaki öğrencilerin KYGÖÖ ön test ve son test puanlarının sıra ortalamaları açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 18'de yer almaktadır.

Tablo 18

Kontrol grubu KYGÖÖ ön test ve son test puanlarına ilişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi sonuçları

Ölçek	Gruplar	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	Z	p
KYGÖÖ	Negatif Sıralar	6	5.08	30.50	-0.949	0.343
	Pozitif Sıralar	3	4.83	14.50		
	Eşit	1				

*p<.05

Kontrol grubunda yer alan öğrencilerin KYGÖÖ'den aldıkları ön test-son test puanları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi sonucunda grup sıra ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($z = -0.949$; $p > 0.05$). Buna göre kontrol grubu katılımcılarının kariyer ve yetenek gelişimi öz-yeterliklerinde zamana bağlı ve istatistiksel olarak anlamlı bir değişim olmamıştır.

Araştırmanın birinci denencesi test edilirken beşinci sırada deney grubundaki öğrencilerin KYGÖÖ son test ve izleme testi puanlarının sıra ortalamaları açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular 19'da yer almaktadır.

Tablo 19

Deney grubu KYGÖÖ son test ve izleme testi puanlarına ilişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi sonuçları

Ölçek	Gruplar	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	Z	p
KYGÖÖ	Negatif Sıralar	6	6.17	37.00	-1.72	0.086
	Pozitif Sıralar	3	2.67	8.00		
	Eşit	1				

* $p < .05$

Deney grubunda yer alan öğrencilerin KYGÖÖ'den aldıkları son test-izleme testi puanları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi sonucunda grup sıra ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($Z = -1.72$; $p > 0.05$). Buna göre deney grubuna uygulanan öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programının etkililiğinin izleme testinde de devam ettiği söylenebilir. Diğer bir deyişle deney grubuna uygulanan öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programı, katılımcıların kariyer ve yetenek gelişimi öz-yeterlikleri üzerinde kalıcı bir etkiye sahiptir.

Araştırmanın ikinci denencesi test edilirken son olarak kontrol grubundaki öğrencilerin KYGÖÖ son test ve izleme testi puanlarının sıra ortalamaları açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 20'de yer almaktadır.

Tablo 20

Kontrol grubu KYGÖÖ son test ve izleme testi puanlarına ilişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi sonuçları

Ölçek	Gruplar	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	Z	p
KYGÖÖ	Negatif Sıralar	6	5.50	33.00	-1.25	0.212
	Pozitif Sıralar	3	4.00	12.00		
	Eşit	1				

*p<.05

Kontrol grubunda yer alan öğrencilerin KYGÖÖ'den aldıkları son test-izleme testi puanları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi sonucunda grup sıra ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($Z = -1.25$; $p > 0.05$). Diğer bir deyişle kontrol grubunda yer alan öğrencilerin kariyer ve yetenek gelişimi öz-yeterliklerinde zamana bağlı bir değişim olmamıştır.

Araştırmanın ikinci denencesine ilişkin bulgular, öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programına katılan deney grubundaki öğrencilerin KYGÖÖ puan ortalamalarında psiko-eğitim sonrasında kontrol grubundaki öğrencilerin KYGÖÖ puan ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir artış olduğunu ve bu artışın kalıcı olduğunu göstermektedir. Bu bulgular çerçevesine araştırmanın ikinci denencesi doğrulanmıştır.

4.1.4. Üçüncü denenceye ilişkin bulgular

Araştırmanın üçüncü denencesi “Kariyer gelişimini desteklemeye yönelik öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığına dayalı psiko-eğitim programına katılan deney grubundaki deneklerin kariyer gelişimi puan ortalamalarında psiko-eğitim programı sonrasında kontrol grubundaki deneklere göre istatistiksel olarak anlamlı bir artış olacak ve bu artış izleme değerlendirmesinde de korunacaktır.” şeklindedir.

Bu denence doğrultusunda ilk olarak deney ve kontrol gruplarındaki öğrencilerin Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeği ön test puanlarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için Mann Whitney U testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 21’de yer almaktadır.

Tablo 21

Deney ve kontrol grubu ÇKGÖ ön test puan ortalamalarına ilişkin Mann Whitney U Testi sonuçları

Ölçek	Grup	N	Sıra ort.	Sıra Top.	U	Z	p
ÇKGÖ	Deney	10	9.85	98.50	43.50	-0.493	0.622
	Kontrol	10	11.15	111.50			

*p<.05

Deney ve kontrol gruplarında yer alan öğrencilerin ön test sıra ortalamaları arasındaki farkı belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonuçlarına göre deney ve kontrol gruplarının ÇKGÖ puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (U = 43.50, p>0,05). Diğer bir deyişle deney grubundaki öğrencilerle kontrol grubundaki öğrencilerin kariyer gelişimi açısından birbirine benzer olduğu söylenebilir.

Araştırmanın üçüncü denencesi test edilirken ikinci sırada deney ve kontrol grubundaki öğrencilerin ÇKGÖ son test puanlarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için Mann Whitney U testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 22’de yer almaktadır.

Tablo 22

Deney ve kontrol grubu ÇKGÖ son test puan ortalamalarına ilişkin Mann Whitney U Testi sonuçları

Ölçek	Grup	N	Sıra ort.	Sıra top.	U	Z	p
ÇKGÖ	Deney	10	12.30	123.00	32.00	-1.36	0.173
	Kontrol	10	8.70	87.00			

*p<.05

Tablo 22’de de görüldüğü gibi deney ve kontrol gruplarında yer alan öğrencilerin ÇKGÖ’den aldıkları son test sıra ortalamalarının farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonuçlarına göre, deney ve kontrol grubu katılımcılarının sıra ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (U = 32.00; p>.05). Diğer bir deyişle uygulanan öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programı, kontrol grubu katılımcılarına göre deney grubu katılımcılarının kariyer gelişimlerinde anlamlı bir değişim yaratmamıştır.

Araştırmanın üçüncü denencesi test edilirken üçüncü sırada deney grubundaki öğrencilerin ÇKGÖ ön test ve son test puanlarının sıra ortalamaları açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 23’de yer almaktadır.

Tablo 23

Deney grubu ÇKGÖ ön test ve son test puanlarına ilişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi sonuçları

Ölçek	Gruplar	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	Z	p	Cohen d
ÇKGÖ	Negatif Sıralar	0	0.00	0.00	-2.82	0.005	0.63
	Pozitif Sıralar	10	5.50	55.00			
	Eşit	0					

*p<.05

Deney grubunda yer alan öğrencilerin ÇKGÖ’den aldıkları ön test-son test puanları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi sonucunda grup sıra ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($Z = -2.82$; $p < 0.05$). Ön test ve son test puanlarından elde edilen Cohen değeri ($d = .63$) ise büyük bir etki büyüklüğünü göstermektedir. Ortaya çıkan anlamlı farkın pozitif sıralar lehine olduğu görülmektedir. Diğer bir deyişle deney grubuna uygulanan öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programının, katılımcıların kariyer gelişimlerini artırmada anlamlı bir etkiye sahip olduğu söylenebilir.

Araştırmanın üçüncü denencesi test edilirken dördüncü sırada kontrol grubundaki öğrencilerin ÇKGÖ ön test ve son test puanlarının sıra ortalamaları açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 24’de yer almaktadır.

Tablo 24

Kontrol grubu ÇKGÖ ön test ve son test puanlarına ilişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi sonuçları

Ölçek	Gruplar	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	Z	p
ÇKGÖ	Negatif Sıralar	6	5.17	31.00	-0.357	0.721
	Pozitif Sıralar	4	6.00	24.00		
	Eşit	0				

*p<.05

Kontrol grubunda yer alan öğrencilerin ÇKGÖ'den aldıkları ön test-son test puanları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi sonucunda grup sıra ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($Z = -0.357$; $p > .05$). Buna göre kontrol grubu katılımcılarının kariyer gelişimlerinde zamana bağlı ve istatistiksel olarak anlamlı bir değişim olmamıştır.

Araştırmanın üçüncü denencesi test edilirken beşinci sırada deney grubundaki öğrencilerin ÇKGÖ son test ve izleme testi puanlarının sıra ortalamaları açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular 25'de yer almaktadır.

Tablo 25

Deney grubu ÇKGÖ son test ve izleme testi puanlarına ilişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi sonuçları

Ölçek	Gruplar	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	Z	p
ÇKGÖ	Negatif Sıralar	4	6.00	24.00	-0.359	0.720
	Pozitif Sıralar	6	5.17	31.00		
	Eşit	0				

*p<.05

Deney grubunda yer alan öğrencilerin ÇKGÖ'den aldıkları son test-izleme testi puanları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi sonucunda grup sıra ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($Z = -0.359$; $p > .05$). Buna göre deney grubuna uygulanan öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programının etkililiğinin izleme testinde de devam ettiği söylenebilir. Diğer bir deyişle deney grubuna uygulanan öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini

destekleme psiko-eğitim programı, katılımcıların kariyer keşifleri üzerinde kalıcı bir etkiye sahiptir.

Araştırmanın üçüncü denencesi test edilirken son olarak kontrol grubundaki öğrencilerin ÇKGÖ son test ve izleme testi puanlarının sıra ortalamaları açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 26’da yer almaktadır.

Tablo 26

Kontrol grubu ÇKGÖ son test ve izleme testi puanlarına ilişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi sonuçları

Ölçek	Gruplar	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	Z	p
ÇKGÖ	Negatif Sıralar	7	5.43	38.00	-1.08	0.281
	Pozitif Sıralar	3	5.67	17.00		
	Eşit	0				

*p<.05

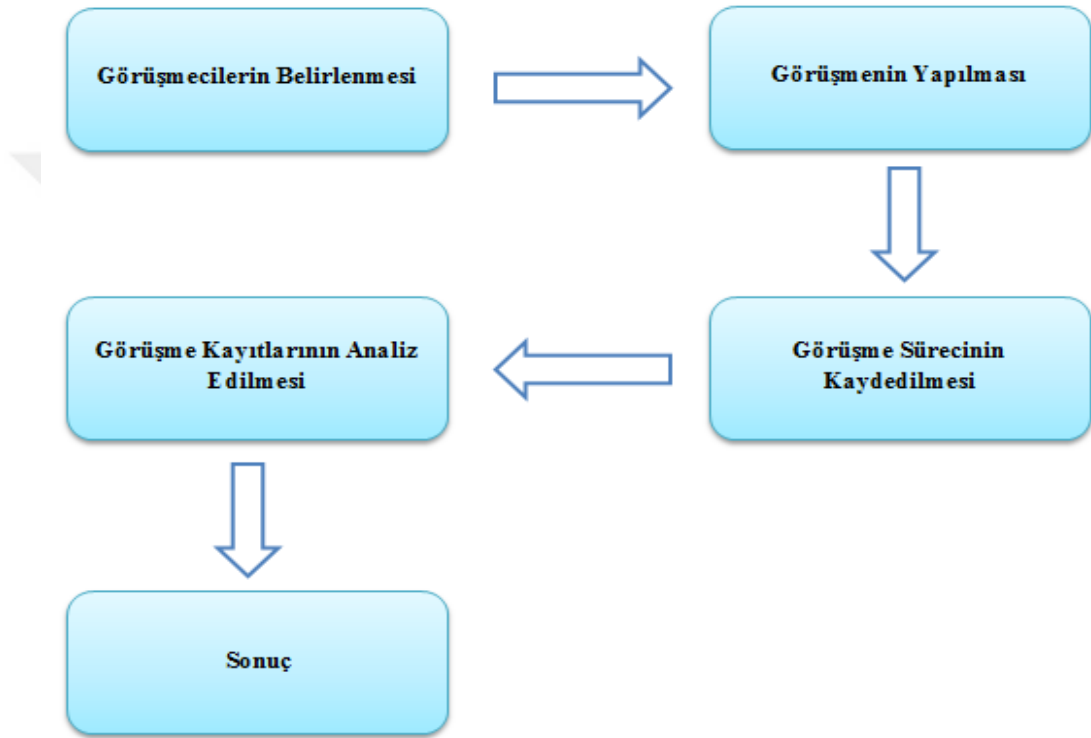
Kontrol grubunda yer alan öğrencilerin ÇKGÖ’den aldıkları son test-izleme testi puanları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi sonucunda grup sıra ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($Z = -1.08$; $p > .05$). Diğer bir deyişle kontrol grubunda yer alan öğrencilerin kariyer gelişimlerinde zamana bağlı bir değişim olmamıştır.

Araştırmanın üçüncü denencesine ilişkin bulgular, öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programına katılan deney grubundaki öğrencilerin ÇKGÖ puan ortalamalarında psiko-eğitim sonrasında kontrol grubundaki öğrencilerin ÇKGÖ puan ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir artış olmadığını ortaya koymaktadır. Buna karşın deney grubu öğrencilerinin program öncesine göre program sonrasında ÇKGÖ puanlarında anlamlı bir artış ortaya çıkmış ve bu etki izleme testinde de korunmuştur. Bu bulgular çerçevesinde araştırmanın üçüncü denencesi doğrulanmıştır.

4.2. Araştırmanın Nitel Bulguları

Öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programı uygulamasına dair katılımcı görüşlerini almak adına çevrim içi odak grup görüşmesi yapılmıştır. Görüşme, deney grubunda yer alan 6 öğrenci ile gerçekleştirilmiştir.

Öğrenci seçiminde grup sürecindeki etkinliklere aktif katılım esas alınmıştır. Grup liderine yönelik yanlılığı önlemek adına görüşme süresince sıklıkla “eleştirinin olumlu olduğu ve eleştiri sayesinde etkinliklerin daha eğlenceli ve faydalı hale getirilebileceği” vurgusu yapılmıştır. Odak grup görüşmesi yaklaşık 40 dakika sürmüş ve yapılan görüşme katılımcılar bilgilendirilerek kaydedilmiştir. Kayıtlar araştırmacı tarafından deşifre edilerek yazıya aktarılmıştır. Odak grup görüşmesine ilişkin akış şeması Şekil 3’de yer almaktadır.



Şekil 3. Odak grup akış şeması.

Görüşme sürecinde sorular yönlendirilmeden önce araştırmacı, odak grup görüşmesinin amacını açıklamıştır. Ardından programın katkıları, beklentiler, programın yapısı, internet kullanımı gibi konularda katılımcıların görüşleri alınmıştır.

İlk soru kapsamında programın katılımcılara katkıları ele alınmış ve katılımcıların tamamı programın kendilerine katkıları olduğunu, kendilerini ve kişisel Öykü Ağaçlarını tanıdıklarını belirtmişlerdir. Bir kız öğrenci “Öğretmenim benim için şöyle bir katkısı oldu, bir Öykü Ağacım olduğunu keşfettim. Sonra bu Öykü Ağacımın üzerinde yürümem gerektiğini anladım ve Öykü Ağacıma uygun bir meslek seçmem gerektiğini anladım.” [K 1] derken bir erkek öğrenci “Öğretmenim ben de bunları öğrendim: Öykü Ağacıma öğrendim,

güçlü özelliklerimi öğrendim. Beni arkamdan destekleyenleri öğrendim. Başarılarımı öğrendim ve nasıl desem engelleri nasıl aşacağımı öğrendim.” [K 3] şeklinde düşüncelerini ifade etmiştir.

İkinci soru kapsamında programa ilişkin beklentiler ele alınmış ve öğrenciler başlangıçta programı merak ettiklerini, fakat tam olarak ne yapılacağına dair fikir yürütemediklerini sürecin daha çok ders havasında geçmesini beklediklerini belirtmişlerdir. Bir kız öğrenci “Öğretmenim ben ilk baştaki ilk oturumunda ben bunun sonucunu çok merak ediyordum. Öykü Ağacımızın ne olacağını bekliyordum. Ben aslında şey diye planlıyordum, böyle her şeyimizi ona yazacağız her başarımızı diye, ama fakat mesleğimizi planlayacakmıyız.” [K 1] derken bir erkek öğrenci “Öğretmenim ben de merak ettiklerim şunlardı: Mesela öykü ağacı nasıl bir şey, mesela yani oydu. Öykü Ağacı nasıl bir şey onu merak ediyordum ve şunu bekliyordum ki Öykü Ağacı lafı bana biraz değişik geldi. Tam da ben sandım ki ağaca öykü yazacağız diye bekliyordum.” [K 3] şeklinde düşüncelerini ifade etmiştir.

Üçüncü soru kapsamında program konuları ele alınmış ve öğrenciler program süresince işlenen konuları faydalı bulduklarını, özellikle de güçlü özelliklere dair etkinliği ve Öykü Ağacını oluşturmayı önemli gördüklerini belirtmişlerdir. Bir kız öğrenci “Öğretmenim 18. sayfada hani güçlü özelliklerim falan onları yazıyorduk, o konu benim için önemliydi.” [K 6] derken bir erkek öğrenci “Öğretmenim benim de aynı şekilde bazen zamanımı alıyor ama yani çok faydalı. Çünkü hiç sıkıcı değil, hem de eğlenceli. Yani şu mesela en konularda mesela nasıl desem arkadaşımın dediği gibi 18. Sayfadaki ve 17 miydi 16 mıydı öyle bir şey resim var ya onlar bana faydalı geldi. Hem eğlendik hem de faydalıydı. Hem bir şeyler öğrendik.” [K 3] şeklinde düşüncelerini ifade etmiştir. Görüşmeye katılan tüm katılımcıların ortak fikri olmasa da öğrencilerden bazıları Problem Çarkı etkinliğini bazıları ise Öykü Bahçem etkinliğini beğenmediklerini dile getirmiştir. Bir erkek öğrenci “Hocam en beğenmediğim şey çarktı, çünkü böyle nasıl desem böyle sıkıcıydı böyle siz döndürürken çoğumuzun kamerasında şöyleydi, mesela bu çark diyelim böyle duruyor duruyor şöyle oluyor o var (donukluk).” [K 3] derken bir kız öğrenci “Hocam bazen orada şu sıkıcı gelmişti, hani böyle Öykü Ağacı diye bir sayfa vardı ya orası bana sıkıcı geldi. 15. Sayfadaki Öykü Bahçesi.” [K 1] şeklinde düşüncelerini ifade etmiştir.

Dördüncü soru kapsamında beğenilen etkinlikler ele alınmış ve öğrencilerin geneli tarafından en çok Başarı Hafızası ve Güçlü Özelliklerim etkinliklerinin beğenildiği ortaya çıkmıştır. Bir kız öğrenci “Öğretmenim orada en sevdiğim oydu böyle güçlü özelliklerimizi,

başarılarımızı...” [K 1] derken bir diğer kız öğrenci “En sevdiğim güçlü özelliklerimiz var ya onları yazıyorduk ya sayfa 18’e, onu beğendim.” [K 5] şeklinde düşüncesini ifade etmiştir.

Beşinci soru kapsamında oturum süreleri ele alınmış ve öğrenciler oturum sürelerini yeterli bulduklarını fakat 1 saat gibi sabit bir süre belirlenerek oturumların zaman açısından sistematikleştirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Sürelerin oturumlar arasında değişiklik göstermesinin sorun yarattığını ifade etmişlerdir. Bir erkek öğrenci “Yani hani sürekli değişiyor ya, bence tam 1 saat olsa güzel olur hani” [K 3] derken bir kız öğrenci “Öğretmenim bence bir saat olmalıydı.” [K 6] şeklinde görüşünü dile getirmiştir.

Altıncı soru kapsamında grup kuralları ele alınmış ve öğrenciler kuralları yeterli bulduklarını fakat kamera açma/kapatma ve derse geç kalmama kurallarına yeterince uyulmadığını, bu durumun ise grup sürecini olumsuz etkilediğini ifade etmişlerdir. Bir erkek öğrenci “Öğretmenim ben de şunu söylüyorum, geç kalanları yani en fazla bazen yarım saat bekliyoruz. 20 dakika 10 dakika çok bekliyoruz ya, ben en fazla geç kaldığım 10 dakika oldu bazılarında da yani gelemedim biliyorsunuz ki. Yani bence uyulmalı, bir de kameraları sürekli kapatan açan kapatan açan onlar işte kural olmalı.” [K 3] derken bir diğer erkek öğrenci “Hocam şu kamera açıp kapatma muhabbeti. Mesela diyelim mesela sallıyorum hocam, mesela diyelim kardeşim neydi bilmem eli kanamış. Hastaneye gidecez. Şimdi yara bandı vardır ya, onu eline yapıştıracağım. Şimdi kamera açık mı duracak.” [K 4] şeklinde görüşünü dile getirmiştir. Bir kız öğrenci ise düşüncesini “Öğretmenim derse geç kalmak, zamanımız gidiyor. Yani arkadaşlarımızı 10 dakika 15 dakika en fazla 20 dakika bekliyoruz. Bir de kamera açma kapatma.” [K 6] diyerek ifade etmiştir. Öğrencilerden bazıları geç kalmama kuralının daha net bir şekilde uygulanması ve geç kalan öğrencilerin oturuma katılmamaları gerektiğini öneri olarak dile getirmiştir.

Yedinci soru kapsamında grup sürecinde karşılaşılan problemler ele alınmış ve oturumların akışını zedeleyen önemli bir sorunun, kullanılan internet programından kaynaklanan kesintiler olduğu ifade edilmiştir. Kullanılan internet programında her bir ders süresi 40 dakika olduğundan oturumlar içerisinde uygulamaya tekrar bağlanma zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Öğrenciler süre bitiminin ardından tekrar oturuma bağlanmanın süreci olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir. Bir kız öğrenci “Öğretmenim bence kötü etkiledi. Çünkü çıkıyoruz bazı kişiler giremiyor, dakika falan bekliyoruz, mesela ben. Girmekte zorlanıyorum.” [K 5] derken bir erkek öğrenci “Hocam mesela diyelim mesela çık gir yapıyoruz ya böyle girerken şey oluyor, arada bir girmiyorken mesela diyelim siz dediniz ki

çocuklar saat geliyor çıkıp hemen geri gelin, o girecekken böyle şey oluyor, böyle derse giremiyor ve etkinliği kaçınıyor.” [K 4] şeklinde görüşünü dile getirmiştir.

Sekizinci soruda odak grup görüşmesinde objektifliği artırmak ve nitelikli cevaplar alabilmek adına öğrencilerden grup lideri ve grup sürecini herhangi bir konuda eleştirmeleri istenmiştir. Bu soru üzerine öğrenciler yine oturum süresi ve oturum saatlerinin birbirine eşit ve sistemli olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Bir kız öğrenci “Öğretmenim benim bir tane var o da böyle bence ders saatleri ama ne kadar yaptığımız değil, şöyle bence mesela her hafta Salı günü derse girip bir tane gün içinde bir tane saat seçip öyle girebilirdik.” [K 1] derken bir diğer kız öğrenci “Öğretmenim yaptığımız yanlışlıklar şöyle mesela dersimiz her gün üst üste aynı saatte ve bir buçuk saat olmalıydı.” [K 6] şeklinde görüşünü dile getirmiştir.

Dokuzuncu soruda oturum sonu ödevleri ele alınmış ve öğrenciler ödevleri faydalı bulduklarını ve beğendiklerini ifade etmişlerdir. Verilen herhangi bir ödev ile ilgili genel bir olumsuz görüş bulunmamaktadır. Diğer yandan öğrencilerin tamamı, kendilerini grupta rahatça ifade edebildiklerini, söz alabildiklerini ve görüşlerini dile getirebildiklerini ifade etmiştir. Bir kız öğrenci “Evet öğretmenim rahat rahat ifade edebildim.” [K 5] derken bir erkek öğrenci “Hocam ben rahat edebildim.” diyerek görüşünü dile getirmiştir. Öğrencilerin tamamı, grup liderinin katılımcıların oluşturdukları kişisel Öykü Ağaçları ile yeterince ilgilendiğini düşünmektedir. Yine öğrencilerin tamamı kendilerini gruba ait hissettiklerini, gruba alıştıklarını ve grup ortamının kendileri açısından olumlu olduğunu ifade etmişlerdir. Son olarak öğrenciler, inşa ettikleri Öykü Ağaçlarını çevrelerindeki kişilere anlattıklarını belirtmişlerdir. Bir kız öğrenci “Öğretmenim ben bir kişiye anlattım. Ablama anlattım. Ablam ilk başta görmüştü. Fakat o benim rehberlik derslerime girdiğimi o zamanlar bilmiyordu. Orada görmüş, onu sormuştu. Ben de öyle anlatmıştım.” [K 1] derken bir diğer kız öğrenci “Öğretmenim ben anneme ve babama ve ablama anlattım. Çünkü annem merak ediyordu. Bana sormuştu ben de ona anlattım.” [K 5] şeklinde düşüncesini dile getirmiştir.

Odak grup görüşmesine ilişkin sonuçlar bir bütün olarak ele alındığında katılımcıların öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programına ilişkin görüşlerinin olumlu olduğunu söylenebilir. Görüşmeye katılan öğrencilerin hem fikir oldukları olumsuzlukların başında ise oturuma geç kalma kuralı, internet temelli teknik konularda yaşanan sıkıntılar ve oturum sürelerine dair planlamalar gelmektedir.

BÖLÜM V

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde çevrim içi olarak uygulanan öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programının ilkökul 4. Sınıf öğrencilerinin kariyer keşifleri, kariyer ve yetenek gelişimi öz yeterlikleri ve kariyer gelişimleri üzerindeki etkisine ilişkin elde edilen bulgular değerlendirilmiştir. Son olarak araştırma konusuna ilişkin çeşitli önerilere yer verilmiştir.

5.1. Tartışma

Araştırmada elde edilen bulgulardan ilki, öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programının deneklerin kariyer keşiflerinde anlamlı bir artış olduğunu göstermektedir. Diğer bir deyişle deney grubu katılımcılarının Kariyer Keşfi Ölçeği son test puan ortalamaları kontrol grubu katılımcılarından yüksektir. 8 oturumdan oluşan psiko-eğitim programının içeriğinde kariyer keşfini destekleyecek pek çok vurgunun olduğu, bu nedenle de bu sonucun beklendiği düşünülmektedir. Özellikle oturum girişlerinde tanıtılan örnek öykü ağaçlarında, 2. ve 4. oturumlar sonrası verilen ve ünlü kişilerin kariyer öykülerini içeren ev ödevlerinde, her bir katılımcıya özel tasarlanan öykü mektuplarında, 8. oturumda öykü ağaçlarını geliştirmenin yollarını irdeleyen Nereden/Kimden etkinliğinde kariyer araştırma davranışının vurgulanması bu sonucun ortaya çıkmasında önemli bir etki göstermiş görünmektedir. Ayrıca 1. ve 7. oturumlarda ele alınan Gelecek Öykü Ağacım etkinliği aracılığı ile de öğrenciler kişisel kariyerleri üzerine düşündüklerinden bu tasarım kariyer keşfine ortam hazırlamış olabilir. Diğer yandan oturumlar boyunca ele alınan konuların genelinde başarılı bir öykü ağacı oluşturmanın yolunun kariyer fırsatlarını araştırmaktan geçtiğine ilişkin vurgu da öğrencilerin kariyer keşiflerine etki göstermiş görünmektedir. Ayrıca program içerisinde ele alınan kazanımlar, oyun benzeri etkileşimsel etkinlikler ve beyin fırtınası ve tartışma gibi katılımcı bir anlayışla ele alınmıştır. Bu durumun da öğrencilerin kendilerini rahat ifade etmelerine ortam hazırladığı ve bu olumlu iklimin ise işlenen konulardaki merakı arttırdığı söylenebilir. Asıl uygulama sonrasında yapılan odak grup görüşmesinden elde edilen veriler de öğrencilerin gerçekleştirilen etkinlikleri oyuna benzettiğini ve oturumların eğlenceli geçtiğini, bu durumun grup sürecine aktif şekilde katılmalarını sağladığını, tüm bunların ise işlenen konuları içselleştirmelerine fayda sağladığını ortaya koymaktadır. Belirtilen tüm bu hususların katılımcıların programa devam etme motivasyonlarını artırdığı ve kariyer keşfine dair kazanımların tamamının öğrencilere aktarılabildiği düşünülmektedir. Özetle gerek

oturumlarda ele alınan konular ve gerçekleştirilen etkinlikler gerekse programın etkileşimsel doğası öğrencilerin kariyer keşiflerini olumlu anlamda etkilemiş görünmektedir.

Alan yazın taramasında doğrudan öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli çocuklarda kariyer gelişimini destekleme ile ilgili bir psiko-eğitim programı ve programın etkililiğine dair bir araştırmaya ulaşılamamıştır. Bununla birlikte içeriğinde çocukluk dönemi kariyer gelişimine ilişkin kavramlara yer veren psiko-eğitim programlarının etkililiğine ilişkin araştırma sonuçları (Ahn ve Lee, 2011; Cerrito ve diğerleri, 2018; Edwin ve Prescod, 2018; Özkan, 2019; Tezcan, 2013) katılımcıların merak, bilgi ve kariyer araştırma davranışlarının arttığını göstermektedir. Örneğin Ahn ve Lee (2011) tarafından tasarlanan ve tartışma odaklı okuma kariyer keşfi programının 5. Sınıf öğrencileri üzerindeki etkisini inceleyen araştırma sonucunda programın çocukların kariyer gelişimi ve başarı motivasyonları üzerinde olumlu bir etki gösterdiği belirlenmiştir. Tezcan (2013) tarafından Super'in gelişimsel kuramı çerçevesinde ilkokul 4. Sınıf öğrencilerine yönelik geliştirilen ve 6 oturumdan oluşan diğer bir psiko-eğitim programı da katılımcıların merak/araştırma ve bilgi düzeylerini anlamlı şekilde artırmıştır. Özgür ve Çelik (2018) tarafından yine ilkokul 4. Sınıf öğrencilerine yönelik gerçekleştirilen çalışmada ise öğrencilere meslekleri konu edinen öyküler okunmuş ve sonuçta öğrencilerin merak/araştırma davranışlarında artış olduğu tespit edilmiştir. Edwin ve Prescod (2018) tarafından yapılan ve 5. Sınıf öğrencilerine 10 haftalık teknoloji tabanlı kariyer gelişimi müfredatı sunan program da benzer şekilde öğrencilerin kariyer keşfi düzeylerine ve dolayısıyla kariyer gelişimlerine katkı sağlamak açısından önemli görülmektedir. Merak, araştırma ve bilgi edinme davranışlarının temeli olması açısından araştırma ve bilgi edinme ise üçlü dinamik döngüyü sürdürmek açısından önemli görülmektedir (Özyürek, 2013). Schultheiss, Palma ve Manzi (2005) tarafından yapılan nitel çalışmada da 4. ve 5. Sınıf öğrencilerinin keşfedici davranışlarının mesleki bilgi edinmeye ve daha fazla araştırmaya yol açtığı ortaya konularak erken kariyer müdahalelerinin önemi vurgulanmıştır. Dolayısıyla bu üç kavrama ilişkin özetlenen araştırma sonuçları, mevcut çalışmaya benzerlik gösteren bulgular ortaya koymaktadır.

İlkokullarda kariyer gelişimine ilişkin etkili programların özelliklerinden birisinin, kariyer keşfi davranışlarını destekleyen müdahaleler içermesi olduğu belirlenmiştir (Maddy-Bernstein ve Dare, 1999). Bu bağlamda Aydın ve Öner (2016) tarafından Türkiye'deki ilkokul ders kitaplarında yer alan mesleklerin incelendiği çalışma önemli görülmektedir. Yapılan inceleme sonucunda ilkokul ders kitaplarında yer alan meslek sayısının ve çeşitliliğinin yeterli olmadığı, sosyal çevrede kabul görmüş ve toplumdaki çoğu bireyin aşına olduğu mesleklerin tanıtıldığı ortaya konmuş ve ders kitaplarının meslek çeşitliliği açısından

zenginleştirilmesi gerekliliği vurgulanmıştır. Mevcut çalışmanın çocuklarda kariyer keşfini destekliyor olması, müfredatın en önemli bileşenlerinden olan ders kitaplarının eksikliklerini gidermesi açısından önemli görülmektedir.

Program tasarımında temel alınan öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı yaklaşımının da öğrencilerin kariyer keşiflerine dair ortaya çıkan anlamlı etkiyi kolaylaştırdığı düşünülmektedir. Öyküsel yaklaşım içerisinde önemli bir kavram olarak ortaya çıkan “baskın söylem” kavramına oturumlar içerisinde belirgin şekilde yer verilmiştir. Bu şekilde öykü ağacının kişisel düzlemde geliştirilmesinin baskın söylemin kısıtlayıcı yanlarını ortadan kaldırmakla mümkün olduğuna ilişkin yapılan vurgu, öğrencilerin kariyer keşfi davranışlarına ilişkin ilgisini artırmış görünmektedir. Esasen program, kariyer öykülerinin kişiselleştirilmesinin bir koşulu olarak kariyer keşfini ön plana almıştır. Bu bağlamda kariyer keşfine dair ortaya çıkan sonuç, programın kuramsal temeli olan öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı yaklaşımının doğası ile örtüşmektedir.

Araştırmadan elde edilen bulgulardan ikincisi, öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programının deneklerin kariyer ve yetenek gelişimi öz-yeterliklerinde anlamlı bir artış olduğunu göstermektedir. Diğer bir deyişle deney grubu katılımcılarının Kariyer ve Yetenek Gelişimi Öz-Yeterlik Ölçeği son test puan ortalamaları kontrol grubu katılımcılarından yüksektir. 8 oturumdan oluşan psiko-eğitim programının içeriğinde ele alınan örnek öykü ağaçlarında ve 2. ve 4. Oturumlar sonrası verilen ev ödevlerinde herkesin farklı kariyer öyküsü olduğu ve kişilerin bu öyküleri kendi kararları ile inşa ettikleri vurgulanmıştır. Gelecek Öykü Ağacı etkinliği ile öğrencilere gelecek kariyerlerini tasarlama fırsatı verilmiş, Başarı Hafızası etkinliği ile geçmiş başarılar ve Güçlü Özelliklerim etkinliği ile oturum içerisinde kişisel yetkinliklere işaret eden faaliyetler ortaya konmuştur. 6. Oturumda baskın söylemle mücadele etmede kendi kaynaklarını kullanma, 7. Oturumda kişisel kariyer öyküsünü grup üyelerine tanıtmaya etkinlikleri öğrencilerin kendi kaynaklarını merkeze alarak yürüttükleri faaliyetlerden bazılarıdır. Oturumlar içerisinde ele alınan tüm bu ve buna benzer etkinliklerde, öğrenciyi merkeze alan ve öğrenciye kendi kariyer öyküsü üzerinde karar verme sorumluluğu kazandıran bir yaklaşım benimsenmiştir. Çocukların kendilerine verilen görevleri başarı ile tamamladıkça otonomi duygularının ve gelecek olayları kontrol etmeye yönelik inançlarının gelişeceği bilinmektedir (Sharf, 2017). Bu doğrultuda katılımcıların program sonunda ortaya çıkan kariyer ve yetenek gelişimi öz-yeterlik düzeylerindeki artışın beklendik bir sonuç olduğu söylenebilir.

Alan yazın taramasında doğrudan öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli çocuklarda kariyer gelişimini destekleme ile ilgili bir psiko-eğitim programı ve programın etkililiğine dair bir araştırmaya ulaşılamamıştır. Bununla birlikte içeriğinde çocukluk dönemi kariyer gelişimine ilişkin kavramlara yer veren psiko-eğitim programlarının etkililiğine ilişkin araştırma sonuçları (Cerrito ve diğerleri, 2018; Jong-Un ve Tae-Gon, 2014; Özkan, 2019) katılımcıların kariyer öz-yeterliği ve kontrol odağını olumlu etkilediğini göstermektedir. Örneğin Jong-Un ve Tae-Gon (2014) tarafından kariyer kampı kullanılarak tasarlanan kariyer eğitim programının ilkökul öğrencilerinin kariyer olgunlukları, kariyer öz-yeterlikleri ve kariyer engelleri üzerinde anlamlı bir etki gösterdiği belirlenmiştir. Cerrito ve diğerleri (2018) tarafından yapılan ve 4. ve 5. Sınıf öğrencilerini kapsayan diğer bir çalışmada ise tasarlanan internet tabanlı ve geleneksel kariyer müdahalelerinin öğrencilerin kontrol odağına olumlu etki ettiği ortaya konmuştur. Benzer şekilde Özkan (2019) tarafından 5. Sınıf öğrencilerinin kariyer gelişimlerine yönelik 12 oturum şeklinde tasarlanan programın da öğrencilerin kontrol odağına olumlu etki gösterdiği belirtilmiştir. Çimşir ve Akdoğan (2020) ise 4. Sınıf öğrencilerinin meslekleri erkek ve kadın mesleği olarak ayırdıklarını belirleyerek öğrencilerde cinsiyete dayalı mesleki kalıp yargılarla mücadele etmek adına bir rehberlik etkinliği geliştirmişlerdir. Uygulama sonucunda öğrencilerin cinsiyete dayalı kalıp yargıları istatistiksel olarak anlamlı düzeyde azalmıştır. Öz-yeterlik ve kontrol odağı yakın ilişkili iki kavram olarak belirtilmekte ve bu iki kavramın çocuklarda kariyer gelişimine ilişkin olumsuz sonuçları, cinsiyete dayalı mesleki kalıp yargılar üzerinden ortaya çıkmaktadır (Gottfredson, 1981). Bu bağlamda özetlenen araştırma sonuçlarının mevcut çalışmanın bulguları ile paralellik gösterdiği düşünülmektedir.

Kariyer öz-yeterliği üzerine yapılan araştırmalar, rol modellerin gelecek kariyer seçimi üzerinde çok güçlü bir etki sağladığını göstermektedir (Betz, 1992). Farklı kariyerleri temsil eden çeşitli rol modellerle karşılaşmanın ise kariyer gelişimi açısından olumlu etki etme potansiyeli yüksektir (Murrow-Taylor, McDonald Foltz, Ellis ve Culbertson, 1999). Bu kapsamda program içerisinde yer verilen örnek öykü ağaçları ve Öykü Videosu ev ödevi ile farklı kariyerler tanıtılmıştır. Tanıtılan kariyer öykülerinin kahramanları, toplumda yaygın şekilde görülmeyen meslek-cinsiyet eşleştirmesini içermektedir (Örneğin erkek hemşire, kadın pilot gibi). Ayrıca seçilen kariyer öykülerinin, araştırma kapsamında uygulama yapılan okul çevresinin sosyo-demografik yapısına uygun geçmiş yaşantılar barındırmasına dikkat edilmiş ve bu sayede öğrencilerin rol modelleri ile yakınlık kurmaları sağlanmaya çalışılmıştır. Tüm bunlar çerçevesinde program içerisinde tanıtılan rol modellerin öğrenciler açısından başarılı şekilde örnek alındığı ve sonuçta tanıtılan kariyer öykülerinin öğrencilerin

kariyer ve yetenek gelişimi öz-yeterlik düzeylerine pozitif anlamda etki ettiği düşünülmektedir.

Program tasarımında temel alınan öyküsel yaklaşım, kişileri yaşamla başa çıkmada uzman konumuna getirmeye ve kişilere öz yönetim becerileri kazandırmaya odaklanan bir yaklaşımdır (Hutto ve Gallagher, 2017). Bu kapsamda programın kuramsal temelini öğrencilerin kariyer ve yetenek gelişimi öz-yeterliklerindeki artışı kolaylaştırdığı düşünülmektedir. Bu noktada öyküsel yaklaşım içerisinde yer alan özgün sonuçlar kavramı ve dışsallaştırma tekniği ile yaklaşımın terapötik dokümanlara verdiği önem ön plana çıkmaktadır. Özgün sonuçlar, kişilerin yaşamlarında yer alan fakat fark edemedikleri alternatif öykülere kapı açmaktadır. Başlangıçta dar bir alan kaplayan bu tikel olaylar, uygun müdahalelerle alternatif öykünün etrafında bir yapı haline gelmektedir. Tatmin edici geçmiş anılar, kişilerin yaşamlarına ilişkin kontrolü ele alarak alternatif öyküleri içselleştirmelerini sağlamaktadır (Madigan, 2016). Program içerisinde yer alan Başarı Hafızası etkinliği ile alternatif kariyer öykülerine kapı aralayacak özgün sonuçların bulunması, Güçlü Yanlarım etkinliği ile de ortaya çıkan başarıların alternatif öykülere birer yapı olarak yerleştirilmesi hedeflenmiştir. Bulgular neticesinde her iki etkinliğin de etkili olduğu düşünülmektedir. Etki sağladığı düşünülen bir diğer öyküsel yaklaşım müdahalesi ise dışsallaştırma tekniğidir. Dışsallaştırma tekniği, kişi ile problemi birbirinden ayıran ve sonuçta alternatif öykü için alan açan bir müdahaledir. Bu teknik, daha önce görünür olmayan pek çok olasılığın yaratıcısıdır ve teknik sayesinde kişiler öykülerine yön verecek farklı deneyimlere adım atarlar (White, 2001). Problem merkezde olmaktan çıkarıldığı için odak noktası kişinin probleme ilişkin hayattaki bilgi ve becerileri olmaktadır (Russel ve Carrey, 2020). Program içerisinde yer alan Bedensiz Ceket etkinliği ile dışsallaştırma tekniği uygulanmıştır. Çocuklarda kariyer gelişimi açısından dışsallaştırma, cinsiyet kalıp yargılarına bağlı olarak dile getirilen baskın söylemin fark edilmesi ve öğrencilerin seçimlerinde cinsiyete bağlı yeterlik algılarının ortadan kaldırılmasını içermektedir. Bulgular neticesinde dışsallaştırmaya dair müdahalenin katılımcıların kariyer ve yetenek gelişimi öz-yeterlik düzeylerine olumlu etki ettiği düşünülmektedir. Programın öyküsel yaklaşım bağlamında etkili olduğuna inanılan son müdahalesi ise terapötik dokümanların kullanımıdır. Öyküsel yaklaşımda dokümanlar; grup bağlamında olayların gelişimine dair ayrıntıları içerir, problemleri ele alarak kişinin bilgi ve beceri birikimine dair ayrıntıları açığa çıkarır ve olası sorunlara dair gelecek eylem önerilerini ortaya koyar (White, 2003). Programın 7. Oturumunda her bir öğrenciye grup liderinin gözünden grup sürecindeki deneyimi, kişisel kariyer öyküsüne dair ayrıntıları ve problemlerle başa çıkma önerisini içeren birer mektup yazılmış, grup ortamında

okunmuş ve her bir öğrenciye gönderilmiştir. Bu şekilde öğrencilerin kişisel kariyer öyküleri somutlaştırılmaya çalışılmıştır. Mektuplarda özellikle baskın söylem ile özgün sonuçlar ve güçlü özellikler temelinde mücadele vurgusu yapılmıştır. Bulgular neticesinde terapötik doküman kullanımının katılımcıların kariyer ve yetenek gelişimi öz-yeterlik düzeylerine olumlu etki ettiği düşünülmektedir.

Araştırmadan elde edilen bulgulardan üçüncüsü, öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programının kontrol grubu katılımcılarına göre deney grubu katılımcılarının kariyer gelişim düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığıdır. Diğer bir deyişle öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programına katılan deney grubu öğrencileri ile programa katılmayan kontrol grubu öğrencilerinin Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeği son test puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır. Buna karşın deney grubu öğrencilerinin program öncesine göre program sonrasında kariyer gelişim düzeylerinin anlamlı şekilde artış gösterdiği belirlenmiştir.

Öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programının kontrol grubuna göre deney grubunun kariyer gelişimi düzeylerinde etkili bulunmamasındaki önemli bir neden kullanılan ölçme araçları ile oturum içeriklerinin tam olarak örtüşmemesi olabilir. Oturumların tamamında öğrencilerin kişisel kariyer öykülerini oluşturmaları hedeflenmiştir ve bu yönde kişisel ve mesleki farkındalık esas alınmıştır. Örneğin oturumlarda kariyer gelişimi, “Öykü Ağacını tanıma ve Öykü Ağacını kendi yaşamı çerçevesinde oluşturmaya başlama”, “Başarılı olduğu etkinlikler temelinde kariyer öyküsünü şekillendirebileceğini fark etme”, “Güçlü özelliklerinin kendi Öykü Ağacı açısından önemini fark etme”, “Kişisel Öykülerindeki Olası Problemleri Tanımlama”, “Toplumsal çevrenin ürettiği cinsiyete dayalı baskın öykülerin kişisel öyküleri etkileyebileceğini anlama”, “Öğrenebileceği kariyerler ile gelecek Öykü Ağacını geliştirebileceğini fark etme” gibi kazanımlar çerçevesinde doğrudan öyküsel yaklaşım temelinde ele alınmıştır ve öğrenciler, somut olarak kişisel kariyer öykülerini oluşturmaya odaklanmışlardır. Kariyer gelişim düzeyinin ölçümü için kullanılan ÇKGÖ’nün bazı maddeleri ise “İnsanlara ne söyleyeceğime ben karar veririm”, “Ne yapmak istediğime ben karar veririm”, “Benim için kimlerin önemli olduklarını biliyorum”, “Nasıl bir arkadaş/öğrenci/insan olduğumu biliyorum” gibi ifadeler üzerinden daha genel davranış kalıplarını ve farkındalığı değerlendirmektedir. Ayrıca ÇKGÖ’nün ilgiler, anahtar figürler ve benlik alt boyutları programın yalnızca bir oturumunda ve Öykü Ağacının birer parçası olarak ele alınmış, zaman alt boyutu ise gelecek kariyer tasarımı üzerinden programa dahil

edilmiştir. Fakat ölçek içerisinde “Okulu bitirdikten sonra, girebileceğim meslekleri şimdiden düşünüyorum.” gibi somut bir unsur ile değerlendirilen zaman kavramı, program içerisinde genel bir gelecek kariyer tasarımı üzerinden değerlendirilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda ölçeğe dair bazı alt boyutların program geneline yayılmadığı ve kısıtlı şekilde ele alındığı söylenebilir.

Vurgulanması gereken önemli bir nokta, deney grubu öğrencilerinin program öncesi ve program sonrası ölçümlerinde anlamlı bir farklılık olmasına karşın kontrol grubu ile kıyaslandığında bu farkın etkisiz bulunmasıdır. Bu noktada esasen programın etkili olduğu fakat kontrol grubuna göre yeterince etki göstermediği söylenebilir. Pilot uygulama ve asıl uygulama sonrası yapılan her iki odak grup görüşmesinde de öğrencilerin genel olarak kariyer farkındalıklarının artışına vurgu yapması fakat ÇKGÖ’nün alt boyutlarını içeren temalara vurgu yapmaması dikkat çekicidir. Zira programın amaçlarından bir tanesi de çocuklarda kariyer alanına dair farkındalık kazandırmaktır ve bu kazanım kapsamında katılımcıların kariyer gelişimlerine katkı sağlandığı düşünülmektedir.

Öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programının kontrol grubuna göre deney grubunun kariyer gelişimi düzeylerinde etkili bulunmamasındaki bir diğer neden de veri toplama aşamasının çevrimiçi şekilde gerçekleştirilmesi olabilir. ÇKGÖ, Google Form’a aktarılmış ve form içerisindeki yönergelerin basit ve anlaşılır olmasına dikkat edilmiştir. Ancak geleneksel kâğıt kalem testlerinin elektronik formata dönüştürülmesinin psikometrik sonuçları hakkında çok az şey bilinmektedir. Maddelerin katılımcılar tarafından farklı algılanabilmesi, yanıtların ve soruların yer aldığı sayfaların kullanımı, verilen yanlış yanıtı düzeltebilme becerisi gibi durumlar ölçüm sonuçlarını etkileyebilir (Granello ve Wheaton, 2004). Bulgular, gerçek ortamdaki veri toplama sürecinde bulunmayan farklı motivasyon ve yardım ihtiyacının olabileceğini ortaya koymaktadır (Nichols ve Sedivi, 1998). Çevrim içi veri toplama sürecindeki sınırlılıklardan bir diğeri de veri toplama aşamasının önem ve hassasiyetinin anlaşılabilmesidir (Çakıroğlu, 2008). Her ne kadar gruplar çevrim içi görüşmeler sırasında veri toplama aşamasına dahil edilmiş olsa ve uygulama sırasında sıklıkla uyarıcı hatırlatmalar yapılsa da süreç içerisinde tespit edilemeyen sorunlar yaşanmış olabilir. Örneğin deney grubunda yer alan bir öğrenci izleme testini bilinmeyen bir sebeple iki kez çözmüştür. ÇKGÖ’nün veri toplama aşamasında en son sırada yer alması ve diğer iki ölçeğin toplam madde sayısının iki katından fazla maddeye sahip olması, diğer ölçme araçlarına nazaran ÇKGÖ’ye ilişkin cevapların çevrim içi uygulamadan etkilenme ihtimalini arttırmış

olabilir. Ayrıca yanıtlayıcı sürecinin uzaması, öğrencilerin uygun cevabı bulma konusundaki motivasyonlarını etkileyebilmektedir.

Öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programının deneklerin kariyer keşfi ve kariyer ve yetenek gelişimi öz-yeterlilik düzeylerinde kontrol grubundaki katılımcılara göre, kariyer gelişim düzeylerinde ise program öncesine göre pozitif yönde farklılık göstermesinin nedenleri arasında program geliştirme aşamasında ihtiyaç analizi yapılmasının yer aldığı düşünülmektedir. İhtiyaç analizi, psiko-eğitim programlarının planlama aşamasında ilk basamak olarak görülmektedir (DeLucia-Waack, 2006). Program, ihtiyaç analizi çerçevesinde ön plana çıkan maddeler dikkate alınarak tasarlanmış ve somutluk kazanmıştır. Program tasarımı sırasında ihtiyaç analizi yapılması yoluyla tasarlanan programın evrensel değerlerin yanı sıra kültürel unsurlara da duyarlı hale gelmesi, programın etkili olmasında önemli bir faktör olarak görülmektedir.

Öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programının etkili olmasını sağlayan faktörlerden birisi de grup liderinin eğitim geçmişi ve mesleki deneyimidir. Grup lideri, yüksek lisans eğitiminde bireysel görüşme içeren bir psikolojik danışma uygulaması ve kariyer alanına dair bir uzmanlık dersi almıştır. Ayrıca kariyer alanına dair aldığı ders kapsamında kariyer gelişimine dair bilimsel bir yayın ortaya koymuştur. Bu kapsamda grup liderinin program uygulama süreci ve kariyer gelişimine ilişkin teorik arka plana sahip olduğu söylenebilir. Diğer yandan grup liderinin ilköğretim psikolojik danışmanı olarak görev yapıyor olması da program tasarımından uygulamaya ve programın değerlendirilmesine kadar sürecin her aşamasında ortaya konan bilgilerin harmanlanması ve yorumlanması açısından önemli faydalar sağlamıştır.

Öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programının etkili olmasını sağlayan bir diğer faktörün ise asıl uygulama öncesinde yapılan pilot uygulama olduğu düşünülmektedir. Oturum değerlendirme formu ve odak grup görüşmesi ile taslak programın içeriği, oturum süresi, kullanılan materyaller ve teknikler, katılımcıların beklentilerini karşılama düzeyi konularında uygulama süreci ve sonrasında değerlendirmeler yapılmıştır. Değerlendirmeler sonucunda katılımcıların vurguladığı eksiklikler ve araştırmacının gözlemlediği sorunlar giderilerek psiko-eğitim programı revize edilmiş ve kazanımların etki gücü artırılarak program bütününe yayılması sağlanmıştır. Yapılan değişimlerden birisi, oturum sürelerini kısaltmak ve verimi artırmak adına taslak programda yer alan Öykü Rüzgarı ve İlk Adım Resmim etkinliklerini programdan çıkartmak olmuştur. Pilot uygulamanın önemli bir diğer katkısı da araştırmacının asıl uygulama

öncesinde deneyim kazanmasıdır. Program içeriği ve liderin yönetim becerilerine ilişkin bu sürecin, öğrencilerin program kazanımlarını daha somut şekilde kavramasına yol açtığı düşünülmektedir. Diğer yandan oturumların iyi bir şekilde yapılandırılmasının da katılımcıların psiko-eğitim programına devam etme konusundaki motivasyonlarını artırdığı söylenebilir. İlk oturumdan itibaren katılımcıların süreç ile ilgili ayrıntılı olarak bilgilendirilmeleri ve sordukları sorulara açık ve net bir şekilde cevaplar verilmesi, grup kurallarının katılımcıların öncülüğünde belirlenmesi, her oturum başında bir önceki oturumun her oturum sonunda ise ilgili oturum içeriğine ilişkin yapılandırma ve özetlemenin yapılması katılımcıların süreci anlamlandırmalarını sağlamış ve düşünce ve duygularını ifade etme olanaklarını artırmıştır. Bu kapsamda uygulanan programın etkili olmasını sağlayan diğer bir faktörün grup liderinin grup ortamına ilişkin etkisi olduğu düşünülmektedir. Öğrencilerin kendileri, çevreleri ve program konuları üzerine düşünebilecekleri, fikir belirtebilecekleri ve soru sorabilecekleri güvenli bir grup ortamı yaratmak (Conyne, 1996) ve bu yolla üyeler arası saygının oluşmasını sağlamak (Güçray ve diğerleri, 2009) grup liderinin en önemli görevlerindendir. Nitekim pilot uygulama ve asıl uygulama sonrasında gerçekleştirilen odak grup görüşmelerinden elde edilen bulgular güvene dayalı grup ortamının sağlandığına işaret etmektedir. Katılımcılar, grup liderinin herkese eşit ifade şansı verdiğini, grupta kendilerini rahatça ifade edebildiklerini, görüşlerini dile getirebildiklerini, kişisel Öykü Ağaçları ile yeterince ilgilenildiğini, gruba aidiyet hissettiklerini ve grup ortamının olumlu olduğunu ifade etmişlerdir. Benzer şekilde pilot uygulamada kullanılan oturum değerlendirme formlarından elde edilen bulgular da bu görüşü desteklemektedir. Oturum değerlendirme formlarında grup liderinin yönetim becerilerine ilişkin madde ortalamaları birinci oturum haricinde 3.00 tam puan olarak göze çarpmaktadır. Yalnızca ilk oturumda 2.33 olarak belirlenen madde ortalaması ise grup liderinin becerilerinden ziyade grup dinamiğinin tam olarak oturmaması şeklinde değerlendirilebilir. Diğer yandan grup lideri açısından grup içindeki etkileşim kritik müdahale noktalarını içermektedir (Geroski ve Kraus, 2002). Program içerisinde öğrencilerin birbirleri ile ve grup lideri ile etkileşimlerinde otonomiye destekleyecek, kontrolün kendilerinde olduğunu vurgulayacak bir üslup kullanılmıştır. Bu açıdan grup liderinin grup dinamiğine olumlu etki ettiği ve bu sayede öğrencilerin beceri içeren program hedeflerine ulaşmalarında kolaylaştırıcı bir etmen olduğu düşünülmektedir.

Son olarak araştırmadan elde edilen bulgular, literatürde yer alan ve çocukluk dönemi kariyer gelişimine ilişkin kavramları ele alan müdahale çalışmaları çerçevesinde tartışılmıştır. Bu noktada tartışmaya konu edilen çalışmaların yüz yüze, mevcut çalışmanın ise çevrimiçi şekilde uygulandığı unutulmamalıdır. Bilimsel etki açısından benzerlik bulunsa

da çevrimiçi uygulamanın doğası gereği grup dinamiklerinin farklılık gösterebileceği düşünülmektedir.

5.2. Sonuç ve Öneriler

Bu başlık altında araştırma sonuçları genel olarak değerlendirilmiş ve değerlendirmeler neticesinde uygulamalara ve gelecek araştırmalara yönelik önerilere yer verilmiştir.

5.2.1.Sonuç

Öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programının etkililiğini incelemeye yönelik olarak yarı-deneysel desen kullanılarak gerçekleştirilen bu araştırma sonucunda ortaya çıkan sonuçlar şu şekilde özetlenebilir: Öncelikle elde edilen nicel bulgular incelendiğinde öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programı, kontrol grubuna göre deney grubunda yer alan öğrencilerin kariyer keşfi ve kariyer ve yetenek gelişimi öz-yeterlik düzeylerinin artmasında etkili bulunmuştur. Ayrıca öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programı, uygulama öncesine göre deney grubunda yer alan öğrencilerin kariyer gelişim düzeylerini de anlamlı şekilde artırmıştır.

İkinci olarak, odak grup görüşme sonucunda elde edilen nitel bulgular incelendiğinde katılımcılar öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programının, gerçekleştirilen etkinlikler aracılığıyla kariyer öykülerine dair farkındalık kazandırdığını belirtmişlerdir. Ayrıca katılımcılar program içerisinde yer alan etkinlik ve materyallerin yararlı ve eğlenceli olduğunu, grup sürecinde rahatça katılım sağlayabildiklerini ve gruba ait hissettiklerini, grup liderinin grubu iyi bir şekilde yönettiğini ve aktif katılımı kolaylaştırdığını ifade etmişlerdir.

Sonuçta alan yazına çocuklarda kariyer gelişimini desteklemeye yönelik önemli ve çocukların ilgisini çekebilecek etkili bir kariyer müdahalesi kazandırılmıştır. İlkokul düzeyinde kariyer gelişimini desteklemeye yönelik kanıta dayalı kariyer müdahale çalışmalarına olan ihtiyaç (Pulliam ve Bartek, 2018) ve ülkemizde ilkokul psikolojik danışmanlarının mesleki rehberlik çalışmaları için gerekli tekniklere sahip olmadıkları (Kılıç ve Zorbaz, 2021) göz önüne alındığında ortaya konan psiko-eğitim programının önemli bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir.

5.2.2. Öneriler

Elde edilen bulgular doğrultusunda araştırma ve uygulamaya yönelik yapılacak gelecek araştırmalara fayda sağlayabilecek öneriler aşağıda sıralanmıştır:

Araştırmaya Yönelik Öneriler

1. İlkokul 4. Sınıf öğrencilerinin kariyer keşfi ve kariyer ve yetenek gelişimi öz-yeterlik düzeylerinde etkili olduğu belirlenen öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programının, kariyer keşfinin öncüllerinden olan merak duygusuna etkilerini belirlemeye yönelik deneysel çalışmalar yapılabilir. Diğer yandan psiko-eğitim programının ebeveyn iş doyumu, kariyer arzuları, akademik başarı gibi farklı bağımsız değişkenler temelinde etkisi sınanabilir.

2. Bu çalışmada öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programının ilkokul 4. Sınıf öğrencilerinin kariyer keşfi, kariyer ve yetenek gelişimi öz-yeterlik ve kariyer gelişimine etkisini değerlendirmek için sırasıyla Kariyer Keşfi Ölçeği, Kariyer ve Yetenek Gelişimi Öz-Yeterlik Ölçeği ve Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeği kullanılmıştır. Gelecek çalışmalarda çocuklarda kariyer gelişimine ilişkin kavramları temel alan yeni ölçekler geliştirilebilir ve bu ölçme araçları yardımıyla programın etkililiği test edilebilir. Ayrıca kuramsal temele uygun şekilde nitel değerlendirme araçları yardımıyla öğrencilerin kariyer öykülerine ilişkin değişen algı ve tutumları derinlemesine incelenebilir.

3. Bu çalışmada 2 (Deney – Kontrol) x 3 (Ön test-Son test-İzleme Testi) kullanılmıştır. Gelecek araştırmalarda programın ön test etkisi değerlendirilerek ve Solomon dört grup deney deseni kullanılarak programın etkisi bilimsel olarak güçlü şekilde yeniden test edilebilir.

4. Bu araştırma ilkokul eğitimlerine devam eden 4. Sınıf öğrencileri ile gerçekleştirilmiştir. Kariyer gelişimi okul öncesi dönemden itibaren başlayan ve rehberlik programlarında kazanım olarak yer alan bir alandır. Bu kapsamda öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programının etkililiği, gelişimsel özelliklere uygun şekilde yeniden düzenlenerek ilkokulun diğer kademelerinde de test edilebilir. Bu şekilde kariyer farkındalığının erken yaşlarda desteklenmesi sağlanabilir.

5. Bu çalışma, görece düşük sosyo-ekonomik düzey içeren bir bölgede eğitimlerine devam eden öğrencilerle gerçekleştirilmiştir. Program orta ve üst sosyo-ekonomik düzeyde öğrenimlerine devam eden öğrenciler üzerinde sınanabilir.

Uygulamaya Yönelik Öneriler

1. Çalışma kapsamında geliştirilen öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programına ilişkin eğitimci kılavuzu hazırlanarak ilkokul kademesinde görev yapan okul psikolojik danışmanlarının kullanımına sunulabilir.

2. Öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programını uygulayabilme yeterliğine sahip uzmanların eğitilmesi amacıyla uygulayıcı eğitim programları organize edilebilir. Bu şekilde ilkokullarda programın uygulanması yaygınlaştırılabilir.

3. Geliştirilen program, Psikolojik Danışma ve Rehberlik lisans programlarının müfredatı içerisinde yer alan kariyer gelişimi derslerinde örnek program olarak yer alabilir ve ilkokul staj uygulamalarında kullanılabilir.

4. Beceri temelli kazanımların zaman aldığı ve boylamsal müdahale gerektirdiği bilinmektedir. Bu nedenle kariyer gelişimine dair becerilerin kazandırılması adına örgün eğitim ile bütünleştirilen ve bilimsel anlamda test edilmiş müdahale çalışmalarını barındıran eğitim programlarının etkili olabileceği düşünülmektedir. Bu kapsamda var olan rehberlik kazanımlarının kariyer alanına dair bölümleri, ampirik çalışmalar temelinde güncellenebilir.

KAYNAKÇA

- Abele, A. E. ve Spurk, D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 53-62.
- Adler, A. (2000). *Yaşamın anlamı ve amacı* (5. baskı). (K. Şipal, Çev.). İstanbul: Say Yayınları.
- Ahn, I. H. ve Lee, C. H. (2011). The effect of the reading discussion-oriented career exploration program on elementary school students' career development and achievement motivation improvement. *The Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 12(4), 1609-1620.
- Akdemir, Ç. (1991). Okullarımızda mesleki rehberliğin önemi. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 1(2), 76-83.
- Alkan, V., Şimşek, S. ve Erbil, B. A. (2019). Karma yöntem deseni: Öyküleyici alanyazın incelemesi. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 7(2), 559-582.
- Archer, L., DeWitt, J. ve Wong, B. (2014). Spheres of influence: What shapes young people's aspirations at age 12/13 and what are the implications for education policy?. *Journal of Education Policy*, 29(1), 58-85.
- Aydın, D. (2007). Grup rehberliğinin lise 1. sınıf öğrencilerinin alan tercihlerinde gerçekçi davranmalarına etkisi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 8(1), 137-155.
- Aydın, E. ve Öner, G. (2016). *İlkokul ders kitaplarında yer alan mesleklerin incelenmesi*. ERPA International Congresses on Education, At Sarejevo, Volume: Book of Proceedings.
- Aydın, H. (2021). *Robotik ve kodlama eğitiminin ilkökul 4. sınıf öğrencilerinin STEM eğitimine yönelik tutum, temel becerileri ve STEM kariyer ilgilerine etkileri* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir.
- Azgın, A. O. ve Şenler, B. (2019). İlkokulda STEM: Öğrencilerin kariyer ilgileri ve tutumları. *Journal of Computer and Education Research*, 7(13), 213-232.

- Bacanlı, F. (1995). *Mesleki grup rehberliğinin lise öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeyine etkisi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bacanlı, F., Özer A. ve Sürücü, M. (2006, Ekim). *Çocuklar için kariyer gelişim ölçeğinin faktör yapısı ve güvenilirliği*. 9. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresinde sunulan bildiri, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Bacanli, F. ve Sürücü, M. (2011). İlköğretim öğrencilerinin kariyer gelişimleri ile ebeveyne bağlanmaları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(4), 679-700.
- Bağatarhan, T. (2020). *Lise öğrencilerinde internet bağımlılığını önlemeye yönelik bilişsel-davranışçı yaklaşıma dayalı psiko-eğitim programının geliştirilmesi ve etkililiğinin değerlendirilmesi*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Bailey, B. A., ve Nihlen, A. S. (1990). Effect of experience with nontraditional workers on psychological and social dimensions of occupational sex-role stereotyping by elementary school children. *Psychological Reports*, 66, 1273-1282.
- Baki, A. ve Gökçek, T. (2012). Karma yöntem araştırmalarına genel bir bakış. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(42), 1-21.
- Barnes, A., Bassot, B. ve Chant A. (2011). *An introduction to career learning and development 11-19: Perspectives, practice and possibilities*. New York: Routledge.
- Beale, A. V. ve Williams, J. C. (2000). The anatomy of an elementary school career day. *Journal of Career Development*, 26(3), 205-213.
- Beale, A.V. (2000). Elementary school career awareness: A visit to a hospital. *Journal of Career Development*, 27(1), 65-72.
- Betz, N. E. (1992). Counseling uses of career self-efficacy theory. *The Career Development Quarterly*, 41(1), 22-26.
- Blustein, D. L. (1989). The role of goal instability and career self-efficacy in the career exploration process. *Journal of vocational behavior*, 35(2), 194-203.

- Blustein, D. L. (Ed.). (2013). The psychology of working: A new perspective for a new era. In D. L. Blustein (Ed.), *The Oxford handbook of the psychology of working* (pp. 3-18). New York, NY: Oxford University Press. Erişim adresi: <http://www.oxfordhandbooks.com/view/http://dx.doi.org/10.1093/>
- Boesch, I., Schwaninger, M., Weber, M. ve Scholz, R. (2013). Enhancing validity and reliability through feedback-driven exploration: A study in the context of conjoint analysis. *Systemic Practice and Action Research*, 26(3), 217-238.
- Bostancı, H. (2015). *7. ve 8. sınıf öğrencileri için kariyer farkındalığı geliştirme amaçlı grup rehberliği programı*. Ankara: Nobel Akademi.
- Bozgeyikli, H. (2004). Meslek kararı verme yetkinlik ölçeğinin geliştirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 221-234.
- Bozgeyikli, H. (2008). Mesleki grup rehberliğinin ilköğretim 8. Sınıf öğrencilerinin meslek kararı verme yetkinlik düzeylerine etkisi. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18, 36-58.
- Brott, P. E. (1993). *Gottfredson's theory of circumscription and compromise: Implications for career counseling*. North Carolina at Greensboro: ERIC. Erişim adresi: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED400482.pdf>
- Brott, P. E. (2001). The storied approach: A postmodern perspective for career counseling. *The Career Development Quarterly*, 49(4), 304-313.
- Brown, C. ve Augusta-Scott, T. (2007). Introduction: postmodernism, reflexivity, and narrative therapy. In C. Brown & T. Augusta-Scott (Eds.), *Narrative therapy: Making meaning, making lives* (pp. ix-xlii). California: Sage Publications.
- Brown, M. T., Lum, J. L. ve Voyle, K. (1997). Roe revisited: A call for the reappraisal of the theory of personality development and career choice. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 283-294.
- Brown, N. W. (2018). *Psychoeducational groups: Process and practice* (4th ed.). New York: Routledge.
- Brown, S. D. ve Lent, R. W. (2013). *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed.). New Jersey: John Wiley & Sons.

- Bruner, J. ve Olson, D. R. (1977). Symbols and texts as tools for intellect. *Interchange*, 8(4), 1-15.
- Bujold, C. (2004). Constructing career through narrative. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 470-484.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2020). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (29. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Cacciatore, R., Korteniemi-Poikela, E., ve Kaltiala, R. (2019). The steps of sexuality—a developmental, emotion-focused, child-centered model of sexual development and sexuality education from birth to adulthood. *International Journal of Sexual Health*, 31(3), 319-338.
- Cerrito, J. A., Trusty, J. ve Behun, R. J. (2018). Comparing web-based and traditional career interventions with elementary students: An experimental study. *The Career Development Quarterly*, 66(4), 286-299.
- Chen, C.P. (2002). Enhancing vocational psychology practice through narrative inquiry. *Australian Journal of Career Development*, 11(1), 14-21.
- Christensen, T. K., ve Johnston, J. A. (2003). Incorporating the narrative in career planning. *Journal of Career Development*, 29(3), 149-160.
- Cochran, L. (1997). *Career counseling: A narrative approach*. New York: Sage Publications.
- Cochran, L. (2011). The promise of narrative career counselling. In K. Maree (Ed.), *Shaping the story: A guide to facilitating narrative career counselling* (pp. 7-19). Rotterdam: Sense Publishers.
- Connelly, L. M. (2016). Fisher's exact test. *MEDSURG Nursing*, 25(1), 58-61.
- Conyne, R. K. (1996). The association for specialists in group work training standarts: Some considerations and suggestions for training. *The Journal for Specialists in Group Work*, 21(3), 155-162.
- Corso, J. D. ve Rehfuss, M. C. (2011). The role of narrative in career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 334-339.

- Coşgun, H. (2019). *Kariyer karar verme grup rehberliği programının öğrencilerin kariyer karar verme güçlük düzeylerine etkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Creswell, J. W. ve Clark, V. L. (2018). *Karma yöntem araştırmaları, tasarımı ve yürütülmesi*. Y. Dede ve S. B. Demir (Çev. Eds.). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çakır, M. A. (2003). *Bir mesleki grup rehberliği programının lise öğrencilerinin mesleki kararsızlık düzeylerine etkisi*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çakıroğlu, Ü. (2008). Eğitim araştırmaları için internet tabanlı veri toplama aracı tasarımı ve uygulaması. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 1, 56-68.
- Çarkıt, E. (2019a). Kariyer psikolojik danışmanlığı ve mesleki rehberlik alanında Türkiye’de yayınlanan makalelerin incelenmesi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7, 149-158.
- Çarkıt, E. (2019). Kariyer danışmanlığı ve mesleki rehberlik alanında Türkiye’de yapılan lisansüstü tezlerin araştırma eğilimleri. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(2), 1503-1514.
- Çelik, H. (2017). Psikoterapide yeni soluk: Öyküsel terapi. *E-Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 34-50.
- Çimşir, E. ve Akdoğan, R. (2020). İlköğretimde cinsiyete dayalı mesleki kalıp yargılarla mücadele: Bir rehberlik etkinliği örneği. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 10(2), 679-703.
- Çivilidağ, A., Günbayı, İ. ve Yörük, T. (2015). Mesleki rehberlik çalışmalarına ilişkin nitel bir analiz: Antalya örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(38), 573-594.
- Dawson, T. E. (1997, January). *A primer on experimental and quasi-experimental design*. Paper presented at the annual meeting of the Southwest Educational Research Association, Austin, TX.

- DeLamater, J., ve Friedrich, W. N. (2002). Human sexual development. *Journal of sex research*, 39(1), 10-14.
- DeLucia-Waack, J. L. (2006). *Leading psychoeducational groups for children and adolescents*. United Kingdom: Sage Publications.
- Demircioğlu, H. (2021). Sosyal duygusal gelişim. N. B. Metin (Ed.), *Doğum öncesinden ergenliğe çocuk gelişimi* (ss. 163-196) içinde. Ankara: Pegem Akademi.
- Dinç, M. ve Dinçer, E. M. (Ed.). (2020). *Narrative terapi uygulamaları: Türkiye’de yürütülen bireysel ve toplu çalışmalar*. İstanbul: Ketebe Yayınları.
- Dönmezoğulları, C. (2020). *Kariyer yapılandırma kuramına dayalı psikoeğitim programının üniversite öğrencilerinin kariyer kararı ve güçlü yönler öz yeterlilik düzeylerine etkisi*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Drier, H. N. (2000). Special issue introduction: Career and life planning key feature within comprehensive guidance programs. *Journal of Career Development*, 27(2), 73-80.
- Drummond, R. J. ve Ryan, C. W. (1995). *Career counseling: A developmental approach*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Edwin, M. ve Prescod, D. (2018). Fostering elementary career exploration with an interactive, technology-based career development unit. *Journal of School Counseling*, 16(13), 1-29.
- Eke, K. (2019). Sosyal gelişim. A. D. Öğretir Özçelik (Ed.), *Çocuk gelişimi* (ss. 133-156) içinde. Ankara: Pegem Akademi.
- Elifti, E. (1998). *Mesleki rehberliğin meslek seçimine etkisi üzerine bir araştırma*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Ercan, G. S. (2021). Dil gelişimi. D. M. Siyez (Ed.), *Çocuk ve ergen gelişimi: Çok boyutlu bir bakış* (ss. 306-335) içinde. Ankara: Pegem Akademi.
- Erikson, E. H. (1956). The problem of ego identity. *Journal of the American Psychoanalytic Association*, 4(1), 56-121.

- Erikson, E. H. (1988). Youth: Fidelity and diversity. *Daedalus*, 117(3), 1-24.
- Eryılmaz, A. ve Karar, A. (2020). Kariyer uyumluluğu psikoeğitim programının öğrencilerin kariyer uyumluluk düzeylerine etkisinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(4), 733-745.
- Esen, E. (2021). Cinsel gelişim. D. M. Siyez (Ed.), *Çocuk ve ergen gelişimi: Çok boyutlu bir bakış* (ss. 120-179) içinde. Ankara: Pegem Akademi.
- Evans, K. M. ve Kelchner, V. P. (2017). Multicultural career counseling: Limitations of traditional career theory and scope of training. In L. Busacca ve M. C. Rehfuß (Eds.), *Postmodern career counseling: A handbook of culture, context, and cases*. ABD: American Counseling Association.
- Evren, M. (1999). *Mesleki grup rehberliğinin cinsiyetleri farklı ilköğretim okulu sekizinci sınıf öğrencilerinin mesleki olgunluklarına, mesleki benlik algılarına ve mesleki tercihlerine etkisi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Flum, H. ve Blustein, D. L. (2000). Reinvigorating the study of vocational exploration: A framework for research. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 380-404.
- Geroski, A. M. ve Kraus, K. L. (2002). Process and content in school psychoeducational groups. *Journal For Specialists In Group Work*, 27(2), 233-245.
- Ghai, D. (Ed.). (2006). *Decent work: Objectives and strategies*. Geneva: International Institute for Labour Studies.
- Gibson, P. (2004). Where to from here? A narrative approach to career counseling. *Career Development International*, 9(2), 176-189.
- Ginevra, M. C. ve Nota, L. (2018). 'Journey in the world of professions and work': A career intervention for children. *The Journal of Positive Psychology*, 13(5), 460-470.
- Ginzberg, E. (1972). Toward a theory of occupational choice: A restatement. *Vocational Guidance Quarterly*, 20(3), 2-9.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S. ve Herma, J. L. (1951). *Occupational choice*. New York: Columbia Univ. Press.

- Gottfredson, L. S. (1996). Gottfredson's theory of circumscription and compromise. In D. Brown ve L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed.) (pp. 85-148). San Francisco, CA: Jossey- Bass.
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology Monograph*, 28(6), 545-579.
- Gottfredson, L. S. (2004). Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling. In S. D. Brown ve R. W. Lent (Eds), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 71-100). New York: John Wiley & Sons.
- Gottfredson, L. S. ve Lapan, R. T. (1997). Assessing gender-based circumscription of occupational aspirations. *Journal of career assessment*, 5(4), 419-441.
- Gök, Ü. (2018). *Kariyer karar verme programının 8. Sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme güçlükleri ve mesleki olgunluk düzeylerine etkisi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Gönültaş, O. ve Çakır, M. A. (2020). Mesleki grup rehberliği programının lise 11. Sınıf öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeylerine etkisi. *İnsan ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 639-653.
- Granello, D. H. ve Wheaton, J. E. (2004). Online data collection: Strategies for research. *Journal of Counseling & Development*, 82(4), 387-393.
- Greene, R. R. (2008). Psychosocial theory. In B. A. Thyer, K. M. Sowers ve C.N. Dulmus (Eds.), *Comprehensive handbook of social work and social welfare* (pp. 229-255). New York: John Wiley & Sons.
- Greenhaus, J. H. ve Callanan, G. A. (Eds.). (2006). *Encyclopedia of career development*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Güçray, S. S., Çekici, F. ve Çolakkadioğlu, O. (2009). Psiko-eğitim gruplarının yapılandırılması ve genel ilkeleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 134-153.

- Güneri, O. Y. (2013). İlkokullarda kariyer gelişimi müdahaleleri. F. K. Owen (Ed.), 21. *Yüzyılda kariyer gelişimi müdahaleleri*. Ankara: Nobel Akademi.
- Gysbers, N. C. (1996). Meeting the career needs of children and adolescents. *Journal of Vocational Education Research*, 21(4), 87-98.
- Hartung, P. J., Porfeli, E. J. ve Vondracek, F. W. (2008). Career adaptability in childhood. *The Career Development Quarterly*, 57(1), 63-74.
- Havighurst, R. J. (1980). Social and developmental psychology: Trends influencing the future of counseling. *The Personnel and Guidance Journal*, 58(5), 328-333.
- Helwig, A. A. (1998). Developmental and sex differences in workers' functions of occupational aspirations of a longitudinal sample of elementary school children. *Psychological Reports*, 82(3), 915-921.
- Helwig, A. A. (2001). A test of Gottfredson's theory using a ten-year longitudinal study. *Journal of Career Development*, 28(2), 77-95.
- Helwig, A. A. (2008). From childhood to adulthood: A 15-year longitudinal career development study. *The Career Development Quarterly*, 57(1), 38-50.
- Herr, E. L. (2001). Career development and its practice: A historical perspective. *The Career Development Quarterly*, 49(3), 196-211.
- Herr, E. L. (2013). Trends in the history of vocational guidance. *The Career Development Quarterly*, 61(3), 277-282.
- Hill, L. ve Nathan, R. (2006). *Career counselling* (2nd ed.). London: Sage Publications.
- Howard, K. A. S. ve Walsh, M. E. (2011). Children's conceptions of career choice and attainment: Model development. *Journal of Career Development*, 38(3), 256-271.
- Hutto, D. D. ve Gallagher, S. (2017). Re-authoring narrative therapy: Improving our selfmanagement tools. *Philosophy, Psychiatry, & Psychology*, 24(2), 157-167.
- Isaacson, L. E. ve Brown, D. (1999). *Career information, career counseling, and career development* (7th Ed.). ABD: Ally and Bacon.
- Işık, E. (2014). Çocuk kariyer gelişimi ile yaşam doyumu ve durumluk kaygı arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Elementary Education Online*, 13(2), 683-693.

- İlgar, S. C. ve İlgar, M. Z. (2018). Öyküsel terapi ve psikolojik danışmada kullanımı. *Electronic Turkish Studies*, 13(19), 939-954.
- İnanç, B. Y., Atıcı, M. K. ve Bilgin, M. (2020). *Gelişim psikolojisi I: Bebeklik, çocukluk ve ergenlik* (16. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Johnson, R. B. ve Onwuegbuzie, A. J. (2004). Mixed methods research: A research paradigm whose time has come. *Educational Researcher*, 33(7), 14-26.
- Johnson, R. B., Onwuegbuzie, A. J. ve Turner, L. A. (2007). Toward a definition of mixed methods research. *Journal of Mixed Methods Research*, 1(2), 112-133.
- Jong-Un, K. ve Tae-Gon, L. (2014). The effects of career education program using a career camp on elementary school students' career maturity, career self-efficacy, and career barriers. *The Journal of the Korea Contents Association*, 14(10), 339-349.
- Kälin, W., Keller, A. C., Tschan, F., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2014). Work experiences and well-being in the first years of professional work in Switzerland: A ten-year follow-up study. In A. C. Keller, R. Samuel, M. M. Bergman, ve N. K. Semmer (Eds.), *Psychological, educational, and sociological perspectives on success and well-being in career development* (pp. 151–170). Dordrecht: Springer.
- Kararımak, Ö. ve Bugay, A. (2010). Postmodern diyalog: Öyküsel psikolojik danışma. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(33), 24-36.
- Kılıç, M. (2016). *Gerçek yaşam tadında: Gelişim dönemleri-I* (2. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Kılıç, Ö. U. ve Zorbaz, S. D. (2021). İlkokullarda sunulan kariyer psikolojik danışması hizmetlerine yönelik bir inceleme. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 1-16.
- Kırdök, O. (2010). *Bilişsel bilgiyi işleme yaklaşımına göre geliştirilen mesleki karar verme programının sınanması*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Kırdök, O. ve Doğanülkü, H. A. (2020). Çocukluk döneminde kariyer gelişimi. D. M. Siyez ve T. M. Çaykuş (Ed.), *Yaşam boyu kariyer gelişimi* (ss. 133-165) içinde. Ankara: Pegem Akademi.

- Konuk, M. (2020). *Umut odaklı kariyer gelişimi modeline dayalı psikoeğitim programının üniversite öğrencilerinin umut ve kariyer geleceği düzeylerine etkisi*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Korkut-Owen, F., Mutlu Süral, T., Arıcı Şahin, F. ve Demirtaş Zorbaz, S. (2015). *Kariyer yelkenlisi modeli: Kendilerine uygun limanı arayanlar için çalışma el kitabı*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Krumboltz, J. D. (2009). The happenstance learning theory. *Journal of career assessment*, 17(2), 135-154.
- Krumboltz, J. D., Mitchell, A. M. ve Jones, G. B. (1976). A social learning theory of career selection. *The Counseling Psychologist*, 6(1), 71-81.
- Kuzgun, Y. (2017). *Meslek gelişimi ve danışmanlığı* (5. baskı). Ankara: Nobel Akademi.
- Laçın, B. G. D. ve Yeşilyaprak, B. (2018). Kariyer yelkenlisi modeline dayalı grupla müdahale programı. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 185-192.
- LaPointe, K. (2010). Narrating career, positioning identity: Career identity as a narrative practice. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 1-9.
- Levitt, H., Motulsky, S., Wertz, F., Morrow, S. ve Ponterotto, J. (2017). Recommendations for designing and reviewing qualitative research in psychology: Promoting methodological integrity. *Qualitative Psychology*, 4(1), 2-22.
- Maddy-Bernstein, C. ve Dare, D. E. (1999). *Career guidance for elementary and middle school students*. Berkeley, CA: National Center for Research in Vocational Education.
- Madigan, S. (2016). *Naratif terapi* (G. Akkaya, Çev.). İstanbul: Okuyan Us Yayınları.
- Madrid, E. ve Swanson, J. (1995). Psychoeducational groups for young adults with genital herpes: Training group facilitators. *Journal of Community Health Nursing*, 12(4), 189-198.
- Manning, M. L. (2002). Havighurst's developmental tasks, young adolescents, and diverstiy. *The Clearing House*, 76(2), 75-78.

- Marshall, C. ve Rossman, G. (2006). *Designing qualitative research* (4th ed.). California: Sage Publications.
- Maslow, A. H. (1954). The instinctoid nature of basic needs. *Journal of personality*, 22, 340-341.
- McIlveen, P. ve Patton, W. (2007). Narrative career counselling: Theory and exemplars of practice. *Australian Psychologist*, 42(3), 226-235.
- McIntosh, P. I. (2000). Life career development: Implications for school counselors. *Education*, 120(4), 621-625.
- McMahon, M. (2014). New trends in theory development in career psychology. In G. Arulmani, A. J. Bakshi, F. T. L. Leong, ve A. G. Watts (Eds.), *Handbook of career development: International perspectives* (pp. 13-27). New York: Springer.
- McMahon, M. ve Watson, M. (2012). Story crafting: Strategies for facilitating narrative career counselling. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 12(3), 211-224.
- McMahon, M., Watson, M., Chetty, C., ve Hoelson, C. N. (2012). Examining process constructs of narrative career counselling: An exploratory case study. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(2), 127-141.
- Miles, M. ve Huberman, A. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). California : Sage Publications.
- Miller, M. J. (1989). Career Counseling for the Elementary School Child: Grades K-5. *Journal of employment counseling*, 26(4), 169-177.
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2018). *Güçlü yarınlar için 2023 eğitim vizyonu*. Ankara: MEB. Erişim adresi: http://2023vizyonu.meb.gov.tr/doc/2023_EGITIM_VIZYONU.pdf
- Morelli, G. A., Rogoff, B. ve Angelillo, C. (2003). Cultural variation in young children's access to work or involvement in specialised child-focused activities. *International Journal of Behavioral Development*, 27(3), 264-274.
- Murrow-Taylor, C., McDonald Foltz, B., Ellis, M. R. ve Culbertson, K. (1999). A multicultural career fair for elementary school students. *Professional School Counseling*, 2, 241-243.

- Nazlı, S. (2011). *Kapsamlı gelişimsel rehberlik programı* (4. baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Nichols, E. ve Sedivi, B. (1998). *Economic data collection via the Web: A census bureau case study*. Proceedings of Survey Methods Section, American Statistical Association Meetings, Dallas, Texas.
- Niles, S. G. ve Bowlsbey, J. H. (2013). *21. yüzyılda kariyer gelişimi müdahaleleri*. F. K. Owen (Çev. Ed.). Ankara: Nobel Akademi.
- Nota, L. (2012). *Life design and career counseling*. Paper presented at the conference of the Italian Psychology Association (AIP), Genoa.
- Nota, L., Santilli, S. ve Soresi, S. (2016). A life-design-based online career intervention for early adolescents: Description and initial analysis. *The Career Development Quarterly*, 64(1), 4-19.
- Öksüz, H. (2001). *Mesleki grup rehberliğinin lise öğrencilerinin ilgi ve yeteneklerine uygun alan seçmelerine etkisi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özer, Ö., Yöntem, M. K. ve Kan, Y. (2021). The effect of tree of life career counselling program on secondary schoolers' career decision-making self-efficacy. *International Journal of Education Technology and Scientific Researches*, 6(14), 319-348.
- Özgür, A. ve Çelik, E. (2018). Mesleklerle ilgili öykülerin ilköğretim 4. sınıf öğrencilerinin kariyer gelişimi düzeylerine etkisinin incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(41), 57-77.
- Özkan, A. (2019). *Kariyer gelişimi psikoeğitim programının 5. sınıf öğrencilerinin kariyer gelişimi ve karar vermelerine etkisi*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özsarı, E. (2019). Bilişsel gelişim. A. D. Öğretir Özçelik (Ed.), *Çocuk gelişimi* (ss. 34-60). Ankara: Pegem Akademi.
- Öztürk, B. (2018). *Üniversite öğrencileri için infertiliteyi önleme psiko-eğitim programının geliştirilmesi ve etkililiğinin değerlendirilmesi*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

- Özyürek, R. (2013). *Kariyer psikolojik danışmanlığı kuramları: Çocuk ve ergenler için kariyer rehberliği uygulamaları*. Ankara: Nobel Akademi.
- Patton W. and M. McMahon (Eds.) (2002). *Career development programs: Preparation for lifelong career decision making*. Camberwell, VIC: ACER Press.
- Patton, W. ve Creed, P. A. (2001). Developmental issues in career maturity and career decision status. *The Career Development Quarterly*, 49(4), 336-351.
- Patton, W. ve McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice* (3rd ed.). Rotterdam: Sense Publishers.
- Pehlivan, S. ve Gökbulut, Ö. Ö. (2015). Yaratıcı drama yöntemi ile okul öncesi dönem çocuklarına mesleklerin tanıtılması. *Yaratıcı Drama Dergisi*, 10(1), 39-50.
- Perera, H. N. ve Athanasou, J. A. (Eds.). (2019). *International handbook of career guidance* (2nd ed.). Switzerland: Springer.
- Piaget, J. (1964). Cognitive development in children: Piaget development and learning. *Journal of Research in Science Teaching*, 2, 176-186.
- Pope, M. (2003). Career counseling in the twenty-first century: Beyond cultural encapsulation. *The Career Development Quarterly*, 52(1), 54-60.
- Porfeli, E. J., Hartung, P. J. ve Vondracek, F. W. (2008). Children's vocational development: A research rationale. *The Career Development Quarterly*, 57(1), 25-37.
- Primé, D. R., Nota, L., Ferrari, L., Schultheiss, D. E. P., Soresi, S., ve Tracey, T. J. (2010). Correspondence of children's anticipated vocations, perceived competencies, and interests: Results from an Italian sample. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 58-62.
- Pulliam, N. ve Bartek, S. (2018). College and career readiness in elementary schools. *International Electronic Journal of Elementary Education*, 10(3), 355-360.
- Reid, H. L. (2005). Narrative and career guidance: Beyond small talk and towards useful dialogue for the 21st century. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 125-136.

- Reid, H. ve West, L. (2011). "Telling tales": Using narrative in career guidance. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 174-183.
- Robinson, M. A. (2018). Using multi-item psychometric scales for research and practice in human resource management. *Human Resource Management*, 57(3), 739-750.
- Roe, A. (1957). Early determinants of vocational choice. *Journal of counseling psychology*, 4(3), 212.
- Roe, A. (1968). Early determinants of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 4(3), 217-218.
- Russel, S. ve Carrey, M. (2020). *Narrative terapide temel uygulamalar*. (İ. E. Aydın, Çev.). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Ryan, T. P. (2007). *Modern experimental design*. New York: John Wiley & Sons.
- Santilli, S., Nota, L. ve Hartung, P. J. (2019). Efficacy of a group career construction intervention with early adolescent youth. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 49-58.
- Savickas, M. L. (1995). Constructivist counseling for career indecision. *The Career Development Quarterly*, 43(4), 363-373.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (pp. 149-205). New York: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2011). Prologue: Reshaping the story of career counselling. In K. Maree (Ed.), *Shaping the story: A guide to facilitating narrative career counselling* (pp. 1-3). Rotterdam: Sense Publishers.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13-19.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown ve R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed.) (pp. 147-183). New York: John Wiley & Sons.

- Savickas, M. L. (2015). *Life-design counseling manual*. Rootstown: Vocopher.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R. V. ve Van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of vocational behavior*, 75(3), 239-250.
- Scheitle, C. P. ve Ecklund, E. H. (2016). Recommending a child enter a STEM career: The role of religion. *Journal of Career Development*, 44(3), 1-15.
- Schultheiss, D. E. P. (2008). Current status and future agenda for the theory, research, and practice of childhood career development. *The Career Development Quarterly*, 57(1), 7-24.
- Schultheiss, D. E. P. ve Stead, G. B. (2004). Childhood career development scale: Scale construction and psychometric properties. *Journal of Career Assessment*, 12, 113-134.
- Schultheiss, D. E. P., Palma, T. V. ve Manzi, A. J. (2005). Career development in middle childhood: A qualitative inquiry. *The Career Development Quarterly*, 53(3), 246-262.
- Sears, S. (1982). A definition of career guidance terms: A national vocational guidance association perspective. *Vocational Guidance Quarterly*, 31(2), 137-143.
- Sharf, R.S. (2017). *Kariyer gelişim kuramlarının kariyer danışmasına uygulanması* (6. baskı). F. Bacanlı ve K. Öztemel (Çev. ed.). Ankara: Pegem Akademi.
- Siyez, D. M. (2016). Gelişimsel yaklaşımlar. B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya* (ss. 171-217) (7. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Soğuksu, Y. B. ve Alıcı, D. (2016). Eşdeğer yarılar güvenirliğinin farklı homojenlik düzeylerindeki örneklem büyüklüklerinde, test uzunluğuna, yarıya bölme yöntemlerine ve güvenirlik kestirme tekniklerine göre incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 237-252.
- Soylu, Y. ve Meydan, B. (2021). Duygusal gelişim. D. M. Siyez (Ed.), *Çocuk ve ergen gelişimi: Çok boyutlu bir bakış* (pp. 474-508). Ankara: Pegem Akademi.

- Starr, M. F. (1996). Comprehensive guidance and systematic educational and career planning: Why a K-12 approach?. *Journal of Career Development*, 23(1), 9-22.
- Stebbleton, M. J. (2010). Narrative-based career counseling perspectives in times of change: An analysis of strengths and limitations. *Journal of Employment Counseling*, 47(2), 64-78.
- Stein, T. S. (1991). Career exploration strategies for the elementary school counselor. *Elementary School Guidance & Counseling*, 26(2), 153-157.
- Steward, H. ve Gapp, R. (2017). Exploring the alchemy of qualitative management research: Seeking trustworthiness, credibility and rigor through crystallization. *The Qualitative Report*, 22(2), 1-19.
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M. ve Hartman, K. (1983). Development of the career exploration survey (CES). *Journal of vocational behavior*, 22(2), 191-226.
- Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8(5), 185.
- Super, D. E. (1975). Career education and career guidance for the life span and for life roles. *Journal of Career education*, 2(2), 27-42.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298.
- Super, D. W. (1969). Vocational development theory. *The Counseling Psychologist*, 1(1), 2-30.
- Şeker, G. (2020). *Kariyer psiko-eğitim programının on birinci sınıf öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik ve eğitsel sonuç beklenti düzeylerine etkisi*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Tezcan, F. (2013, Kasım). *Super'in yaşam boyu yaşam alanı yaklaşımına dayalı örnek bir mesleki grup rehberliği çalışması [Öz]*. I. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresinde sunulan bildiri, Ankara.
- Torimiro, D. O., Dionco-Adetayo, E. ve Okorie, V. O. (2003). Children and involvement in animal rearing: A traditional occupation for sustainability of nomadic culture?. *Early Child Development and Care*, 173(2-3), 185-191.

- Tracey, T. J. (2001). The development of structure of interests in children: Setting the stage. *Journal of Vocational Behavior*, 59(1), 89-104.
- Tracey, T. J. G., Lent, R. W., Brown, S. D., Soresi, S. ve Nota, L. (2006). Adherence to RIASEC structure in relation to career exploration and parenting style: Longitudinal and idiographic considerations. *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 248-261.
- Trebilco, G. R. (1984). Career education and career maturity. *Journal of Vocational Behavior*, 25(2), 191-202.
- Trianasari, D. ve Purwanta, E. (2019, June). *Developing a career information module to increase career fantasy of elementary school students*. International Conference on Social Science and Character Educations (ICoSSCE 2018) and International Conference on Social Studies, Moral, and Character Education (ICSMC 2018). Paris: Atlantis Press.
- Trice, A. D. ve King, R. (1991). Stability of kindergarten children's career aspirations. *Psychological Reports*, 68(3), 1378.
- Trice, A. D. ve Tillapaugh, P. (1991). Children's estimates of their parents' job satisfaction. *Psychological Reports*, 69, 63-66.
- Trice, A. D., Hughes, M. A., Odom, C., Woods, K. ve McClellan, N. C. (1995). The origins of children's career aspirations: IV. testing hypotheses from four theories. *The Career Development Quarterly*, 43(4), 307-322.
- Türk Dil Kurumu (TDK). "meslek". <https://sozluk.gov.tr/> (erişim tarihi: 06.12.2020).
- Uskaner, A. (1999). *Mesleki grup rehberliğinin lise birinci sınıf öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeylerine etkisi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Ünsal, P. (2014). *Kariyer gelişim kuramları ve kariyer danışmanlığı*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Vygotsky, L. S. (1967). Play and its role in the mental development of the child. *Soviet Psychology*, 5(3), 6-18.
- Watson, M. ve McMahon, M. (2008). Children's career development: Metaphorical images of theory, research, and practice. *The Career Development Quarterly*, 57(1), 75-83.

- Watson, M., McMahon, M., Foxcroft, C. ve Els, C. (2010). Occupational aspirations of low socioeconomic black South African children. *Journal of Career Development*, 37(4), 717-734.
- Watson, M., Nota, L., ve McMahon, M. (2015). Evolving stories of child career development. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 15(2), 175-184.
- Weeks, M. O. ve Porter, M. P. (1983). A second look at the impact of nontraditional vocational role models and curriculum on the vocational role preferences of kindergarten children. *Journal of Vocational Behavior*, 23, 14-71.
- White, M. (2001). Narrative practice and the unpacking of identity conclusions. *Gecko: A Journal of Deconstruction and Narrative Ideas in Therapeutic Practice*, 1, 28-55.
- White, M. (2003). Narrative practice and community assignments. *The International Journal of Narrative Therapy and Community Work*, 2, 17-55.
- Wise, R., Charner, I. ve Randour, M. L. (1976). A conceptual framework for career awareness in career decision-making. *The Counseling Psychologist*, 6(3), 47-53.
- Wood, C. ve Kaszubowski, Y. (2008). The career development needs of rural elementary school students. *The Elementary School Journal*, 108(5), 431-444.
- Yaylacı, G. Ö. (2007). İlköğretim düzeyinde kariyer eğitimi ve danışmanlığı. *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 40, 119-140.
- Yeşilyaprak, B. (1986). Gençlere meslek seçiminde yapılacak yardımlar. *Eğitim ve Bilim*, 10(59), 28-32.
- Yeşilyaprak, B. (2012). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığında paradigma değişimi ve Türkiye açısından sorunlar: Geçmişten geleceğe yönelik bir değerlendirme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(1), 97-118.
- Yeşilyaprak, B. (Ed.). (2016). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya* (7. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (10. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Yıldız, M. (2015). Kariyer yetenek gelişimi öz yeterlik ölçeğinin Türkçe formunun geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Electronic International Journal of Education, Arts, and Science (EIJEAS)*, 1(2), 164-180.
- Young, R. A. ve Collin, A. (2004). Introduction: Constructivism and social constructionism in the career field. *Journal of Vocational Behavior*, 64(3), 373-388.
- Yuen, M., Norman, C. G., Raymond, M. C., Patrick, S. Y. ve Peter, M. K. (2010). Talent development, work habits, and career exploration of Chinese middle-school adolescents: Development of the career and talent development self-efficacy scale. *High Ability Studies*, 21(1), 47-62.
- Zorver, C. E. (2018). *Kariyer grup rehberliği programının üniversite öğrencilerinin kariyer uyum düzeylerine etkisi*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Zunker, V. G. (2002). *Career counseling applied concepts of life planning* (6th ed.). ABD: Brooks/Cole.

EKLER

EK 1. Kariyer Keşfi Ölçeği (KKÖ) Örnek Maddeler

	(1) Hiçbir Zaman	(2) Bir Yada İki Kez	(3) Birkaç Kez	(4) Birçok Kez	(5) Oldukça Fazla Kez
Mesleğim veya kariyerim konusunda ne yapmak isteyebileceğimi düşündüm.					
Belirli meslekler veya kariyerler hakkında bilgi edindim.					
Daha çok şey öğrenmek amacıyla mesleğini sürdüren bir kişiyle konuştum.					

EK 2. Kariyer ve Yetenek Gelişimi Öz-Yeterlik Ölçeği (KYGÖÖ) Örnek Maddeler

	Asla Güvenmiyorum	Güvenmiyorum	Biraz Güvenmiyorum	Biraz Güveniyorum	Güveniyorum	Son Derece Güveniyorum
Bağımsız çalışabilirim.						
Seçtiğim kariyere göre ilgi alanlarımı geliştirebilirim.						
Sevdiğim ve yapabileceğime inandığım meslek hakkında başkalarını bilgilendirebilirim.						

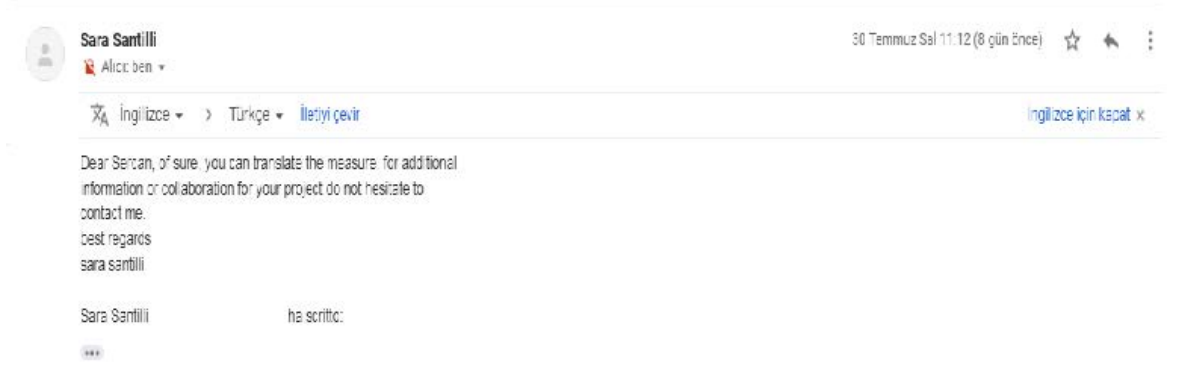
EK 3. Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeği (ÇKGÖ) Örnek Maddeler

	Bana Uygun	Kararsızım	Bana Uygun Değil
Değişik meslekleri merak ediyorum.			
Ne yapmak istediğime ben karar veririm.			
Benim için kimlerin önemli olduklarını biliyorum.			
Büyüdüğümde nerede çalışacağımı düşünüyorum.			

EK 4. Kişisel Bilgi Formu

Cinsiyetiniz	☐ Kız ☐ Erkek	Sınıfınız	☐ 4. Sınıf ☐ 5. Sınıf	Kardeş Sayınız	☐ Yok ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ve daha fazla
Okulu Yarıda Bırakan Abiniz/Ablanız	☐ Var ☐ Yok	Annenizin Eğitim Durumu	☐ Okuma Yazma Bilmiyor ☐ İlkokul ☐ Ortaokul ☐ Lise ☐ Üniversite ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora	Babanızın Eğitim Durumu	☐ Okuma Yazma Bilmiyor ☐ İlkokul ☐ Ortaokul ☐ Lise ☐ Üniversite ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora
Babanızın İş Durumu	☐ Bu bilgiyi bilmiyorum ☐ Çalışmıyor ☐ Tam zamanlı bir işi var ☐ Yarı zamanlı bir işi var ☐ Birden fazla işte çalışıyor	Annenizin İş Durumu	☐ Bu bilgiyi bilmiyorum ☐ Çalışmıyor ☐ Tam zamanlı bir işi var ☐ Yarı zamanlı bir işi var ☐ Birden fazla işte çalışıyor	Aile Yapınız	☐ Çekirdek Aile ☐ Geniş Aile ☐ Tek Ebeveynli Aile
Gelir Düzeyiniz	☐ 2300 TL'den Az ☐ 2300-3500 TL Arası ☐ 3500-5000 TL Arası ☐ 5000 TL'den Fazla				

EK 5. Kariyer Keşfi Ölçeği (KKÖ) Türkçe Uyarlama İzni



EK 6. Kariyer ve Yetenek Gelişimi Öz-Yeterlik Ölçeği (KYGÖÖ) Kullanım İzni


Sercan özaydın
14:09 (53 dakika önce)
☆ ↩ ⋮

Alici:

İyi günler,

Dokuz Eylül Üniversitesi PDR Yüksek Lisans programı öğrencisiyim. Yapacağım tez çalışması kapsamında Türkiye'ye uyarlanmış olduğunuz Kariyer ve Yetenek Gelişimi Öz-Yeterlik Ölçeğinin kullanım izni amacıyla yazıyorum.

Saygılarımla,
Sercan ÖZAYDIN.


Muhammed YILDIZ
13:07 (1 saat önce)
☆ ↩ ⋮

Alici: ben

Sercan hocam merhaba,
Ölçeği kullanabilirsiniz, saygılarımla...

Muhammed YILDIZ
Yaşam Becerileri Psikoloji Dergisi
Yazı İşleri Müdürü

From: Sercan özaydın
Sent: Wednesday, August 7, 2019 2:09:49 PM
To:
Subject: Kariyer ve Yetenek Gelişimi Öz-Yeterlik Ölçeği - Kullanım İzni

EK 7. Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeği Kullanım İzni



Sercan Özaydın

28 Temmuz Paz 13:48 (10 gün önce)



Alıcı:

İyi günler,

Dokuz Eylül Üniversitesi PDR Yüksek Lisans programı öğrencisiyim. Tez danışmanım Prof. Dr. Diğdem Müge Siyez öncülüğünde yapacağım tez çalışması kapsamında Türkiye'ye uyarlamış olduğunuz Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeği'nin (ÇKGÖ) kullanım izni amacıyla yazıyorum.

Saygılarımla,
Sercan ÖZAYDIN.



feride bacanlı

6 Ağustos Sal 18:07 (20 saat önce)



Alıcı:

Merhaba Sercan,

Prof. Dr. Diğdem Müge Siyez danışmanlığında çalışacağın yüksek lisans tez çalışmada aşağıdaki referansı göstererek Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeği'ni kullanabilirsin. Ancak tezinde ölçek maddelerinin hepsini vermemelisin. Birkaç madde örnek olarak verebilirsiniz. Kolay gelsin. Başarılar dilerim.

Sercan Özaydın

28 Tem 2019 Paz, 13:48 tarihinde şunu yazdı:

İyi günler,

Dokuz Eylül Üniversitesi PDR Yüksek Lisans programı öğrencisiyim. Tez danışmanım Prof. Dr. Diğdem Müge Siyez öncülüğünde yapacağım tez çalışması kapsamında Türkiye'ye uyarlamış olduğunuz Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeği'nin (ÇKGÖ) kullanım izni amacıyla yazıyorum.

Bacanlı, F., Özer A. & Sürücü, M. (2007,17-19 Ekim.). *Çocuklar İçin Kariyer Gelişim Ölçeği'nin Faktör Yapısı ve Güvenirliği Çalışmaları*, 9.Ulusal Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi.Çeşme, İzmir, Altın Yunus Otel.

Saygılarımla,
Sercan ÖZAYDIN.

EK 8. Valilik İzni

	T.C. İSTANBUL VALİLİĞİ İl Millî Eğitim Müdürlüğü	GÜNLÜDÜR 10.04.2021
Sayı : E-59090411-44-23974115 Konu : Anket ve Araştırma İzinleri		
DAĞITIM YERLERİNE		
İlgi : a) Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21.02.2020 tarihli ve 2020/2 sayılı genelgesi. b) Valilik Makamının 07.04.2021 tarihli ve 23741007 sayılı oluru.		
Valilik Makamının Anket ve Araştırma İzinleri konulu ilgi oluru, anket izni uygun görülenlerin listesi, kullanılması uygun görülen ölçme araçlarının Müdürlüğümüzce mühürlenmiş örnekleri ekte gönderilmiştir. Olur gereğince işlem yapılması, araştırma sonuç raporunun, araştırma bittikten sonra 2 (iki) hafta içerisinde Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Şubesine gönderilmesi hususlarında gereğini arz ederim.		
		Levent YAZICI İl Millî Eğitim Müdürü
Ek: 1- Valilik Oluru (1 Sayfa) 2- Liste (1 Sayfa) 3- Ölçekler		
Dağıtım: Akdeniz Üniversitesi Rektörlüğüne Dokuz Eylül Üniversitesi Rektörlüğüne Fırat Üniversitesi Rektörlüğüne İstanbul Kültür Üniversitesi Rektörlüğüne İstanbul Medeniyet Üniversitesi Rektörlüğüne Kırıkkale Üniversitesi Rektörlüğüne		
Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.		
Adres : Binbirdirek Mah. İmran Öktem Cad. No: 1 Sultanahmet Fatih İstanbul Telefon : 0212 384 36 32 E-posta : stratejigelistirme34@meb.gov.tr Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr	Belge Doğrulama : https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys Bilgi İçin : Aydın BALTA Unvanı : Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni İnternet Adresi : http://istanbul.meb.gov.tr/	
Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. https://evraksorgu.meb.gov.tr adresinden e105-103b-3059-a9e9-1869 kodu ile teyit edilebilir.		

EK 9. Milli Eğitim Müdürlüğü İzni



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-59090411-20-23741007
Konu : Anket ve Araştırma İzinleri

07/04/2021

ANKET VE ARAŞTIRMA İZNİ UYGUN GÖRÜLENLER DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

2020 - 2021 EĞİTİM VE ÖĞRETİM YILINDA GEÇERLİDİR

Araştırmacı	Yazı Tarihi	Sayısı	Araştırma Konusu	Araştırma Yeri	Araştırma Kişiler
Kader ÇINAR	19.03.2021	3179 5	Türkçe Dersinde Uygulanan Drama Yönteminin İlkokul 4. Sınıf Öğrencilerinin İletişim Yeterlik Algılarına Etkileri	Sultangazi İlçesi	Melahat Öztoprak İlkokulu 4. Sınıf Öğrencileri
Sercan ÖZAYDIN	02.03.2021	1084	Çocuklarda Kariyer Gelişimini Destekleme Psiko-eğitim Programlarının Etkililiğinin İncelenmesi	İl Geneli	İlkokul ve Ortaokul Öğrencileri

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Binbirdirek Mah. İmran Öktem Cad. No: 1 Sultanahmet Fatih İstanbul
Telefon : 0212 384 36 32
E-posta : stratejigelistirme34@meb.gov.tr
Kep Adresi : mebi@hs01.kep.tr

Belge Doğrulama : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Bilgi İçin : Aydın BALTA
Unvanı : Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni
İnternet Adresi : <http://istanbul.meb.gov.tr/>

3/7

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 3ab0-c3d1-326f-8bb8-4381 kodu ile teyit edilebilir.

EK 10. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Etik Kurul Onayı



TOPLANTI TARİHİ
SAYI

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
YÖNETİM KURULU KARARI

: 05/07/2019
: 19



KARAR-9:-

90) Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Yüksek Lisans Programı 2018950136 numaralı öğrencisi Sercan ÖZAYDIN için tez başlığı önerisine ilişkin, Anabilim Dalı Başkanlığının 30/04/2019 tarihli ve 37367808/399.198 yazısı ile ekleri incelendi.

Görüşmeler sonunda;

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Yüksek Lisans Programı 2018950136 numaralı öğrencisi Sercan ÖZAYDIN ve tez danışmanı Prof.Dr.Diğdem Müge SİYEZ ile belirlenen ve Anabilim Dalı Başkanlığınca önerilen tez başlığının, aşağıdaki şekilde kabul edilmesine,
2019-2020 öğretim yılı güz yarıyılı başından itibaren her yarıyıl tez çalışmasına ve tez danışmanınca açılan uzmanlık alanı dersine kayıt yaptırmasına,
kararın Anabilim Dalı Başkanlığına, tez danışmanına ve öğrenciye bildirilmesine bulunanların oy birliği ile karar verildi.

Tez Başlığı: Çocuklarda Kariyer Gelişimini Destekleme Psiko-eğitim Programının Etkililiğinin İncelenmesi

İngilizcesi: The Effectiveness of Career Development Psycho-education Program for Children

	(İMZA) Prof.Dr.Süha YILMAZ (BAŞKAN)	
(İZİMLİ) Doç.Dr. Bahar BARAN (ÜYE)		(İMZA) Doç.Dr. Suat TÜRKOGUZ (ÜYE)
(İZİMLİ) Prof.Dr.Ali AKSU (ÜYE)	(İMZA) Doç.Dr.Erdal ASLAN (ÜYE)	(İMZA) Dr.Öğr.Üyesi Hadiye KÜÇÜKKARAGÖZ (ÜYE)

ASLI GİBİDİR

05/07/2019

Öğ.Gör.Ferit Serkan AKDOĞAN
Enstitü Sekreter Vekili

Uğur Mumcu Cad. 135 Sk. No:5 35380 Buca/İZMİR
Telefon: +90(232)440 09 08 – 440 09 11 **Faks:** +90 (232) 420 60 45
e-posta: egitimbil.kurul@deu.edu.tr **İnternet Adresi:** <http://ebe.deu.edu.tr/>



EK 11. Gönüllü Katılımcı Onam Formu

BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU

Bu formun amacı katılmanız rica edilen araştırma ile ilgili olarak sizi bilgilendirmek ve katılmanız ile ilgili izin almaktır.

Bu kapsamda “Çocuklarda Kariyer Gelişimini Destekleme Psiko-eğitim Programının Etkililiğinin İncelenmesi” başlıklı araştırma “Sercan Özaydın ve Prof. Dr. Diğdem Müge Siyez” tarafından **gönüllü katılımcılarla** yürütülmektedir. Araştırma, 10 hafta ve haftada bir ders saati şeklinde sürecektir. Oturumlar, ders saatleri dışında sizlerin uygun olduğu zaman diliminde gerçekleştirilecektir. Oturumların 45-50 dakika arasında ve EBA veya Zoom programları üzerinden gerçekleştirilmesi planlanmaktadır. Araştırma sırasında sizden alınacak bilgiler gizli tutulacak ve sadece araştırma amaçlı kullanılacaktır. Araştırma sürecinde konu ile ilgili her türlü soru ve görüşleriniz için aşağıda iletişim bilgisi bulunan araştırmacıyla görüşebilirsiniz. Bu araştırmaya **katılmama** hakkınız bulunmaktadır. Aynı zamanda çalışmaya katıldıktan sonra çalışmadan **çıkabilirsiniz**. Bu formu onaylamanız, **araştırmaya katılım için onam verdiğiniz** anlamına gelecektir.

Araştırmayla İlgili Bilgiler:

Araştırmanın Amacı: Bu çalışmanın amacı, ilkokul 4. sınıf öğrencilerine yönelik geliştirilen Çocuklarda Kariyer Gelişimini Destekleme Psiko-eğitim Programının etkililiğinin incelenmesidir.

Araştırmanın Önemi: Kariyer gelişimi, yaşamın erken dönemlerinden itibaren gelişmektedir. Bu nedenle çocukların kariyer gelişimini desteklemek ve içinde bulundukları dönemdeki kariyer davranışlarını biçimlendirmek kariyer gelişiminde önemli noktalardır. Ülkemizde az çalışılan bir konu olan çocuklarda kariyer gelişimine yönelik müdahale programları, öğrencilere gelecek kariyer planlamaları açısından fayda sağlayacak, özellikle de seçim aşamasında karşılaşılan krizleri hafifletecektir. Bu nedenle çocukluk döneminden itibaren kariyer gelişimi sürecini bilimsel anlamda ele almak ve söz konusu süreci olabildiğince bilimsel müdahale yöntemleriyle şekillendirmek önemli görünmektedir. Çocuklarda kariyer gelişimine ilişkin geliştirilen programlara bakıldığında öyküsel temelli bir programa ulaşılamamıştır. Oysa öyküsel kariyer yaklaşımı, çocukların kariyeri anlamasını ve şekillendirmesini kolaylaştırabilir. Bu nedenle bu programın çocukların kariyer gelişimini kolaylaştırması beklenmektedir. Ayrıca bu uygulama ile çocuklarda

kariyer gelişimine ilişkin farkındalığın artması ve gelecek araştırmalara ortam hazırlanması beklenmektedir.

Süresi: 3 ay (Şubat 2019 - Mayıs 2020)

Araştırmanın Yürütüleceği Yer: İstanbul

Çalışmaya Katılım Onayı:

Katılmam beklenen çalışmanın amacını, nedenini, katılmam gereken süreyi ve yeri ile ilgili bilgileri okudum ve gönüllü olarak çalışma süresince üzerime düşen sorumlulukları anladım. Çalışma ile ilgili ayrıntılı açıklamalar sözlü olarak araştırmacı tarafından yapıldı. Bu çalışma ile ilgili faydalar ve riskler ile ilgili bilgilendirildim.

Bu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcının

Adı-Soyadı:

Araştırmacıların:

Adı-Soyadı: Sercan Özaydın

Adı-Soyadı: Prof. Dr. Diğdem Müge Siyez

EK 12. Ebeveyn İzin Formu

EBEVEYN İZİN FORMU

Sayın Veli;

Çocuğunuzun katılacağı bu çalışma, “Çocuklarda Kariyer Gelişimini Destekleme Psiko-eğitim Programının Etkililiğinin İncelenmesi” adıyla, Şubat 2021 - Mayıs 2021 tarihleri arasında yapılacak bir araştırma uygulamasıdır.

Araştırmanın Hedefi: Bu çalışmanın amacı, ilkokul 4. sınıf öğrencilerine yönelik geliştirilen Çocuklarda Kariyer Gelişimini Destekleme Psiko-eğitim Programının etkililiğinin incelenmesidir.

Araştırma Uygulaması: Geliştirilen program 10 oturum şeklinde ve yüz yüze uygulanacaktır.

Araştırma T.C. Milli Eğitim Bakanlığının ve okul yönetiminin de izni ile gerçekleştirilmektedir. Araştırma uygulamasına katılım tamamıyla gönüllülük esasına dayalı olmaktadır. Oturumların, ders saatleri dışında uygun bir zaman dilimi belirlenerek 45-50 dakika arasında (1 ders saati) sürmesi planlanmaktadır. Uygulamanın EBA veya ZOOM programları üzerinden gerçekleştirilmesi sağlanacaktır. Çocuğunuz çalışmaya katılıp katılmamakta özgürdür. Araştırma çocuğunuz için herhangi bir istenmeyen etki ya da risk taşımamaktadır. Çocuğunuzun katılımı **tamamen sizin isteğinize bağlıdır**, reddedebilir ya da herhangi bir aşamasında ayrılabilirsiniz. Araştırmaya katılmama veya araştırmadan ayrılma durumunda öğrencilerin akademik başarıları, okul ve öğretmenleriyle olan ilişkileri etkilenmeyecektir.

Oturumların başlangıcında, sürecinde ve sonucunda öğrencilerden elde edilen bilgiler harici bir hard diskte saklanarak tamamıyla gizli tutulacak ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir.

Oturumlar, genel olarak kişisel rahatsızlık verecek aktiviteler içermemektedir. Ancak, katılım sırasında herhangi bir nedenden dolayı çocuğunuz kendisini rahatsız hissederse oturumları yarıda bırakıp gruptan ayrılmakta özgürdür. Bu durumda rahatsızlığın giderilmesi için gereken yardım sağlanacaktır. Çocuğunuz çalışmaya katıldıktan sonra istediği an vazgeçebilir. Böyle bir durumda oturumları uygulayan kişiye, çalışmayı tamamlamayacağını söylemesi yeterli olacaktır. Psiko-eğitim programına katılmamak ya da

katıldıktan sonra vazgeçmek çocuğunuza hiçbir sorumluluk getirmeyecektir.

Onay vermeden önce sormak istediğiniz herhangi bir konu varsa sormaktan çekinmeyiniz. Çalışma bittikten sonra bizlere telefon veya e-posta ile ulaşarak soru sorabilir, sonuçlar hakkında bilgi isteyebilirsiniz. Saygılarımızla,

Araştırmacı : Sercan ÖZAYDIN

İletişim bilgileri

Araştırmacı : Prof. Dr. Diğdem Müge SİYEZ

*Velisi bulunduğum sınıfı numaralı öğrencisi
.....'in yukarıda açıklanan
araştırmaya katılmasına izin veriyorum. (Lütfen formu imzaladıktan sonra
çocuğunuzla okula geri gönderiniz*).*

EK 13. Oturum Değerlendirme Formu

	<i>Katılıyorum</i>	<i>Kararsızım</i>	<i>Katılmıyorum</i>
1.Bugünkü oturumun programın amaçları ile ilişkili olduğunu düşünüyorum.			
2.Bugünkü oturum, benim için yararlıydı.			
3.Bugünkü oturum, benim için keyifliydi.			
4.Bugünkü oturumda işlenen konu, hayatımda önemli bir yere sahiptir.			
5.Bugünkü oturumda işlenen konu için süre yeterliydi.			
6.Oturumda kazandığım bilgi ve becerileri yaşamımda kullanabilirim.			
7.Bugünkü oturuma yeteri kadar katılabildim.			
8.Bugünkü oturumda, üzerinde konuşmak istediğim şeyler ele alındı.			
9.Bugünkü oturumun yeni bilgi ve beceriler edinmeme yardımcı olduğunu düşünüyorum.			
10.Bugünkü oturumda grup liderinin oturumu iyi yönettiğini düşünüyorum.			
11.Bugünkü oturumda kendimi aktif hissettim.			
Paylaşmak istediğiniz başka bir şey varsa aşağıya yazabilirsiniz.			
.....			
....			

**EK 14. Öyküsel Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Temelli Kariyer Gelişimini
Destekleme Psiko-Eğitim Programı Odak Grup Görüşme Formu**

5. Katılmış olduğunuz psiko-eğitim programının size katkıları oldu mu? Nasıl?
6. Katılmış olduğunuz psiko-eğitim programından beklentileriniz nelerdi?
Beklentilerinizin ne kadarı karşılandı?
7. Katılmış olduğunuz psiko-eğitim programına dair düşünceleriniz (içerik, kullanılan Öykü Ağacım Kitapçığı ve diğer materyaller, yapılan etkinlikler, verilen ödevler, oturum süreleri, grup lideri, grup etkileşimi) nedir?
8. Katılmış olduğunuz psiko-eğitim programının çevrimiçi şekilde yürütülmesine ilişkin düşünceleriniz (kamera ve mikrofon kullanımı, oturumlara geç kalmak, kullanılan çevrimiçi platforma dair teknik sorunlar) nedir?

EK 15. Kariyer Keşfi Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanma Süreci

Kariyer Keşfi Ölçeğinin Türkçeye uyarlanma süreci aşağıda özetlenmektedir. Öncelikle çalışmanın yöntemine ardından ise bulgularına ilişkin ayrıntılı bilgi verilecektir.

1. YÖNTEM

1.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İzmir ilindeki ilkokul ve ortaokul öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırma verileri iki aşamalı olarak toplandığı için iki örneklem grubuna dair bilgiler aşağıda ayrıntılı şekilde yer almaktadır. Örneklem 1, uyarlaması yapılan Kariyer Keşfi Ölçeğinin yapı geçerliği, eş değer ölçek geçerliği, ölçüm değişmezliği ve güvenirlik değerlerini ortaya koyma hedefi ile oluşturulmuştur. Örneklem 2, uyarlaması yapılan Kariyer Keşfi Ölçeğinin test tekrar test güvenirlik değerini ortaya koyma hedefi ile oluşturulmuştur.

1.1.1. Örneklem 1

Örneklem 1'in belirlenmesi için ilk olarak örneklem büyüklüğü hesaplanmıştır. Araştırmanın evreninde 467.310 öğrenci bulunmaktadır. %99 güven düzeyi ve %5 güven aralığı kriterleri kullanılarak ulaşılması gereken örneklem büyüklüğü ise 665 olarak hesaplanmıştır. Belirlenen örneklem büyüklüğüne ulaşmak için çok aşamalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Buna göre ilk aşamada İzmir'in ilçeleri coğrafi konumlarına göre üç tabakaya ayrılmıştır. İkinci aşamada her tabakadan ikişer ilçe tesadüfi olarak belirlenmiştir. Üçüncü aşamada da her ilçeden bir ilkokul ve bir ortaokul tesadüfi olarak belirlenmiştir. Son aşamada da seçilen bölgedeki toplam öğrenci sayısı hesaplanan örneklem sayısına oranlanarak her bir okuldan toplanacak veri sayısı belirlenmiştir. Sonuçta örneklem 816 öğrenciden (397 kız, 419 erkek) oluşmaktadır. Örneklemin yaş aralığı 9-13 arasında ($X=10.77$, $Sd=1.23$) değişmekte olup örnekleme dair diğer demografik özellikler Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1

Örneklem 1'in Demografik Özellikleri

Değişkenler	F	%		f	%
Sınıf seviyesi			Kardeş sayısı		
4. Sınıf	193	23,7	Yok	1	24,1
				9	
				7	
5. Sınıf	233	28,6	1	3	46
				7	
				5	
6. Sınıf	174	21,3	2	1	14,5
				1	
				8	
7. Sınıf	216	26,5	3	8	10,3
				4	
			4 ve daha fazla	4	5,1
				2	
Annenin eğitim durumu			Babanın eğitim durumu		
Okuma yazma bilmiyor	23	2,8	Okuma yazma bilmiyor	8	1
İlkokul	145	17,8	İlkokul	1	17,4
				4	
				2	
Ortaokul	114	14,0	Ortaokul	1	13,8
				1	
				3	
Lise	328	40,2	Lise	3	41,1
				3	
				5	
Üniversite	191	23,4	Üniversite	1	23,4
				9	
				1	
Yüksek lisans	11	1,3	Yüksek lisans	2	3,1
				5	
				2	
Doktora	4	0,5	Doktora	2	0,2
Ebeveyn ile birlikte yaşama durumu			Annenin hayatta olma durumu		
Öz anne ve baba ile	699	85,7	Hayatta	8	99,4
				1	
				1	
Sadece anne ile	56	6,8	Hayatta değil	5	0,6
Sadece baba ile	11	1,3	Babanın hayatta olma durumu		
Üvey babanın olduğu ev ortamında	11	1,3	Hayatta	8	99,3
				1	
				0	
Üvey annenin olduğu ev ortamında	8	0,9	Hayatta değil	6	0,7
Üvey anne ve baba ile	1	0,1	Anne-baba birliktelik durumu		

Tablo 1 (devam ediyor)

				Birlikte	7	88,5
					2	
					2	
				Boşanmış	9	11,5
					4	
Babanın iş durumu			Annenin iş durumu			
Bilmiyorum	67	8,2	Bilmiyorum	1	1,6	
				3		
Çalışmıyor	61	7,5	Çalışmıyor	5	63,8	
				2		
				1		
Tam zamanlı işi var	596	73	Tam zamanlı işi var	2	27,7	
				2		
				6		
Yarı zamanlı işi var	78	9,6	Yarı zamanlı işi var	5	6,3	
				1		
Birden fazla işte çalışıyor	14	1,7	Birden fazla işte çalışıyor	5	0,6	
Aile yapısı			Gelir düzeyi			
Çekirdek aile	650	79,7	2300 TL'den az	1	21,9	
				7		
				9		
Geniş aile	92	11,3	2300-3500 TL arası	2	34,8	
				8		
				4		
Tek ebeveynli aile	74	9,1	3500-5000 TL arası	2	25,5	
				0		
				8		
			5000 TL ve daha fazlası	1	17,8	
				4		
				5		

1.1.2. Örneklem 2

Örneklem 2'nin belirlenmesinde ulaşılabilir örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Çevrimiçi şekilde yürütülen bu uygulamada örneklem grubu 148 kişiden (89 kız ve 59 erkek) oluşmaktadır. Örneklem yaş aralığı ise 9-13 arasında ($X=11.32$, $Sd=1.1$) değişmekte olup örnekleme dair diğer demografik özellikler Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2

Örneklem 2'nin Demografik Özellikleri

Değişkenler	f	%		f	%
Sınıf seviyesi			Kardeş sayısı		
4. Sınıf	13	8,8	Yok	39	26,4
5. Sınıf	24	16,2	1	70	47,3
6. Sınıf	38	25,7	2	23	15,5
7. Sınıf	73	49,3	3	12	8,1
			4 ve daha fazla	4	2,7
Annenin eğitim durumu			Babanın eğitim durumu		
Okuma yazma bilmiyor	2	1,4	Okuma yazma bilmiyor	-	-
İlkokul	24	16,2	İlkokul	23	15,5
Ortaokul	27	18,2	Ortaokul	28	18,9
Lise	53	35,8	Lise	47	31,8
Üniversite	36	24,3	Üniversite	44	29,7
Yüksek lisans	6	4,1	Yüksek lisans	5	3,4
Doktora	-	-	Doktora	1	0,7
Ebeveyn ile birlikte yaşama durumu			Annenin hayatta olma durumu		
Öz anne ve baba ile	125	84,5	Hayatta	141	95,2
Sadece anne ile	7	4,7	Hayatta değil	2	1,4
Sadece baba ile	-	-	Babanın hayatta olma durumu		
Üvey babanın olduğu ev ortamında	1	0,7	Hayatta	141	95,2
Üvey annenin olduğu ev ortamında	1	0,7	Hayatta değil	2	1,4
Üvey anne ve baba ile	1	0,7	Anne-baba birliktelik durumu		
			Birlikte	133	89,8
			Boşanmış	10	6,8
Babanın iş durumu			Annenin iş durumu		
Bilmiyorum	8	5,4	Bilmiyorum	1	0,7
Çalışmıyor	8	5,4	Çalışmıyor	89	60,1

Tablo 2 (devam ediyor)

Tam zamanlı işi var	120	81,1	Tam zamanlı işi var	50	33,8
Yarı zamanlı işi var	8	5,4	Yarı zamanlı işi var	6	4,1
Birden fazla işte çalışıyor	4	2,7	Birden fazla işte çalışıyor	2	1,4
Aile yapısı			Gelir düzeyi		
Çekirdek aile	122	82,4	2300 TL'den az	20	13,5
Geniş aile	14	9,5	2300-3500 TL arası	62	41,9
Tek ebeveynli aile	12	8,1	3500-5000 TL arası	26	17,6
			5000 TL ve daha fazlası	35	23,6

1.2. Veri Toplama Araçları

Çalışma kapsamında Kariyer Keşfi Ölçeği, Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Kullanılan ölçme araçlarının her birine ilişkin ayrıntılı bilgiye tez içerisinde yer verilmiştir. Tekrara düşmemek amacıyla bu kısımda ölçme araçları ve Kişisel Bilgi Formuna ilişkin bilgi verilmeyecektir.

1.3. İşlem

Araştırma kapsamındaki ölçme araçlarının kullanım izinleri e-posta aracılığıyla ölçek sahiplerinden alınmıştır. Daha sonra mevcut çalışmaya ilişkin etik kurul onayı ilgili üniversitenin Eğitim Bilimleri Enstitüsünden ve İzmir İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden 24/12/2019 ve 18/09/2020 tarihlerinde alınmıştır. Araştırma verileri, birinci araştırmacı tarafından 2019-2020 eğitim öğretim yılı bahar ayı ve 2020-2021 eğitim öğretim yılı güz ayında online şekilde toplanmıştır. Veriler, Google Form şeklinde düzenlenerek sınıf öğretmenleri aracılığıyla öğrencilere link şeklinde ulaştırılmıştır. Düzenlenen formda araştırmanın amacı konusunda bilgi verilerek katılımcıların ve velilerin bilgilendirilmiş onamları alınmıştır. Test-tekrar test uygulamasının yapıldığı Örneklem 2'den elde edilen verilerde katılımcıların gizliliğini korumak ve verilecek kod (takma) ismi unutma durumunda verilerin eşleştirilememesi gibi sorunların önüne geçmek amacıyla Bireye Özgü Kodlama Sistemi (Self-Generated Identification Codes) kullanılmıştır. Bu çerçevede bu çalışmada “annenizin doğduğu ay, baba isminin ilk harfi, kendinizden büyük kardeş sayısı, doğduğunuz ay ve soyadınızın ilk harfi” bilgileri sorularak katılımcılara özgü kodlar belirlenmiştir. İkinci uygulama ile birlikte kodlar belirlenerek eşleştirilmiştir.

Araştırmada çevrim içi veri toplanmasından dolayı bazı tedbirler alınmıştır. Yazım hatalarının olmaması için formun tekrar tekrar kontrol edilmesi, ölçeklerin farklı sayfalarda sunulması, tüm sorulara yanıt vermeden diğer sayfalara geçilememesi ve kontrol maddelerine yer verilmesi bu tedbirler arasında yer almaktadır. Kontrol maddelerine örnek olarak “Bu soruda kararsızım seçeceğimi işaretleyiniz” ya da “ Bu soruda “4 numaralı kutucuğu işaretleyiniz” maddeleri verilebilir. Birinci örnekleme 1058 katılımcıdan veri toplanmasına rağmen kontrol maddelerini doğru işaretlemeyen 242 kişinin; ikinci örnekleme ise 155 katılımcıdan veri toplanmasına rağmen kontrol maddelerini doğru işaretlemeyen yedi kişinin verileri analize dahil edilmemiştir.

1.4. Verilerin Analizi

Araştırmada KKÖ’nün geçerliği için yapı geçerliği, ölçüm değişmezliği ve eş değer ölçek geçerliği incelenmiş; güvenirliği için ise Cronbach alpha güvenirlik katsayısı ve test-tekrar test güvenirlik katsayısı hesaplanmıştır. Ancak analizlere geçmeden önce ön analizler yapılarak verilerin ilgili analizleri yapmak için gerekli varsayımları karşılayıp karşılamadığı test edilmiştir.

İlk varsayım örneklem büyüklüğüdür. Bu araştırmada DFA, 816 kişiden toplanan veriler ile yapıldığı için bu varsayım karşılanmaktadır. Diğer varsayım analizin gücünü artırmak adına kayıp verilerin belirlenerek veri setinden çıkarılması gerekliliğidir. Bu çalışmada veriler online şekilde toplandığından ve soruların tamamı yanıtlanmadan cevaplar gönderilemediğinden kayıp veri mevcut değildir. Diğer bir varsayım ise tek yönlü normallik ve çok yönlü normalliktir. Veri setinin tek yönlü normallik ve çok yönlü normallik varsayımlarını karşılayıp karşılamadığı incelenmiştir. Tek yönlü normallik varsayımı basıklık ve çarpıklık katsayıları hesaplanarak değerlendirilmiştir. KKÖ için basıklık değeri .49 (standart hata=.17), çarpıklık değeri .23 (standart hata=.07) olarak bulunmuştur. Basıklık ve çarpıklık değerleri ± 1 arasında olduğundan dolayı veri setinin DFA için uygun olduğu sonucuna varılmıştır. Çok değişkenli normallik varsayımıysa saçılma diyagramı matrisi kullanılarak incelenmiş ve dağılımlar elips şeklinde elde edildiği için çok değişkenli normallik varsayımının sağlandığı kabul edilmiştir.

DFA öncesinde son olarak çoklu bağıntılılık varsayımı test edilmiştir. Çoklu bağıntılılık varsayımı için her bir maddenin varyans şişirme faktörleri (VIF) hesaplanmıştır. Ölçek maddelerine dair VIF değerlerinin 1.46 ile 1.86 arasında değiştiği ve bu kapsamda ölçek maddelerinin uygun VIF değerleri gösterdiği belirlenmiştir.

Araştırmada kullanılan uyum indeksleri Brown'un üç kategorili sınıflandırmasına dayanmaktadır: (a) örtülü ve gözlemlenen kovaryans matrisleri arasındaki genel tutarsızlığı değerlendiren mutlak uyum indeksleri (χ^2/sd , GFI, SRMR); (b) model karmaşıklığını hesaba katan basitlik endeksleri (RMSEA, AGFI); (c) belirli bir modelin alternatif bir temel modele göre ne kadar iyi uyduğunu gösteren artımlı uyum indeksleri (CFI, TLI). Bu kapsamda maksimum olabilirlik yöntemiyle birlikte DFA'da uyum indekslerinin değerlendirilmesinde χ^2/sd için <5 , RMSEA için $<.06$, SRMR için $<.08$, CFI için $>.95$, TLI $>.90$, GFI için $>.90$, AGFI için $>.80$ kriterleri baz alınmıştır.

Araştırmada eşdeğer ölçek geçerliğini belirlemek adına Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeğinin bilgi ve merak alt boyutları kullanılmıştır. KKÖ ve ÇKGÖ'nün bilgi alt boyutu ile merak alt boyutu arasındaki ilişki Pearson korelasyon analizi ile incelenmiştir. Yukarıda açıklandığı şekilde veri setinin normallik varsayımını karşıladığı görüldüğünden eş değer ölçek geçerliği için Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır.

Araştırmada kız ve erkek öğrenciler temelinde ölçüm değişmezliği incelenmiştir. Ölçüm değişmezliğini test etmek için kullanılan yapısal değişmezlik, metrik değişmezlik, skalar değişmezlik ve katı değişmezlik modelleri arasında karşılaştırma yaparken ΔCFI değeri kullanılmış ve $-0.01 \leq \Delta CFI \leq 0.01$ kriter değeri dikkate alınmıştır.

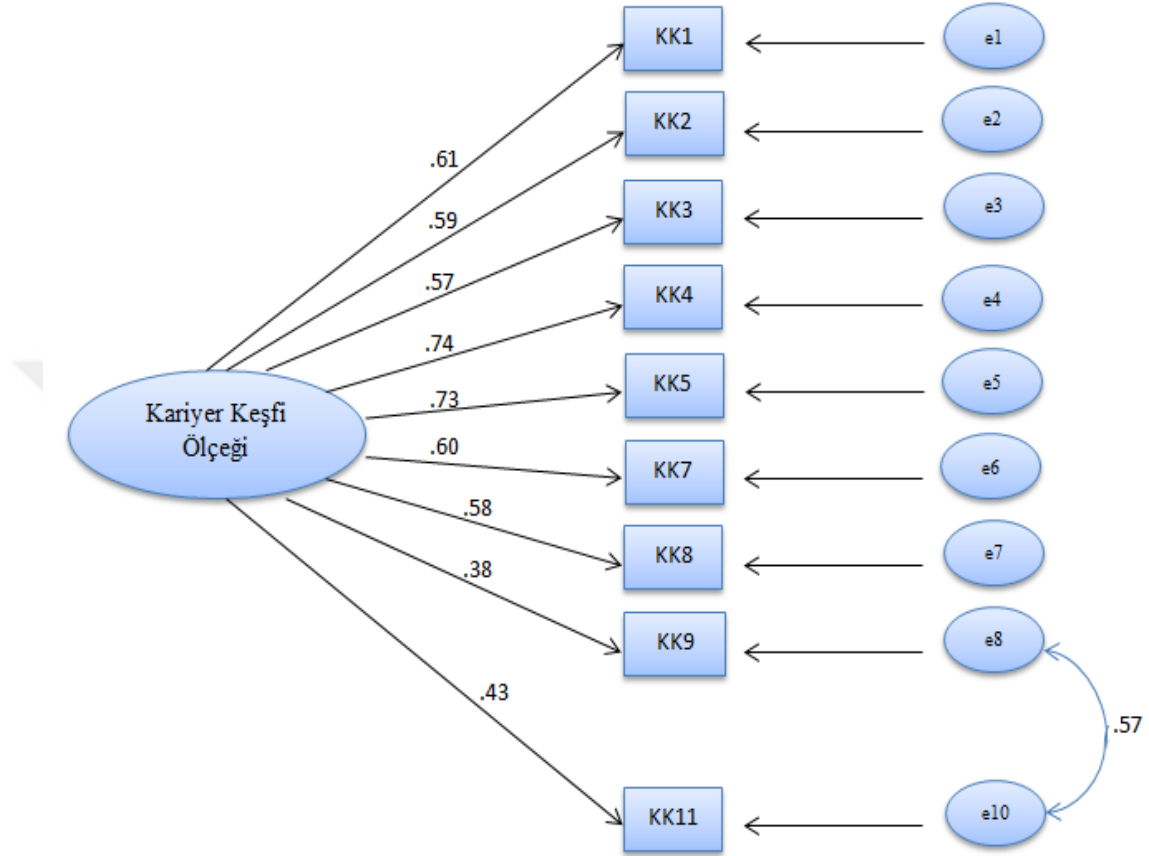
Güvenirlilik analizi için Cronbach alfa güvenirlik katsayısı ile madde-toplam korelasyonları hesaplanmıştır. Test tekrar test güvenirlik katsayısı için ise intraclass correlation coefficient (ICC) değeri hesaplanmıştır. Verilerin analizi SPSS 23 ve AMOS 24 paketleri kullanılarak yapılmıştır. Tüm veri analizlerinde $p < .05$ anlamlılık değeri esas alınmıştır.

2. BULGULAR

2.1. Yapı Geçerliği

Orijinal formunda tek faktöre sahip olan KKÖ'nün faktör yapısı DFA ile test edilmiştir. İlk DFA sonucunda elde edilen uyum iyiliği indeksleri şu şekildedir: $\chi^2 = 222.7$, $sd = 33$, $\chi^2/sd = 6.75$, GFI=.95, CFI=.92, TLI=.89, AGFI=.91, RMSEA=.08, SRMR=.06. Ancak bu uyum indeksleri iyi uyuma işaret etmemektedir. Bu nedenle ölçekte yer alan faktör yükleri incelenmiştir. Orta derecede uyuma işaret ediyor olsa da .36 faktör yüküne sahip madde 9 ölçekteki en düşük faktör yüküne sahip maddedir. Bu yüzden madde 9 çıkarılarak analiz tekrarlanmıştır. DFA yinelenildiğinde ise şu uyum indeksleri elde edilmiştir: $\chi^2 = 173.54$, $sd = 26$, $\chi^2/sd = 6.68$, SRMR=.051, GFI=.953, TLI=.910, AGFI=.918,

RMSEA=.083, CFI=.935. Elde edilen bu uyum indeksleri iyi uyuma işaret etmektedir. Bu modele ilişkin yol diyagramı Şekil 1’de yer almaktadır.



Şekil 1. KKÖ Modeli Yol Diyagramı.

2.2. Ölçüm Değişmezliği

Çoklu grup karşılaştırmasından önce kız ve erkek grupları için ayrı ayrı DFA yapılmıştır. Kız ve erkek grubu için yapılan DFA’ya ait uyum indeksleri ve faktör yük aralıkları Tablo 4’de yer almaktadır.

Tablo 4

Kız ve Erkek Grupları İçin Yapılan DFA Uyum İndeksleri ve Faktör Yükleri

Değişkenler	χ^2	sd	χ^2/sd	SRMR	GFI	TLI	AGFI	RMSEA	CFI	Faktör yükleri
Kız	141.92	26	5.46	.06	.921	.863	.864	.106	.901	.44 - .74
Erkek	77.95	26	2.99	.044	.962	.937	.934	.069	.955	.38-.77

Tablo 4'te de görüldüğü gibi elde edilen uyum indeksleri iyi uyuma işaret etmektedir. Elde edilen uyum indekslerinin iyi düzeyde olması nedeniyle tek faktörden oluşan KKÖ'nün faktör yapısının cinsiyete göre ölçüm değişmezliğini incelemek için çoklu grup karşılaştırması yapılmıştır. Çoklu grup karşılaştırmasında sırasıyla yapısal değişmezlik modeli, metrik değişmezlik modeli, skalar değişmezlik modeli ve katı değişmezlik modeli test edilmiştir.

Her bir modele ilişkin χ^2 / sd ve ΔCFI değerleri hesaplanmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 5'de yer almaktadır.

Tablo 5

KKÖ'nün Cinsiyete Göre Ölçüm Değişmezliğine İlişkin χ^2 , sd ve CFI Değerleri

Değişkenler	CFI	ΔCFI	χ^2	Sd	χ^2 / sd
Yapısal değişmezlik modeli	.901	-	283.84	52	5.46
Metrik değişmezlik modeli	.904	.003	283.84	59	4.81
Skalar değişmezlik modeli	.908	.004	283.84	68	4.17
Katı değişmezlik modeli	.912	.004	283.84	78	3.64

Tablo 5'te de görüldüğü gibi hesaplanan her bir ΔCFI değerinin -.01 den büyük ve .01'den küçük olduğu belirlenmiştir. Metrik değişmezlik modeli için $\Delta CFI = .004$ olarak hesaplandığından erkek ve kız grubunun maddelere aynı şekilde yanıt verdiği söylenebilir. Skalar değişmezlik modeli için $\Delta CFI = .004$ olarak hesaplandığından gözlenen madde puanlarının gizil değişken puanlarıyla aynı şekilde ilişkili olduğu düşünülmektedir. Katı değişmezlik modeli için ise $\Delta CFI = .004$ olarak hesaplandığından erkek ve kız grubu arasında her bir öge için ölçümün aynı kesinlik ile yapıldığı varsayımı desteklenmektedir. Elde edilen bu bulgular cinsiyete bağlı ölçüm değişmezliğinin sağlandığını ve KKÖ'nün kız ve erkek grupları için benzer faktör yapısına sahip olduğunu göstermektedir.

2.3. Eşdeğer Ölçek Geçerliği

Eşdeğer ölçek geçerliği için KKÖ ve ÇKGÖ'nün bilgi alt boyutu ile merak alt boyutu arasındaki ilişki, Pearson korelasyon analizi ile incelenmiştir. Elde edilen bulgular KKÖ ile ÇKGÖ'nün bilgi alt boyutu arasında ($r=.43$, $p<.01$) ve KKÖ ile ÇKGÖ'nün merak

alt boyutu arasında ($r=.41$, $p<.01$) pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğunu göstermektedir.

2.4. Güvenirlik

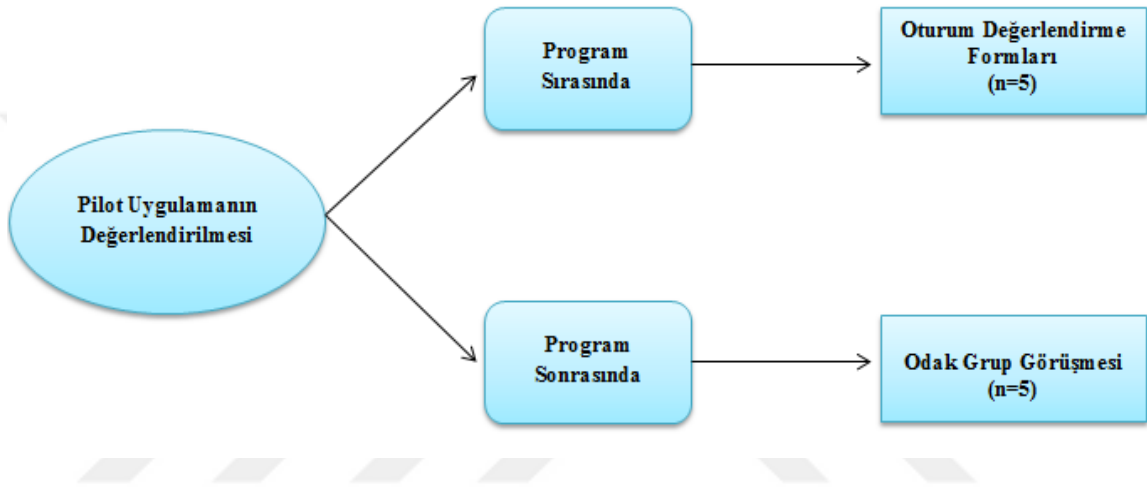
KKÖ'nün güvenirliğini incelemek amacıyla ölçeğin iç tutarlılığı Cronbach alfa güvenirlik katsayısıyla belirlenmiştir. Toplamda 816 öğrenciden elde edilen verilerin Cronbach alfa katsayısı hesaplandığında ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .83 olarak bulunmuştur. Çalışmada ölçek güvenirliğini incelemek amacıyla aynı zamanda madde-toplam korelasyonları da incelenmiştir. Düzeltilmiş madde-toplam korelasyonlarının hesaplanmasında her maddenin kendi toplam puanı kullanılmıştır. Bu kapsamda ölçekte yer alan maddelerin madde-toplam korelasyonları .44 ile .64 arasında değişmektedir.

2.5. Test Tekrar Test Güvenirliği

KKÖ'nün test tekrar test güvenirlik katsayısını incelemek amacıyla iki hafta ara ile 148 öğrenciden toplanan veriler eşleştirilerek analiz edilmiş ve test tekrar test güvenirlik katsayısı .87 olarak bulunmuştur.

Ek 16. Pilot Uygulamanın Değerlendirilmesi

Pilot uygulamanın değerlendirilmesi; her bir oturumun değerlendirilmesi ve programın tamamlanmasının ardından odak grup görüşmesi yapılarak gerçekleştirilmiştir. Değerlendirme sürecine ilişkin akış şeması Şekil 1’de yer almaktadır. Her bir değerlendirme basamağına ilişkin bilgiler aşağıda ayrıntılı şekilde açıklanmaktadır.



Şekil 1. Öyküsel Kariyer Temelli Kariyer Gelişimini Destekleme Psiko-Eğitim Taslak Programının Değerlendirilmesine İlişkin Akış Şeması.

1. Her Bir Oturumun Değerlendirilmesi

Pilot uygulamada her bir oturum sonunda katılımcılar Oturum Değerlendirme Formu ile oturum hakkındaki görüşlerini belirtmişlerdir. Formda 11 soruya yer verilmiş ve her bir soru 1 “Katılmıyorum”, 2 “Kararsızım” ve 3 “Tamamen Katılıyorum” seçenekleri ile değerlendirilmiştir. Her bir oturum için oturum değerlendirme formunda bulunan soruların aritmetik ortalamaları, standart sapmaları ve minimum ve maksimum değerleri hesaplanmıştır. Elde edilen bulgular sırasıyla aşağıda yer almaktadır.

Tablo 1

Birinci Oturuma İlişkin Oturum Değerlendirme Formundaki Maddelerin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Minimum ve Maksimum Değerleri

Oturum Değerlendirme Formu Maddeleri	$\bar{x}$	SS	Min	Max
1. Oturumun programın amaçları ile ilişkili olması	2.17	0.98	1.00	3.00
2. Oturumun yararlı olması	2.33	1.03	1.00	3.00
3. Oturumun keyifli olması	2.17	0.98	1.00	3.00
4. Oturumda işlenen konunun hayatta önemli bir yere sahip olması	2.33	1.03	1.00	3.00
5. Oturumda işlenen konu için sürenin yeterli olması	2.17	0.98	1.00	3.00
6. Oturumda kazanılan bilgi ve becerilerin gerçek yaşamda kullanılabilmesi	2.33	1.03	1.00	3.00
7. Katılımcının oturuma yeterince katılabilmesi	2.67	0.52	2.00	3.00
8. Oturumda, üzerinde konuşulması istenen konuların ele alınması	2.33	1.03	1.00	3.00
9. Oturumun yeni bilgi ve beceriler edinmede yardımcı olması	2.33	1.03	1.00	3.00
10. Grup liderinin oturumu iyi yönetmesi	2.33	1.03	1.00	3.00
11. Oturumda katılımcının kendisini aktif hissetmesi	2.17	0.98	1.00	3.00

Tablo 1’de görüldüğü gibi en yüksek puan ortalaması ($\bar{x} = 2.67$, $SS = 0.52$) “Katılımcının oturuma yeterince katılabilmesi” maddesine aitken en düşük puan ortalaması ($\bar{x} = 2.17$, $SS = 0.98$) “Oturumun programın amaçları ile ilişkili olması”, “Oturumun keyifli olması”, “Oturumda işlenen konu için sürenin yeterli olması” ve “Oturumda katılımcının kendisini aktif hissetmesi” maddelerine aittir. İlk oturumun yapılandırma temelinde gerçekleştirildiği göz önüne alındığında grup normlarının ve grup dinamiğinin yeterince olgunlaşmamış olması, bu maddelere ilişkin puan ortalamalarını düşürmüş olabilir.

Tablo 2

İkinci Oturuma İlişkin Oturum Değerlendirme Formundaki Maddelerin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Minimum ve Maksimum Değerleri

Oturum Değerlendirme Formu Maddeleri	$\bar{x}$	SS	Min	Max
1. Oturumun programın amaçları ile ilişkili olması	3.00	0.00	3.00	3.00
2. Oturumun yararlı olması	3.00	0.00	3.00	3.00
3. Oturumun keyifli olması	3.00	0.00	3.00	3.00
4. Oturumda işlenen konunun hayatta önemli bir yere sahip olması	2.83	0.41	2.00	3.00
5. Oturumda işlenen konu için sürenin yeterli olması	2.67	0.52	2.00	3.00
6. Oturumda kazanılan bilgi ve becerilerin gerçek yaşamda kullanılabilmesi	2.83	0.41	2.00	3.00
7. Katılımcının oturuma yeterince katılabilmesi	2.83	0.41	2.00	3.00
8. Oturumda, üzerinde konuşulması istenen konuların ele alınması	2.67	0.52	2.00	3.00
9. Oturumun yeni bilgi ve beceriler edinmede yardımcı olması	2.83	0.41	2.00	3.00
10. Grup liderinin oturumu iyi yönetmesi	3.00	0.00	3.00	3.00
11. Oturumda katılımcının kendisini aktif hissetmesi	2.83	0.41	2.00	3.00

Tablo 2’de görüldüğü gibi en yüksek puan ortalaması ($\bar{x} = 3.00$, $SS = 0.00$) “Oturumun programın amaçları ile ilişkili olması”, “Oturumun yararlı olması”, “Oturumun keyifli olması” ve “Grup liderinin oturumu iyi yönetmesi” maddelerine aittir. Diğer maddelerin puan ortalamalarının da 2.50’nin üzerinde olduğu görülmektedir.

Tablo 3

Üçüncü Oturuma İlişkin Oturum Değerlendirme Formundaki Maddelerin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Minimum ve Maksimum Değerleri

Oturum Değerlendirme Formu Maddeleri	$\bar{x}$	SS	Min	Max
1. Oturumun programın amaçları ile ilişkili olması	3.00	0.00	3.00	3.00
2. Oturumun yararlı olması	3.00	0.00	3.00	3.00
3. Oturumun keyifli olması	3.00	0.00	3.00	3.00
4. Oturumda işlenen konunun hayatta önemli bir yere sahip olması	3.00	0.00	3.00	3.00
5. Oturumda işlenen konu için sürenin yeterli olması	2.20	0.84	1.00	3.00
6. Oturumda kazanılan bilgi ve becerilerin gerçek yaşamda kullanılabilmesi	2.80	0.45	2.00	3.00
7. Katılımcının oturuma yeterince katılabilmesi	2.80	0.45	2.00	3.00
8. Oturumda, üzerinde konuşulması istenen konuların ele alınması	2.60	0.55	2.00	3.00
9. Oturumun yeni bilgi ve beceriler edinmede yardımcı olması	3.00	0.00	3.00	3.00
10. Grup liderinin oturumu iyi yönetmesi	3.00	0.00	3.00	3.00
11. Oturumda katılımcının kendisini aktif hissetmesi	3.00	0.00	3.00	3.00

Tablo 3’de görüldüğü gibi bir madde haricindeki tüm maddelerin puan ortalamaları 2.50’nin üzerindedir. Bu değerın altında olan ve en düşük ortalamaya sahip madde “Oturumda işlenen konu için sürenin yeterli olması” maddesidir. Program konularının yoğunluğu ve oturum sürelerinin yapılandırılması konularındaki güçlüklerin bu değerlendirmeye yol açtığı düşünülmektedir.

Tablo 4

Dördüncü Oturuma İlişkin Oturum Değerlendirme Formundaki Maddelerin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Minimum ve Maksimum Değerleri

Oturum Değerlendirme Formu Maddeleri	$\bar{x}$	SS	Min	Max
1. Oturumun programın amaçları ile ilişkili olması	3.00	0.00	3.00	3.00
2. Oturumun yararlı olması	3.00	0.00	3.00	3.00
3. Oturumun keyifli olması	3.00	0.00	3.00	3.00
4. Oturumda işlenen konunun hayatta önemli bir yere sahip olması	3.00	0.00	3.00	3.00
5. Oturumda işlenen konu için sürenin yeterli olması	2.50	0.84	1.00	3.00
6. Oturumda kazanılan bilgi ve becerilerin gerçek yaşamda kullanılabilmesi	3.00	0.00	3.00	3.00
7. Katılımcının oturuma yeterince katılabilmesi	2.83	0.41	2.00	3.00
8. Oturumda, üzerinde konuşulması istenen konuların ele alınması	2.83	0.41	2.00	3.00
9. Oturumun yeni bilgi ve beceriler edinmede yardımcı olması	3.00	0.00	3.00	3.00
10. Grup liderinin oturumu iyi yönetmesi	3.00	0.00	3.00	3.00
11. Oturumda katılımcının kendisini aktif hissetmesi	3.00	0.00	3.00	3.00

Tablo 4’te görüldüğü gibi bir madde haricindeki tüm maddelerin puan ortalamaları 2.50’nin üzerindedir. Bu değerın altında olan ve en düşük ortalamaya sahip madde “Oturumda işlenen konu için sürenin yeterli olması” maddesidir. Süre yetersizliğine ilişkin önceki oturumlarda da düşük puan ortalamaları elde edilmiştir. Bu kapsamda ilgili oturumlardaki etkinliklerin azaltılması yoluna gidilmiştir.

Tablo 5

Beşinci Oturuma İlişkin Oturum Değerlendirme Formundaki Maddelerin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Minimum ve Maksimum Değerleri

Oturum Değerlendirme Formu Maddeleri	$\bar{x}$	SS	Min	Max
1. Oturumun programın amaçları ile ilişkili olması	3.00	0.00	3.00	3.00
2. Oturumun yararlı olması	3.00	0.00	3.00	3.00
3. Oturumun keyifli olması	3.00	0.00	3.00	3.00
4. Oturumda işlenen konunun hayatta önemli bir yere sahip olması	3.00	0.00	3.00	3.00
5. Oturumda işlenen konu için sürenin yeterli olması	3.00	0.00	3.00	3.00
6. Oturumda kazanılan bilgi ve becerilerin gerçek yaşamda kullanılabilmesi	3.00	0.00	3.00	3.00
7. Katılımcının oturuma yeterince katılabilmesi	3.00	0.00	3.00	3.00
8. Oturumda, üzerinde konuşulması istenen konuların ele alınması	2.80	4.48	2.00	3.00
9. Oturumun yeni bilgi ve beceriler edinmede yardımcı olması	3.00	0.00	3.00	3.00
10. Grup liderinin oturumu iyi yönetmesi	3.00	0.00	3.00	3.00
11. Oturumda katılımcının kendisini aktif hissetmesi	3.00	0.00	3.00	3.00

Tablo 5'te görüldüğü gibi tüm maddelere ilişkin puan ortalamaları 2.50'nin üzerindedir. Diğer bir deyişle öğrencilerin oturum ile ilgili memnuniyetleri oldukça yüksek bulunmuştur.

Tablo 6

Altıncı Oturuma İlişkin Oturum Değerlendirme Formundaki Maddelerin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Minimum ve Maksimum Değerleri

Oturum Değerlendirme Formu Maddeleri	$\bar{x}$	SS	Min	Max
1. Oturumun programın amaçları ile ilişkili olması	3.00	0.00	3.00	3.00
2. Oturumun yararlı olması	3.00	0.00	3.00	3.00
3. Oturumun keyifli olması	2.80	0.45	2.00	3.00
4. Oturumda işlenen konunun hayatta önemli bir yere sahip olması	3.00	0.00	3.00	3.00
5. Oturumda işlenen konu için sürenin yeterli olması	2.60	0.89	1.00	3.00
6. Oturumda kazanılan bilgi ve becerilerin gerçek yaşamda kullanılabilmesi	3.00	0.00	3.00	3.00
7. Katılımcının oturuma yeterince katılabilmesi	2.60	0.89	1.00	3.00
8. Oturumda, üzerinde konuşulması istenen konuların ele alınması	2.40	0.89	1.00	3.00
9. Oturumun yeni bilgi ve beceriler edinmede yardımcı olması	3.00	0.00	3.00	3.00
10. Grup liderinin oturumu iyi yönetmesi	3.00	0.00	3.00	3.00
11. Oturumda katılımcının kendisini aktif hissetmesi	2.60	0.89	1.00	3.00

Tablo 6’da görüldüğü gibi bir madde haricindeki tüm maddelerin puan ortalamaları 2.50’nin üzerindedir. Bu değerın altında olan ve en düşük ortalamaya sahip madde “Oturumda, üzerinde konuşulması istenen konuların ele alınması” maddesidir. İlgili oturumda toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tema ele alınarak baskın öykülerin fark edilmesi hedeflenmiştir. Konunun kapsamlı ve içeriğin durağan olması sebebiyle öğrenciler farklı konular konuşmak istemiş olabilir. Bu kapsamda ilgili oturum tekrar yapılandırılarak anlatım kısımları azaltılmış, görsel materyal artırılmış ve etkinlikler daha ilgi çekici hale getirilmiştir.

Tablo 7

Yedinci Oturuma İlişkin Oturum Değerlendirme Formundaki Maddelerin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Minimum ve Maksimum Değerleri

Oturum Değerlendirme Formu Maddeleri	$\bar{x}$	SS	Min	Max
1. Oturumun programın amaçları ile ilişkili olması	3.00	0.00	3.00	3.00
2. Oturumun yararlı olması	3.00	0.00	3.00	3.00
3. Oturumun keyifli olması	3.00	0.00	3.00	3.00
4. Oturumda işlenen konunun hayatta önemli bir yere sahip olması	3.00	0.00	3.00	3.00
5. Oturumda işlenen konu için sürenin yeterli olması	3.00	0.00	3.00	3.00
6. Oturumda kazanılan bilgi ve becerilerin gerçek yaşamda kullanılabilmesi	3.00	0.00	3.00	3.00
7. Katılımcının oturuma yeterince katılabilmesi	3.00	0.00	3.00	3.00
8. Oturumda, üzerinde konuşulması istenen konuların ele alınması	3.00	0.00	3.00	3.00
9. Oturumun yeni bilgi ve beceriler edinmede yardımcı olması	3.00	0.00	3.00	3.00
10. Grup liderinin oturumu iyi yönetmesi	3.00	0.00	3.00	3.00
11. Oturumda katılımcının kendisini aktif hissetmesi	2.80	2.45	2.00	3.00

Tablo 7’de görüldüğü gibi tüm maddelere ilişkin puan ortalamaları 2.50’nin üzerindedir. Diğer bir deyişle öğrencilerin oturum ile ilgili memnuniyetleri oldukça yüksek bulunmuştur.

Tablo 8

Sekizinci Oturuma İlişkin Oturum Değerlendirme Formundaki Maddelerin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Minimum ve Maksimum Değerleri

Oturum Değerlendirme Formu Maddeleri	$\bar{x}$	SS	Min	Max
1. Oturumun programın amaçları ile ilişkili olması	3.00	0.00	3.00	3.00
2. Oturumun yararlı olması	3.00	0.00	3.00	3.00
3. Oturumun keyifli olması	3.00	0.00	3.00	3.00
4. Oturumda işlenen konunun hayatta önemli bir yere sahip olması	3.00	0.00	3.00	3.00
5. Oturumda işlenen konu için sürenin yeterli olması	2.60	0.89	1.00	3.00
6. Oturumda kazanılan bilgi ve becerilerin gerçek yaşamda kullanılabilmesi	3.00	0.00	3.00	3.00
7. Katılımcının oturuma yeterince katılabilmesi	3.00	0.00	3.00	3.00
8. Oturumda, üzerinde konuşulması istenen konuların ele alınması	2.60	0.55	2.00	3.00
9. Oturumun yeni bilgi ve beceriler edinmede yardımcı olması	3.00	0.00	3.00	3.00
10. Grup liderinin oturumu iyi yönetmesi	3.00	0.00	3.00	3.00
11. Oturumda katılımcının kendisini aktif hissetmesi	3.00	0.00	3.00	3.00

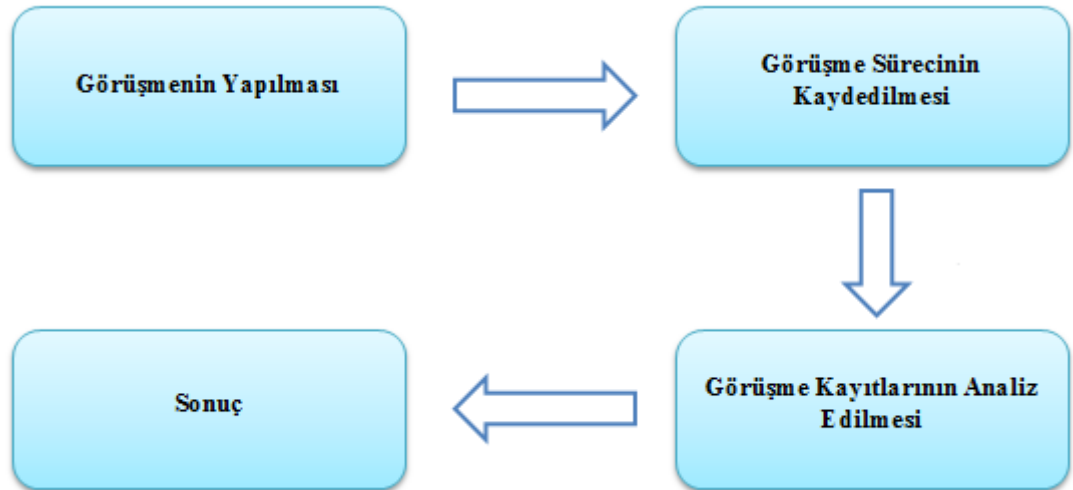
Tablo 8’de görüldüğü gibi tüm maddelere ilişkin puan ortalamaları 2.50’nin üzerindedir. Diğer bir deyişle öğrencilerin oturum ile ilgili memnuniyetleri oldukça yüksek bulunmuştur.

Oturum değerlendirme formlarında yer alan maddeler genel olarak değerlendirildiğinde öyküsel kariyer psikolojik danışmanlığı temelli kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programının bazı oturumlarında sürenin yetersizliğine vurgu

yapıldığı görülmektedir. Süre ilgili sorunun, öğrencilerin etkinlikleri belirtilen süre içerisinde bitirme gerekliliği ile ilgili olduğu anlaşılmıştır. Bu nedenle öğrencilerin tamamlayamadıkları veya yeterince üzerine düşünemedikleri etkinlikleri (özellikle Gelecek Öykü Ağacı ve Başarı Hafızası etkinlikleri) diğer oturuma kadar tamamlayabilecekleri yönünde yeni yönergeler ve düzenlemeler eklenmiştir. Bu şekilde öğrencilerin süre ile ilgili kaygıları giderilmiş, ayrıca kuramsal temel ile tutarlı olacak şekilde yaratıcı öznel çalışmaların önü açılmıştır.

2. Odak Grup Görüşmesi

Taslak programın değerlendirilmesinde son olarak odak grup görüşmesinden elde edilen veriler değerlendirilmiştir. Odak grup görüşmesi, taslak psiko-eğitim programına katılan 5 öğrenci ile yapılmıştır. Görüşmede grup liderine yönelik yanlılığı önlemek adına sık sık “eleştirinin olumlu olduğu ve bu şekilde etkinliklerin daha eğlenceli ve faydalı hale geleceği” vurgusu yapılmıştır. Odak grup görüşmesi yaklaşık 30 dakika sürmüştür ve yapılan görüşme katılımcılar bilgilendirilerek kaydedilmiştir. Kayıtlar araştırmacı tarafından deşifre edilerek yazıya aktarılmıştır. Görüşmede kullanılan soru formu, araştırmacı tarafından geliştirilmiş ve kariyer psikolojik danışmanlığı alanında çalışmaları bulunan bir öğretim üyesi tarafından geribildirim verilerek revize edilmiştir. Odak grup görüşmesine ilişkin akış şeması Şekil 2’de yer almaktadır.



Şekil 2. Odak Grup Akış Şeması.

Görüşme sürecinde sorular yönlendirilmeden önce araştırmacı, odak grup görüşmesinin amacını açıklamıştır. Ardından programın katkıları, beklentiler ve programın yapısı konularında katılımcıların görüşleri alınmıştır. Katılımcıların tamamı programın kendilerine katkı sağladığını; kendilerini daha iyi tanıdıklarını, öykü ağacı kavramını öğrendiklerini, farklı kişilerin kariyerlerini görerek kariyerlerini nasıl geliştirilebileceklerini anladıklarını belirtmişlerdir. Bir kız öğrenci “Yani ben hiç düşünmüyordum bu kadar fazla iyi şeyimin olduğunu. Ben sanıyordum ki ben sadece öğretmenlik yapacağım. Ama bu şeylerimi görünce avukatlığa yöneldim” [K 1] derken bir diğer kız öğrenci “Ben de öykü kitapçığını bilmiyordum. Öğrendim. Kariyerimizle mesleklerimizle ilgili düşüncelerimizi öğrendik yani kariyerimizi nasıl ilerletebiliriz diye. Çok iyi oldu.” diyerek görüşlerini ifade etmiştir [K 2]. Bir erkek öğrenci ise “Öğretmenim benim için katkı oldu çünkü öykü ağacını öğrendik. Başkalarının öykü ağacını öğrendik. Bu öykü ağacını pes etmeyip yılmadan büyütmeyi öğrendik.” şeklinde yorumunu dile getirmiştir [K 3].

Programa ilişkin beklentileri sorulduğunda katılımcılar, programın sıradan bir ders şeklinde (liderin konuşacağı kendilerinin dinleyeceği tek taraflı bir süreç) olacağını beklediklerini fakat beklentilerinin aksine programın eğlenceli geçtiğini belirtmişlerdir. Bir kız öğrenci “Ben normal rehberlik dersi sanıyordum böyle hoca geçecek bir şey anlatacak biz böyle izleyeceğiz sanıyordum. Ama daha eğlenceli çıktı ve hayatımız ile ilgili bir katkı sağladı. Bence güzel bir ders oldu baya iyiydi.” [K 1] derken bir diğer kız öğrenci ise “Öğretmenim ben de normal rehberlik dersi gibi zannediyordum. Normal sadece konuşacağız ders işleyeceğiz falan zannediyordum. Ama daha eğlenceli çıktı çok güzeldi yani çok güzel eğlendik.” [K 2] diyerek görüşünü ifade etmiştir.

Programın içeriğine ilişkin fikirleri sorulduğunda katılımcılar, programın aynı temaya bağlı kalsa da öykü ağacı temelinde farklı konuları içermesini olumlu bulduklarını ifade etmişlerdir. Bir kız öğrenci “Öğretmenim farklı farklı konular işledik. Güzel yani konu da denilemez de öykü ağacımızın yerlerine baktık. Güzel oldu. İyi” şeklinde görüşünü ifade etmiştir [K 4].

Katılımcılar öykü kitapçığının, süreçte yapılan etkinliklerin ve kullanılan yöntemlerin eğlenceli olduğunu ve oyuna benzediğini ifade etmişlerdir. Bir erkek katılımcı görüşünü “Baya eğlendik yani. Birbirimizi tanıdık, bazı kişileri tanıdık. Öykü ağacımızı yaptık. Hayatımızı oluşturduk.” [K 5] şeklinde ifade etmiştir. Bir kız öğrenci “Öğretmenim güzeldi, etkinlikler yaptık. Etkinliklerle güzeldi yani eğlendik. Çok fazla oyun gibi etkinlikler yaptık. Oyun oynamış gibi oldum. Güzeldi” [K 2] demiştir. Ayrıca öğrenciler en

çok Başarı Hafızası ve Kendini Tanıt Zarfları etkinliklerini beğendiklerini dile getirmişlerdir. Bir erkek öğrenci “Öğretmenim benim de kazı kazan oldu. Bir de zarf açıyorduk ya o da güzeldi.” demiştir. Katılımcılara beğenmedikleri etkinlikler sorulduğunda ise iki katılımcı Problem Çarkı etkinliğini beğenmediklerini ifade etmiştir. Bir kız öğrenci “Ben çarkı beğenmedim. Sıkıldım çarkta. Biz okumuştuk. Ama ben yine de beğenmedim, sıkıldım nedense.” [K 1] şeklinde düşüncesini ifade etmiştir.

Katılımcılar oturum sürelerinin genel anlamda yeterli olduğunu ifade etmişlerdir. Bazı katılımcılar ise oturum sürelerinin daha uzun olabileceğini belirtmişlerdir. Bir erkek öğrenci “Öğretmenim benim için yeterliydi. Bir de daha uzun olabilirdi belki” [K 3] derken bir diğer erkek öğrenci “Bence yeterli. Ama birazcık daha olsa iyi olurdu” [K 5] şeklinde düşüncelerini ifade etmiştir. Oturum değerlendirme formlarına göre ilk oturumlarda süre ile ilgili görece düşük puanların programın geneline ilişkin görüşlerde ortadan kalktığı görülmektedir. Bu durumun ilk oturumlardaki yapılandırma süreçleri ile ilgili olabileceği düşünülmektedir. Buna karşın yine de oturumlar süreye etki edecek şekilde düzenlenmiştir.

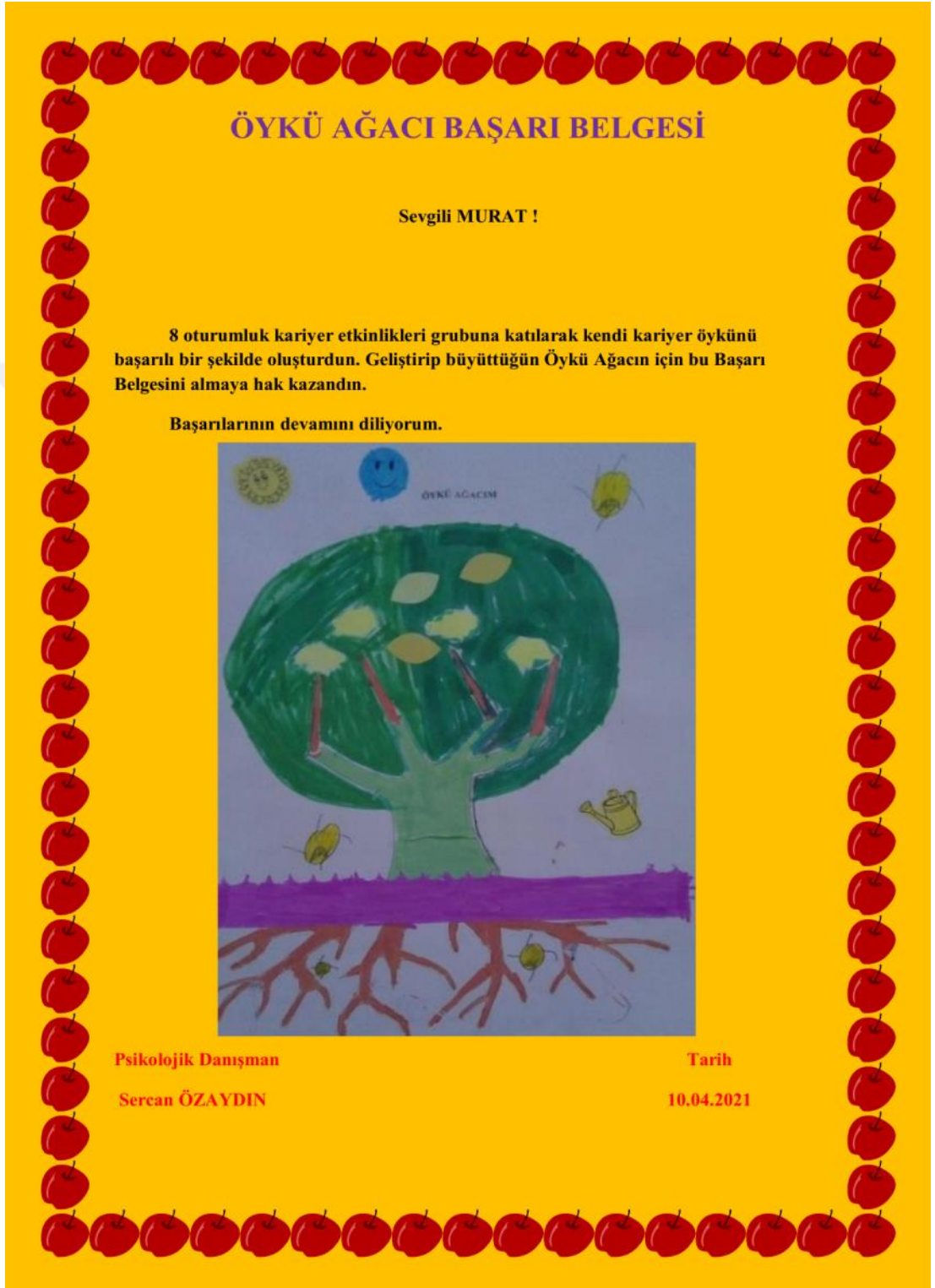
Katılımcılar liderin grup sürecindeki performansının iyi olduğunu ve grup sürecini iyi bir şekilde yönettiğini ifade etmişlerdir. Bir erkek öğrenci “Bence baya iyiydi. Hem parmak kaldırdığımızda izin de verdiniz.” [K 5] derken, bir kız öğrenci “ Öğretmenim dediğim gibi çok iyi yönettiniz. Parmak kaldırdığımızda hemen bize söz verdiniz. Hiç bekletmediniz. Çok iyi yönettiniz, çok iyi anlattınız. Bence çok güzel yönettiniz” [K 4] şeklinde düşüncelerini ifade etmiştir.

Görüşmenin objektifliğini artırmak adına katılımcılardan grup liderini herhangi bir konuda eleştirmeleri istenmiştir. Bu kapsamda öğrenciler örnek öykü ağaçlarını çok faydalı bulduklarını ve lider tarafından daha fazla örnek öykü ağacı tanıtılabileceğini belirtmişlerdir. Bir erkek öğrenci “Öğretmenim biraz daha başkalarının öykü ağacını göstererek bize daha iyi şeyler öğretebilirdiniz” derken [K 3], bir diğer erkek öğrenci “Öğretmenim arkadaşımın dediği gibi daha fazla kişi anlatabilirdiniz ve bilgimiz artardı ve hayatımızın önemini anlardık. Başarmak için daha fazla uğraşırdık” [K 5] şeklinde düşüncelerini ifade etmiştir.

Oturum değerlendirme formları, odak grup görüşmesinin sonuçları ve grup liderinin pilot uygulama sırasında gözlemlediği pratik sorunlar bir arada değerlendirilerek taslak programda bazı değişiklikler yapılmıştır. Değişikliklerden birincisi oturumların sürelerini kısaltacak düzenlemeler yapılmasına yöneliktir. Bu kapsamda öncelikle Gelecek Öykü Ağacı Resmim etkinliğinin yönergesi değiştirilmiş ve etkinliğe oturum dışında da devam

edilebileceği belirtilmiştir. Diğer yandan öğrencilerin kendilerini aktif hissetmelerine yardımcı olacak şekilde süreç içerisinde tek düze anlatımlardan kaçınılarak mümkün olduğunca tartışmalara yer verilmiştir. Ayrıca kuramsal temele uygun şekilde örnek öykü ağaçlarının resimleri birbirinden farklılaştırılmıştır. Yine kuramsal temel ile tutarlı olacak şekilde katılımcıların önemsedikleri kişileri temsil eden “yüz ifadesi” sembolü Öykü Kitapçığına dahil edilmiştir. Öğrencilerin sıkıldıklarını ifade ettikleri Problem Çarkı etkinliğinde yer alan problem ifadeleri değiştirilmiş ve daha sade bir içerik hazırlanmıştır. Öykü Rüzgarı ve İlk Adım Resmim etkinlikleri ise grup lideri tarafından işlevsel bulunmadığından ve süreyi verimli kullanabilmek adına programdan çıkarılmıştır. Güçlü Özelliklerim etkinliğinin ise şekli değiştirilerek etkinlik içerisine renkli balonlar dahil edilmiştir. Yine pilot uygulamadaki deneyime dayanarak etkinliklerin kolay uygulanabilmesi adına inşa edilecek Öykü Ağacının Öykü Kitapçığının içerisinde yer alması sağlanmıştır. Benzer şekilde Öykü Ağacının özellikleri de Öykü Kitapçığının içerisine eklenmiştir. Bu şekilde pilot uygulamada Öykü Ağaçlarının üzerine yazılan ve karmaşa yaratan özellikler, ayrı bir sayfada ve her bir Öykü Ağacı parçasının karşısına not edilebilmiştir. Sonuçta kişisel Öykü Ağaçlarının inşası ve anlatımı daha düzenli hale getirilmiştir.

EK 17. Oturumlar Sonunda Verilen Örnek Bir Öykü Ağacı Başarı Belgesi



EK 18. Oturumlarda Gerçekleştirilen Etkinliklere İlişkin Örnek Görseller

ÖYKÜ BİLETİ



ÖYKÜ BİLETİ

Yolculuk Kuralları

Diğer arkadaşlarıma yardımcı olalım.
 Ders sırasında başka bir şeye odaklanmak
 Ders gecikmeden gelmek
 Honorarium mümkün olduğunca açık kalması.
 Ders katılım göstermek
 Mikrofonların boş boş açık kalmaması lazım
 Arkadaşlarının sesini kesmemek

İş: Bir kişinin mesleği ile ilgili bilgi ve becerilerini kullanması. Doktorun bir kişiyi muayene etmesi, öğretmenin sınıfta ders anlatması, futbolcunun maça çıkması gibi.

Meslek: Eğitimle kazanılan bilgi ve becerilerin tamamı. Doktorluk, öğretmenlik, futbolculuk gibi.

Kariyer: Hayatımızdaki rollerin tamamı ve rollerin birbiriyle etkileşimi. Bir kadının hem doktor hem anne hem de evlat olması, bir erkeğin hem öğretmen hem abi hem de baba olması, bir gencin hem futbolcu hem teyze hem de iyi bir dost olması

1

AMAÇLARIM

1.Kariyerin hayatımdaki önemini anlamak	
2.Kariyerlerin nasıl oluşturulduğunu öğrenmek	
3.Kendi kariyerimi istediğim şekilde düzenlemek	
4.Yeni meslekler öğrenmek	
5.Kariyer-meslek-iş gibi kelimelerin anlamlarını ve farklarını öğrenmek	
6.İstediğim mesleklere nasıl ulaşabileceğimi anlamak	
7.Meslekleri nasıl ve nereden araştıracağımı öğrenmek	
8.Kariyer seçiminin nelerden etkilendiğini fark etmek	
9.Karşılaştığım kariyer engelleriyle mücadele yollarını öğrenmek	
10.Kariyer hayallerimi paylaşmak	





GELECEK ÖYKÜ AĞACI RESMİM





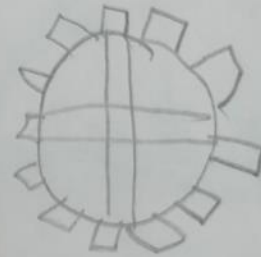
ÇİZİM OYUNU

Sevgili öğrenciler, aşağıdaki boşluklara sırasıyla hemşire ve makine mühendisi bir meslek sahibinin resmini yapmanız beklenmektedir. Yaptığınız çizimlerde yalnızca insan resminin olması yeterlidir.

Hemşire



Makine Mühendisi



EK 19. Öğrencinin Akademik Özgeçmişi

Kişisel Bilgiler			
Adı ve Soyadı	SERCAN ÖZAYDIN		
E-postası/Web Sayfası			
Bildiği Yabancı Diller	İngilizce		
Uzmanlık Alanı	Rehberlik ve Psikolojik Danışma		
Öğrenim Bilgileri			
	Üniversite	Bölüm	Yıl
Lisans	Ege Üniversitesi	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	2018
Tez Başlığı	Çocuklarda Kariyer Gelişimini Destekleme Psiko-eğitim Programının Etkililiğinin İncelenmesi		
Tez Danışmanı	Prof. Dr. Diğdem Müge Siyez		
Akademik Eserler			
(Makale, kitap, kitap bölümü, bildiri, poster, sergi, konser vb. eserlerden kaynakça yazım kurallarına göre en fazla 10 eser yazılmalıdır.)			
Tezden üretilen yayınlar * ile işaretlenmelidir.			
Özaydın, S., Şahin, S. ve Siyez, D. M. (2019). Liselerde görev yapan öğretmen ve idarecilerin, psikolojik danışmanların nöbet tutmasının okul psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri üzerindeki etkisine ilişkin görüşleri. <i>Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi</i>, 9(55), 1179-1211. Şahin, S., Özaydın, S. ve Siyez, D. M. Yetişkin Kariyer Endişeleri Ölçeği Kısa Formu: Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması. <i>Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi</i>, 2(2), 166-193. Özaydın, S., Şahin, S. ve Baş, A. U. (2019, Mayıs). <i>Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Yabancılaşma Düzeyleri ile Genel Öz-Yeterlilik Düzeyleri Arasındaki İlişki</i> [Öz]. I. Uluslararası Bilim, Eğitim, Sanat ve Teknoloji Sempozyumunda sunulan bildiri, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.			
Alanıyla İlgili Bilimsel Kuruluşlara Üyelikler			
Alanıyla İlgili Aldığı Ödüller			

