



| Araştırma Makalesi / Research Article |

Kariyer Uyumu ve İyimserliğini Arttırmada Kariyer Yelkenlisi Modeline Dayalı Psiko-Eğitim Programının Etkilliliği

The Effectiveness of the Psycho-Educational Program Based on the Career Sailboat Model in Enhancing Career Adaptability and Optimism

Selen Demirtaş-Zorbaz¹, Tansu Mutlu², Fidan Korkut-Owen³, Fatma Arıcı-Şahin⁴

Anahtar Kelimeler

kariyer uyumu ve
iyimserliği
kariyer geçişi
kariyer yelkenlisi modeli
psiko-eğitim programı

Keywords

career adaptability and
optimism
career transition
The career sailboat
model
psycho-educational
program

Başvuru Tarihi/Received
24.02.2020

Kabul Tarihi /Accepted
09.08.2020

Öz

Araştırmanın amacı Kariyer Yelkenlisi Modeli'ne dayalı olarak hazırlanan psiko-eğitim programının (KYMPP) işe geçiş aşamasında olan üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu ve iyimserliği üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırmanın çalışma grubu deney (n = 9), plasebo (n = 7) ve kontrol grupları (n = 10) toplam 26 üniversite öğrencisinden oluşmuş ve ön-test son-test yarı deneysel desen kullanılmıştır. Deney grubuna beş haftalık KYMPP uygulanmıştır. Plasebo grubundaki katılımcılarla beş haftalık zaman kullanımıyla ilgili etkinliklerden oluşan bir program gerçekleştirilmiş, kontrol grubuna ise herhangi bir işlem yapılmamıştır. Elde edilen sonuçlar uygulanan KYMPP'nin, deney grubundaki iş arama aşamasındaki gençlerin kariyer uyumu ve iyimserlik düzeylerini arttırdığını göstermektedir. Bu bulguya göre KYMPP benzeri psikoeğitsel programların işe geçiş aşamasındaki bireyler için yaygınlaştırılmasına yönelik çeşitli paydaşlara önerilerde bulunulmuştur.

Abstract

The aim of the current study is to examine effect of a psycho-educational program based on the Career Sailboat Model (PPCSM) on career adaptability and optimism levels of university students in a career transition phase. Pre-test post-test quasi-experimental design with experiment, placebo, and control groups was used. In the study groups of the quasi-experimental design, a total of 26 university students consisted the experimental group (n = 9), placebo group (n = 7) and control group (n = 10). The PPCSM was applied to experimental group. A program of five-week time usage related activities was conducted with the participants in the placebo group, and participants in the control group did not receive any intervention. The results show that the PPCSM increases the career adaptability and optimism levels of the participants in the career transition stage in the experimental group. It was suggested to use psycho-educational program widely for individuals in a career transition phase.

¹ Sorumlu Yazar, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışma Anabilim Dalı, Ankara, Türkiye; <https://orcid.org/0000-0003-0040-9095>

² Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışma Anabilim Dalı, Ankara, Türkiye; <https://orcid.org/0000-0002-4758-1522>

³ Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışma Anabilim Dalı, İstanbul, Türkiye; <https://orcid.org/0000-0003-0144-1521>

⁴ Kastamonu Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışma Anabilim Dalı, Kastamonu, Türkiye; <https://orcid.org/0000-0002-9763-803X>

Extended Abstract

Introduction

Considering the role of university students' career adaptability and optimism in the transition from university life to professional life, it is important that several applications be done regarding these issues. To this end, the aim of this study is to examine the effect of Career Sailboat Model-Based Psycho-Education Program (CSMBPE) on university students' career adaptability and optimism levels. Another aim of the study is to obtain the views of the participants on how CSMBPE has affected their career transition processes and to receive their feedback on how to improve the program.

Method

In this study, a total of 220 university students (186 female, 34 male) enrolled at the faculty of education of a state university were randomly reached out through probability sampling based on the fact that they are about to complete their university studies and are on the verge of transition to work. When determining the participants, these 220 university students were firstly briefed about the content of this study. Then, 80 students who volunteered to participate were compared in terms of the scores they received in Career Adaptability and Optimism Scale (CAOS). After examining these scores, students who need CSMBPE were determined and these volunteering students were assigned into control ($n=10$), experiment ($n=9$), and placebo ($n=7$) groups by casting lots. Consequently, the study was conducted with the participation of 26 students.

While collecting the quantitative data, CAOS as well as a Personal Information Form designed by the researchers were used in which participants were asked about their sex, class level, and department. In addition to these, participants in the experiment group participated in the qualitative part of the study by answering three open-ended questions about evaluating the program at the end of the study.

In the analysis of quantitative data, in order to see whether data were appropriate for normal distribution, skewness and kurtosis coefficients of the pre- and end-test scores of students in the experiment, placebo, and control groups were examined. Moreover, Shapiro-Wilks test was employed, which is recommended to be used in small groups ($n < 50$) (Buyukozturk, 2011). As a result of the normality and homogeneity tests, it was seen that data needed to be analyzed by non-parametric statistics. To this end, Kruskal Wallis test was applied to see whether there is a difference among pre-test scores as well as end-test scores of CAOS. At the end of the end-test, Mann Whitney U Test was done to compare groups in pairs in order to determine the source of the difference among these groups. Additionally, pre-test and end-test scores obtained from all three groups were compared by Wilcoxon Signed Rank Test. Answers given to the three open-ended questions in the CSMBPE Evaluation Form by seven of the nine participants in the experiment group were evaluated as qualitative information.

Result and Discussion

End-test scores of those in the experiment group, who participated in the CSMBPE, of those in the control group, who did not participate in the CSMBPE, and of those in the placebo group, in which different activities were done, showed differences ($\chi^2= 7.32$, $sd = 2$, $p < .02$). Taking into consideration rank averages, it can be argued that this difference was in favor of the experiment group. Nevertheless, there was a meaningful difference only between the experiment and the control group when the three groups were compared in pairs in terms of their end-test scores in CAOS ($U = 13.50$, $z = -2.58$, $p < .008$). When the rank averages of these two groups were examined, it was seen that the difference was in favor of the experiment group.

In the qualitative part of the study, when the answers given to the first question about a general evaluation of CSMBPE were examined, it was seen that seven of the participants answered this question. According to their answers, participants considered the program to be nice/entertaining ($n= 4$), useful ($n = 3$), motivating ($n = 2$), and helpful for other participants since different views are expressed ($n = 2$). In addition to this, seven of the participants answered the question about how they perceive themselves, after CSMBPE, in terms of career transition, and their answers revealed that the program helped them decrease their indecisiveness and crystallize their plans ($n = 6$), feel hopeful and optimistic about the future ($n = 4$), and increase their self-awareness ($n = 3$). Moreover, six of the seven participants in the control group who answered the open-ended questions made suggestions for improving CSMBPE for future applications. Many of these suggestions were about increasing the number of program sessions and their duration ($n =6$) and taking measures to ensure attendance to the program ($n = 2$).

In the study, there was a meaningful difference between CSMBPE pre-test and end-test scores of the participants in the experiment group in favor of end-test. This result shows that taking into consideration the transition from university to work, CSMBPE is effective in increasing university students' career adaptability and optimism levels. The fact that there is a meaningful difference in the end-test scores of the experiment and control groups may mean that the activities in the experiment group made a difference. The fact that no meaningful difference was found between the pre- and end-test scores of the placebo group shows that the activities conducted in the placebo group made no meaningful difference in students' scores. On the other hand, there was no meaningful difference between the experiment and the placebo groups when they were compared in pairs. This shows that participants in the placebo group benefited from their experience in the group just like those in the experiment group did. This may be because of the positive effect of group interaction and occasionally asking questions about career even though there were no activities related to career in the placebo group. Thus, this result may be due to Hawthorne effect. Incidentally, it was seen that students focused on career goals when answering the questions and thought about their prospective professional lives during the activities even though the activities in the placebo group were about a person's aim and future plans in general without necessarily focusing on a specific topic. In this respect, it can be thought that although the activities in the placebo group were not related to career adaptability and optimism, the fact that the participants think about their futures in terms of their career goals can be the reason for the increase in the scores.

Yaşam boyu gelişim bakış açısından değerlendirildiğinde beliren yetişkinlik döneminde olan üniversite öğrencileri yakın ilişkiler kurma, eş ve iş seçme, kariyer planlama, kimlik arayışında olma vb. gelişim görevlerini yerine getirmek durumundadırlar (Arnett, 2004). Bu gelişim görevleri içerisinde yer alan kariyer planlama içerisinde iş dünyasıyla ilgili bilgiler toplama, bireysel özellikleri fark etme, kariyer alternatiflerini araştırma, gelecekle ilgili planlar oluşturma gibi pek çok alt gelişim görevleri yer almaktadır. Üniversite öğrencileri bu gelişim görevlerini yerine getirerek kendileri için en uygun kariyer planını oluşturmaya ve üniversite yaşamından çalışma yaşamına doğru sağlıklı bir kariyer geçişi yapmaya çalışmaktadırlar.

Kariyer Geçişi

Kariyer geçişi, genel olarak kariyer değişikliklerinde birbirini takip eden kariyer durumları olarak tanımlanmaktadır (Heppner, 1998). Kariyer geçiş türlerine çalışılan bir kurumdan başka bir kuruma geçme, iş değiştirme, bölüm değiştirme (Heppner, 1998), okuldan işe geçme ve emekli olma (Fouad ve Bynner, 2008) örnek olarak verilebilir. Kariyer geçişleri içerisinde araştırmacılar tarafından incelenen kavramlardan biri de okuldan işe geçiş kavramıdır. Alanyazın incelendiğinde pek çok kuramcının lise ya da üniversiteden mezun olduktan sonra bir işe yerleşmeye kadar devam eden kariyer geçiş sürecini okuldan işe geçiş süreci olarak ifade ettikleri ve bu kariyer geçiş sürecini sosyal, bilişsel ve gelişimsel açıdan inceledikleri görülmektedir (Heckhausen, 2002; Lent, Hackett ve Brown, 1999; Perren, Keller, Passardi ve Scholz, 2010; Savickas, 2005). Okuldan işe geçiş sürecinde kariyer seçeneklerinin ve meslek alanlarının sayıca artması, lisans düzeyinde açılan programların çeşitlenmesi ve informal eğitimlerin kariyer gelişimine etkisinin artması nedeniyle (Gati ve Levin, 2014) üniversite öğrencilerinin iş yaşamına geçiş sürecinde çeşitli güçlükler yaşadıkları görülmektedir. Örneğin; üniversite eğitimi alanların sayısı artmaktaysa da işe alınma olanakları daraldığı için mezuniyet sonrası gençlerin birkaç yıl iş bulamaması olağan bir durum olmaktadır (Dursun ve Aytaç, 2012). Bazı ülkelerden daha iyi durumda olsa da 2018 yılı itibarı ile Türkiye'nin genç işsizlik oranının (% 20.1), Almanya (% 6,2), Japonya (% 3,7), Macaristan (% 10.2), Estonya (% 11.8) gibi pek çok ülkenin sahip olduğu genç işsizlik oranının üzerinde olduğu dikkat çekmektedir (Organization for Economic Co-operation and Development [OECD], 2018). Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) 2016 yılında gençlerin işgücü piyasasına geçişiyle ilgili yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre; 15-34 yaş aralığındaki genel işsizlik oranı %13.2 iken yükseköğretim mezunlarda bu oran % 13.3 olarak bulunmuştur. Daha güncel bir raporda ise 2019 yılında üniversite mezunları arasındaki % 12.8 olan işsizlik oranının 2020 yılının ilk yarısında azalarak % 11 olduğu belirtilmiştir (TÜİK 2020). Avrupa Birliği'ne ait istatistiklere göre Türkiye'de üniversite mezunları arasındaki işgücüne katılma oranı % 58.7olarak rapor edilmektedir (Eurostat Statistic Explained, 2020). Bu oranlar incelendiğinde eğitilmiş işgücü olan gençler iş bulmakta daha dezavantajlı görünmektedirler (Akgeyik, 2012; Kayahan-Karakul, 2012). Özetle, istatistikler, raporlar ve kariyer geçişiyle ilgili yapılan araştırmalar genç yetişkinlerin üniversite eğitimini tamamladıktan sonraki işe geçiş sürecinde bazı sorunlar yaşayabildiklerini göstermektedir.

Savickas'a (1999) göre okuldan işe geçiş sürecinde üniversite öğrencileri toplum içerisinde edindikleri yeni rollere ve sorumluluk alanlarına uyum sağlamaya çalışmaktadırlar. Dolayısıyla okuldan işe geçiş aşamasındaki öğrenciler kariyer geçişleriyle, onları bekleyen olası görevlerle, kariyer gelişimleri sırasındaki olabilecek olumsuz koşullarla baş etmek durumundadırlar (Savickas ve Porfeli, 2012). Söz edilen bu koşullarla ve güçlüklerle baş edebilme becerisine kaynaklık eden psikososyal yapı *kariyer uyumu* kavramıyla açıklanmaktadır (Savickas, 1999).

Kariyer Geçiş Sürecinde Kariyer Uyumu ve İyimserliği

Kariyer uyumu kavramı Super'in (1980) kariyer olgunluğu kavramına göre daha geniş, zengin, gelişimsel bir yapı gösterdiği için bu kavramın üzerine inşa edilmiştir (Raskin, 1998). Kariyer uyumu, bireyin kariyer geçiş sürecinde karşılaştığı beklenen ya da beklenmedik durumlardaki değişikliklerle ve karşılaşılan güçlüklerle baş edebilmesi ve yeni rollere uyum sağlayabilmesi olarak tanımlanmaktadır (Savickas, 1999). Savickas'ın (2012) kavramsallaştırdığı şekilde kariyer uyumu ilgili olma, kontrol, merak ve güven olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutları Savickas (2012) kısaca şu şekilde açıklamaktadır: İlgili olma, bireyin gelecekteki kariyeriyle ilgili endişe duyması, üstleneceği roller üzerinde düşünmesi ve geleceğe yönelip planlar yapmasıyla ilgili boyuttur. Kontrol, bireyin kariyeriyle ilgili aldığı kararlarda kendi sorumluluğunu alması ve seçenekler arasından seçim yapmasıyla ilgilidir. Merak, bireyin kendi ilgi, yetenek, değer, kişilik özellikleri ile çalışma yaşamının isteklerini gözden geçirmeye yönelik merak duymasıdır. Güven ise bireyin kariyer gelişimi sırasında karşılaşıacağı güçlüklerle baş edebileceğine dair kendine güvenmesi anlamına gelmektedir.

Bireylerin okuldan işe geçiş, iş değişikliği yapma ve/veya aynı işyerinde farklı bir pozisyonda çalışma sürecinin doğal getirileri olan zorluklarla baş edebilmesine yardımcı olduğu için alanyazında kariyer uyumu ile ilgili pek çok araştırmaya rastlanmaktadır. Örneğin, Koen, Klehe ve Van Vianen (2012) üniversite öğrencilerin katılımıyla yürüttükleri araştırmada kariyer uyumu yüksek olan bireylerin kendileri için daha uygun iş fırsatlarını yakalayabildiklerini, kariyer geçiş sürecinde daha başarılı olduklarını ve daha yetkin tercih yapabildiklerini bulmuşlardır. Kariyer uyumuyla ilgili yapılan araştırmaların bulguları bütüncül olarak değerlendirildiğinde, bireylerin kariyer uyum düzeylerinin kariyer kararı yetkinlik beklentisi (Hou, Wu ve Liu, 2014; Sidiropoulou-Dimakakou, Argyropoulou, Drosos, Kaliris ve Mikedaki, 2015), iş bulma becerileri (Guzman ve Choi, 2013) ve içsel çalışma değerleri (Sharma, Sunny ve Parmar, 2017) ile ilişkili olduğu görülmektedir. Kişilik özelliği olarak iyimsen olan bireyler kariyer gelişimleri süresince karşılaştıkları olası güçlüklerle daha başarılı bir şekilde baş edebileceklerine ve gelecekte kendileri için memnun edici sonuçlarla karşılaşacaklarına inanmaktadırlar (Tolentino Garcia, Lu, Restubog, Bordiave ve Plewa, 2014).

Alanyazında iyimserlik düzeyinin kariyer geçiş sürecinde yeni durumlarla baş etmeyi kolaylaştırarak bireylerin kariyer uyum düzeylerini arttırdığı belirtilmektedir (Büyükgöze Kavas, 2016; Kırdök ve Bölükbaşı, 2018; McLennan, McIlveen ve Perera, 2017; Rottinghaus, Day ve Borgen, 2005). Dolayısıyla üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu ve iyimserliğini arttırmanın onların daha sağlıklı kariyer kararları vermelerine yardımcı olabileceği düşünülmektedir.

Üniversiteyi bitirmek ve iş yaşamına geçmek üzere olan üniversite öğrencilerinin bu süreçlerini kolaylaştırmak, kariyer uyumlarını artırmak ve sağlıklı uyum becerileri kazandırmak amacıyla yapılan deneysel çalışmalar da bulunmaktadır. Deneysel çalışmalar okuldan işe geçiş sürecinde olan bireylere kariyer gelişimine ilişkin kredili derslerin verilmesinin (Thomas ve McDaniel, 2004; Vernick, Reardon ve Sampson, 2004), internet destekli bilgilendirme sistemlerinin (e-portfolio) kullanılmasının (Coolen, 2014), kariyer yönetim planı hazırlamayı gerektiren kariyer kulübü uygulamaları yapılmasının (Wessel, Christian ve Hoff, 2003) ve kariyer gelişim etkinliklerinin düzenlenmesinin (Koen, Klehe ve Van Viane, 2012) kariyer geçiş sürecini kolaylaştırdığını ve kariyer uyum düzeylerini arttırdığını göstermektedir. Örneğin, Koen, Klehe ve Van Vianen (2012) yaptıkları yarı deneysel çalışmada Hollandalı lisans ve lisansüstü düzeydeki öğrencilere kariyer gelişimiyle ilgili bir eğitim vermişler ve eğitim sonunda deney grubunda kariyer uyumunun ilgili olma, kontrol ve merak boyutlarında anlamlı artış olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca altı ay sonraki izleme çalışmasında deney grubundaki katılımcıların daha fazla istihdam edildiklerini saptamışlardır. Coolen (2014) okuldan işe geçiş sürecini yönetmede bireylere yardımcı olan kariyer uyumunu artırmak için internet destekli bilgilendirme sistemi olan elektronik portfolio müdahalesini kullanmıştır. Müdahale sonrasında deney grubunda yer alan bireylerin kariyerlerini planlamaya daha ilgili oldukları ve merak düzeylerinin arttığı bulunmuştur.

Türkiye’de üniversite öğrencileri ile yapılan deneysel çalışmaların daha çok Savickas’ın (2005) Kariyer Yapılandırma Kuramı’na (KYK) dayandırıldığı görülmektedir. KYK’ya dayalı olarak geliştirilen kariyer grup danışmanlığı programının (Erdoğan-Zorver, 2013) ve Okuldan İşe Geçiş Becerileri Geliştirme Programının (Kepir-Savoly, 2017) katılımcıların gelecek kariyerlerini planlamada kariyer uyum ve iyimserliklerini geliştirmede etkili olduğunu bulmuştur. Ömeroğlu’nun (2014) KYK ile Birey Merkezli-Bilişsel Davranışçı Yaklaşımına dayalı olarak geliştirdiği kariyer uyum psiko-eğitim programının üniversite öğrencilerinin kariyer uyumlarını anlamlı bir düzeyde arttırdığı görülmüştür. Kariyer Yelkenlisi Modeli (Korkut-Owen, Mutlu-Süral, Arıcı-Şahin ve Demirtaş-Zorbaz, 2015) temel alınarak yapılan deneysel bir çalışmada uygulanan beş haftalık mesleki grup rehberliği programının üniversite öğrencilerinin kariyer uyum ve iyimserlik düzeylerini arttırmada etkili olduğu saptanmıştır (Gelibolu, 2016). Bu çalışmalar kariyer geçişi yaşayanlarla yapılan deneysel müdahalelerin etkili olduğunu göstermeleri açısından önemlidir.

Kariyer Yelkenlisi Modeli

Bu çalışmada postmodern yaklaşımlara dayalı olarak Korkut-Owen, Açikel, Arıcı, Çağ, Demirtaş, Emir ve arkadaşları (2010) tarafından tasarlanan ve sonra Korkut-Owen, Mutlu-Süral, Arıcı-Şahin ve Demirtaş-Zorbaz (2015) tarafından geliştirilen Kariyer Yelkenlisi Modeli (KYM) temel alınmıştır. KYM, kariyer seçimini etkileyen bireysel, sosyal, politik, ekonomik, yasal ve sisteme ilişkin özellikler ve şans etmenlerine temellendirilerek geliştirilmiştir. Modelde kariyer gelişimi ve seçme süreci, metaforik olarak rotasını belirlemeye çalışan ve bu rotada ilerlemek isteyen bir yelkenlinin yolculuğuna benzetilmektedir. Bireylerin kariyer yolculuklarının yönünü belirleyen önemli etkenlerden olan *bireysel özellikleri* kariyer yelkenlisinin gövdesi biçiminde sembolleştirilmiştir. Kariyer seçimini ve kariyer gelişimini etkileyen etmenlerin ikincisi olan *sosyal özellikler* modelde, kariyer yelkenlisinin bir yelkeni ile temsil edilmektedir. Yelkenlinin ikinci yelkeni de *politik, ekonomik, yasal ve sisteme ilişkin (sistemik) özellikleri* simgelemektedir. Yelkenlinin hareket etmesi için gereken; ancak kontrol edilemeyen ve öngörülemeyen rüzgâr ve dalga etkisi, yadsınmaması gereken bir etmeni, başka bir deyişle *şansı* temsil etmektedir. Modelde dört boyut ve onların etkileşimleri çerçevesinde karar verme süreçleri de dikkate alınmaktadır. Kariyer danışmanlığının kendini tanıma, eğitimsel ve kariyer olanaklarının farkına varma ve kariyer planlaması biçimindeki tüm aşamaları bu modelde yer almaktadır (Korkut-Owen, Mutlu-Süral, Arıcı-Şahin ve Demirtaş-Zorbaz, 2015). Modelin çok boyutlu ve kapsamlı yapısının olması ile Türkiye kültürüne özgü olarak geliştirilmesi bu çalışmada temel alınmasında etkili olmuştur. Gelibolu (2016) tarafından bu model kullanılarak yapılan yarı deneysel çalışmadan farklı olarak, bu çalışmada işe geçiş dönemine yakın olan son sınıf öğrencilerinin çoğunlukta olduğu bireylerle, farklı müdahaleler gerçekleştirilerek ve plasebo grubu da kullanılarak modelin etkililiği sınanmak istenmiştir. Bunun yanında katılımcıların programla ilgili öznel değerlendirmelerinin alınmasının da programın etkililiğini değerlendirmede anlamlı olacağı düşünülmüştür.

Bu araştırmanın amacı Korkut Owen ve ark. (2015) tarafından geliştirilen Kariyer Yelkenlisi Modeline Dayalı Psiko-Eğitim Programı’nın (KYMPP) okuldan işe geçiş döneminde olan üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu ve iyimserlik düzeyleri üzerindeki etkisini değerlendirmektir. Bu çalışmada benimsenen Kariyer Yelkenlisi Modeli 2015 yılında geliştirildiği için bu araştırma kapsamında söz konusu modele dayalı olarak geliştirilen psiko-eğitim programının etkililiği incelenmiştir. Araştırmanın diğer amacı katılımcıların KYMPP’yi nasıl değerlendirdiklerine, KYMPP’nin kariyer geçiş süreçlerini nasıl etkilediğine ilişkin görüşlerini ve programın geliştirilmesine yönelik geri bildirimlerini almaktır.

YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümde bu çalışmada kullanılan araştırma desenine, araştırmaya katılan katılımcıların özelliklerine, veri toplama araçlarına, işlem yoluna ve veri analizine dair bilgiler verilmiştir.

Araştırmanın Deseni

Bu çalışma ön test son test yarı deneysel model ile gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla deney, plasebo ve kontrol olmak üzere üç grup oluşturulmuş ve her gruptan ölçek aracılığı ile ön test ve son test değerlendirmesi alınmıştır. Araştırmada ayrıca deney grubundaki katılımcılar deneysel işlem bittikten sonra son test ile birlikte deneysel çalışmaya ilişkin detaylı bilgi sağlamak amacıyla programla ilgili açık soruları yanıtlamışlardır.

Çalışma Grubu

Bu çalışmada önce bir devlet üniversitenin eğitim fakültesinde öğrenim gören ve üniversite eğitimini bitirmeye yakın olmaları nedeniyle olasılıklı örnekleme ile üniversiteden işe geçiş sürecinde olan toplam 220 üniversite öğrencisine (186 kadın, 34 erkek) uygun örnekleme yöntemi ile ulaşılmıştır. Araştırmada yer alacak katılımcılar belirlenirken öncelikle 220 üniversite öğrencisine araştırmanın içeriğinden söz edilmiştir. Sonrasında araştırmaya katılmak isteyen 80 gönüllü üniversite öğrencisinin Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeğinden (KUIÖ) aldığı puanlar karşılaştırılmıştır. Ölçekten alınan puanlar incelenerek, puanları düşük olan üniversite öğrencileri belirlenmiş, kadın ve erkek katılımcı dengesine bakılmaksızın ve kura yolu ile bu gönüllü öğrenciler kontrol, deney ve plasebo gruplarına atanmışlardır. Kontrol, deney ve plasebo gruplarında yer alacak öğrenci sayısı belirlenirken önce Corey, Corey ve Corey (2014) tarafından önerilen ve psiko-eğitsel gruplar için belirlenmiş üye sayısı aralığı (10 ile 20 arası) dikkate alınmıştır. Buradan hareketle her grup için 12 kişi ile olmak üzere toplam 36 üniversite öğrencisiyle çalışılması hedeflenmiştir. Ancak deney grubundaki bir öğrenci bireysel psikolojik danışma yardımı almak istemesi, bir öğrenci ikinci oturumda iş bulması ve bir öğrenci de beklentilerini karşılamadığı gerekçesi ile deney grubundan ayrılmış ve dolayısıyla deney grubu toplam 9 kişiden oluşmuştur. Bununla birlikte placebo grubundaki üç kişi ders saati değiştiği için oturumlara devam edememiş, iki kişi ise ilk iki oturumda şehir dışında olduklarından gruptan çıkarılmıştır. Aynı zamanda kontrol grubundan son test verileri alınırken iki kişinin şehir dışında olması nedeniyle kontrol grubu da 10 kişiden oluşmuştur. Sonuç olarak çalışma 26 öğrenci üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu sayılar psiko-eğitsel gruplar için ideal olduğu söylenen 6-8 (Steward, Usher ve Allenby, 2009) ya da 6-10 (Asner-Self ve Feyissa, 2002) üye sayılarına uymaktadır. Tablo 1’de gruplar arası KUIÖ açısından farkın olup olmadığına ilişkin yapılan Kruskal Wallis testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 1. Gruplar arasında KUIÖ ön test sonuçları arasında farkın olup olmadığına ilişkin bulgular

Gruplar	N	Sıra ortalaması	χ^2	Sd
Deney	9	12.56	.24	2
Plasebo	7	13.64		
Kontrol	10	14.25		

Tablodan görülebileceği gibi gruplar arasında KUIÖ’den alınan ön test puanları farklılık göstermemektedir ($\chi^2 = .24, sd = 2, p > .05$). Bu durumda üç grup arasında KUIÖ’den alınan puanlar arasında anlamlı fark olmadığı dolayısıyla üç grubun kariyer uyumu ve iyimserliği düzeylerinin birbirine denk olduğu söylenebilir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmanın nicel verilerinin toplanması aşamasında KUIÖ ile katılımcıların cinsiyet, sınıf ve bölüm bilgilerinin sorulduğu araştırmacılar tarafından oluşturulan Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Bunun yanında deney grubundaki katılımcılar çalışmanın sonunda programı değerlendirmeye ilişkin üç açık uçlu soruyu yanıtlayarak araştırmanın nitel kısmına da katılmışlardır.

Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği (KUIÖ)

KUIÖ, Erdoğan-Zorver ve Korkut Owen (2014) tarafından üniversite yaşamından iş hayatına geçmek üzere olan bireylerin kariyer uyumu ile kariyer iyimserliklerini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. KUIÖ’nün madde faktör dağılımları ve öz değer grafikleri ölçeğin tek boyutlu bir yapıya sahip olduğu yönündedir. Madde faktör yüklerinin .59 ile .75 arasında değiştiği tek boyutlu yapının varyansı %43.79 oranında açıkladığı anlaşılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analiz sonuçları da bu yapıyı desteklemektedir [χ^2/df oranı= 2.65; CFI= .93, GFI= 0.90, , RMSEA= .06, SRMR = .04]. Ölçüt geçerliği çalışmaları dâhilinde elde edilen bulgulara göre Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği (Işık, 2010) ile KUIÖ arasında ($r = .60, p < .01$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Güvenirlik çalışmalarında iç tutarlık katsayısı .93, test tekrar test güvenirliliği ise .85 olarak bulunmuştur. Toplam 18 maddeden oluşan ölçekten 18 ile 90 arasında puan alınabilmekte ve alınan puanın yüksekliği yüksek düzeyde bir kariyer uyumu ve iyimserliğine sahip olduğu anlamına gelmektedir (Erdoğan-Zorver ve Korkut Owen, 2014). Bu çalışmada ilk aşamada toplanan 220 öğrencinin verileri üzerinden hesaplanan iç tutarlık katsayısı .95 olarak bulunmuştur.

Kişisel Bilgi Formu

Katılımcıların cinsiyet, sınıf ve bölüm bilgilerinin yanı sıra bir çalışma yapılması halinde gönüllü olma durumlarının sorulduğu bir formdur.

KYMPP'yi Değerlendirme Formu

Bu formda nitel veri sağlamak için hazırlanmış üç açık uçlu soru bulunmaktadır. Bu sorular “KYMPP'ye ilişkin genel değerlendirmeleriniz nelerdir?”, “KYMPP sonrasında kariyer geçişi konusunda kendinizi nasıl algılıyorsunuz?” ve “KYMPP'nin sonraki uygulamalar için geliştirilmesine yönelik önerileriniz nelerdir?” biçimindedir.

İşlem

Deney grubunda yer alan katılımcılar KYMPP'ye katılırken plasebo grubundakiler zaman kullanımıyla ilgili etkinliklerin yer aldığı katılımcıların geçmişe, bugüne ve geleceğe bakmalarına ve nasıl bir yaşam istediklerine odaklanan zaman kullanımıyla ilgili bir programa dâhil olmuşlardır. Kontrol grubundakilere ise hiçbir işlem yapılmamıştır. Bu çalışmada, plasebo grubu seçilmesinin nedeni çalışmada, çalışmacının varlığının veya deneğin gözlemlendiğinin farkında olmasının deneğin davranışlarında yol açtığı değişiklik olarak tanımlanan Hawthorne etkisini (Adair, Sharpe ve Huynh, 1990) kontrol edebilmek ve bu yolla deneysel desenin gücünü artırmaktır.

Deney grubunda yapılan işlemler

KYMPP, Kariyer Yelkenlisi Modeli'ne göre düzenlenmiş her biri 60-90 dakika arası süren, haftada bir yürütülen ve beş oturumdan oluşan kariyer psikolojik danışmanlığına yönelik bir psiko-eğitsel programdır. KYMPP gibi yapılandırılmış olan kariyer psikolojik danışmanlığı gruplarındaki uygulamalar, grup kariyer rehberliğine benzeme eğilimi göstermektedir. Yapılandırılmış gruplar, belli başlı kariyer gelişimi konularına odaklanıp genellikle grup lideri tarafından sağlanan bir eğitim bileşenine sahip olduğu için daha fazla bilgi odaklı ve didaktik yapıdadırlar ve bu gruplar genellikle üç ile yedi oturum arasında değişmektedir (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013). Brown ve Crane'nin (2000) çalışmalarının kısa süren, 4-5 haftalık oturumların daha etkili olduğunu belirtmelerine dayanarak KYMPP beş haftalık olarak planlanmıştır. Program Korkut-Owen, Mutlu-Süral, Arıcı-Şahin ve Demirtaş-Zorbaz (2015) tarafından modelin uygulanmasına yönelik yazılan kitaptaki etkinliklere dayanmaktadır. Araştırmacılar tarafından program hazırlandıktan sonra araştırma ekibinden bağımsız bir uzmana gönderilmiş ve onun geri bildirimlerine göre yeniden düzenlenmiştir. Yarı yapılandırılmış bir özellik gösteren program didaktik boyutun yanı sıra yaşantısal boyut içermektedir.

Birinci oturumda, grup üyelerinin tanışması ve KYM'nin tanıtılması ile ilgili etkinlikler yapılmıştır. Birinci haftada katılımcılardan programı daha yakından tanımaları ve grup kurallarını bilmeleri amaçlanmıştır. Bu oturumda katılımcıların programdan beklentileri de öğrenilmiştir. *İkinci oturumda*, kariyer gelişimini etkileyen ilgiler, yetenekler, değerler, geçmiş deneyimler gibi bireysel etmenler üzerinde durulmuştur. Katılımcılardan bireysel özelliklerinin kariyer seçiminde oynadığı rolü bilmesi ve kariyerini seçerken hangi bireysel özelliklerinin onu etkilediğini anlaması amaçlanmıştır. Bu amaca yönelik olarak öğrencilerin ilgi ve yetenekleri üzerine düşünmeleri sağlamak için İlgi, Yetenek ve Kişilik etkinliği, mesleki değerlerini fark etmeleri için de Aile Değerleri Haritası etkinlikleri gerçekleştirilmiştir. *Üçüncü oturumda*, kariyer gelişimini etkileyen sosyal, politik, ekonomik, yasal ve sisteme ilişkin özelliklerin kariyer gelişiminde oynadığı rollere odaklanılmıştır. Katılımcılardan aile, öğretmenler, sosyal beklentiler gibi sosyal etmenlerin kariyer gelişiminde oynadığı rolü bilmesi, kariyerini seçerken hangi sosyal etmenin onu etkilediğini fark etmeleri, politik, ekonomik, yasal ve sisteme ilişkin özelliklerin kendi kariyer gelişiminde oynadığı rolü anlamaları ve fark etmeleri beklenmiştir. Bu amaçla Hayatımdaki Önemli Kişiler ve Meslekleri etkinliği gerçekleştirilmiştir. *Dördüncü oturumda* ağırlıklı olarak kariyer gelişimini etkileyen şans etmeni ve iş arama becerileri üzerinde durulmuştur. İş arama aşamasındaki katılımcıların şansın kariyer gelişiminde oynadığı rolü ve böylece kariyer kararı verme sürecinde esnek olmanın önemini fark etmeleri amaçlanmıştır. Bu nedenle şans kartları hazırlanarak Şansım Yanımda isimli etkinlik gerçekleştirilmiştir. *Beşinci oturumda* grup üyeleri KYMPP'nin bütün olarak kariyer gelişimleri üzerindeki etkilerini değerlendirilmesi üzerinde durulmuştur. Bu oturumda katılımcılardan programda öğrendikleri bilgi ve becerileri gelecek yaşamlarında nasıl kullanabileceklerini kavramaları beklenmiştir. Ayrıca katılımcılara yanıtlamaları için son test olarak ölçek ile süreçle ilgili görüşlerini belirtmeleri için değerlendirme formu verilmiştir.

Plasebo grubunda yapılan işlemler

Plasebo grubunda yer alan katılımcılar deney grubuna benzer olarak beş hafta boyunca belirli gün ve saatte gruba katılarak zaman kullanımıyla ilgili dolayısıyla kariyerle ilgili olmayan çeşitli etkinliklere dâhil olmuşlardır. Bu etkinlikler tasarlanırken daha çok geçmiş, şimdi ve gelecek zamanı değerlendirme göz önünde bulundurulmuştur. İlk haftada katılımcılar yaşam grafiği etkinliği ile bugüne kadarki yaşamlarındaki olumlu ve olumsuz algıladıkları deneyimler üzerinde durulmuştur. İkinci oturumda süper kahraman olmaları halinde geleceklerini nasıl biçimlendirmek istedikleri paylaşılmıştır. Üçüncü oturumda zaman makinesiyle geçmişlerine dönüp bakmaları ve bugünün nasıl olmasını istedikleri tartışılmıştır. İzleyen oturum zaman yönetimine yönelik etkinliklerle geçirilmiştir. Son hafta oturumlar ve katılımcıların farkındalıkları değerlendirilmiştir. Bu gruptakilere ayrıca son test olarak sadece ölçek verilmiştir.

Verilerin Analizi

Nitel verilerin analizinde, öncelikle verilerin normal dağılıma uygunluğunun değerlendirilmesi için deney, plasebo ve kontrol gruplarındaki öğrencilerin ön ve son testlerden aldıkları puanların çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiştir. Basıklık ve çarpıklık kat sayıları -3 ile +3 arasında olmadığından verilerin normal dağılmadığı varsayılmıştır. Buna ek olarak küçük gruplarda ($n < 50$) kullanılması önerilen (Büyüköztürk, 2011) Shapiro-Wilks testinden yararlanılmıştır. Veriler normal dağılmadığı ve

deneySEL işlemin sonunda çalışmaya katılanların sayısı 30'un altına düştüğü için verilerin parametrik olmayan istatistikle analiz edilmesi gerektiği (Gay, Mills ve Airasian, 2010) anlaşılmıştır. Bu amaçla gruplar arasında KUIÖ'den alınan ön test sonuçları arasında ve ayrıca son test sonuçları arasında farkın olup olmadığına ilişkin Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Son test sonunda gruplar arasındaki farkın kaynağını anlamak için grupların ikili olarak karşılaştırılmaları Mann Whitney U Testi ile yapılmıştır. Ayrıca üç gruptan elde edilen ön test ve son test puanları Wilcoxon İşaretli Sıra Testi aracılığı ile karşılaştırılmışlardır. Deney grubunda yer alan dokuz katılımcıdan yedisinin yanıtladığı KYMPP'yi Değerlendirme Formundaki üç açık uçlu soruya verilen yanıtlar nitel bilgi olarak değerlendirilmiştir. Bu nitel bilgilerden, programın değerlendirilmesinde, katılımcıların deneySEL çalışmanın onlarda yarattığı etkileri açıklamasında ve programın gelecekteki kullanımına yönelik önerilerinin alınmasında yararlanılmıştır.

İç ve Dış Geçerlik

Maxwell (1992) kuramsal geçerliğin sağlanabilmesi için elde edilen bulguların veya incelenen olayların kuramsal temele dayandırılarak ele alınması gerektiğine vurgu yapmaktadır. Bu çalışmada kuramsal geçerliğin sağlanabilmesi için elde edilen veriler ve etkililiği üzerinde durulan KYMPP kariyer gelişim kuramları çerçevesinde değerlendirilmiştir. Elde edilen bulguların anlamlı bir bütün oluşturması ve kariyer gelişim kuramlarıyla uyumlu olması kuramsal geçerliğin sağlanması için çeşitli önemlerin alındığının göstergesidir. Araştırmada iç ve dış geçerlik sağlanabilmesi için alınan diğer önlemler ise şunlardır:

KYMPP'nin uygulaması beş hafta sürmüştür. Daymon ve Hollaway'a (2003) göre araştırmacılar ancak uzun soluklu araştırmalar yürüterek araştırmalarının niteliğini arttırabilirler. Araştırma sonunda elde edilen bulgular alanyazında yer alan ve bu araştırmacının bulgularıyla örtüşmeyen bulgularla karşılaştırılmıştır. Daymon ve Hollaway'a (2003) göre farklı veya birbirine zıt bulguların aynı çalışma içinde tartışılması iç ve dış geçerliliği arttırmaktadır. Bu nedenle alternatif veya bulunan zıttı bir bulguyla karşılaştırmak iç ve dış geçerliliği sağlamaya yönelik bir önlemdir. Araştırmacının iç ve dış geçerliliğini arttırmak için alınabilecek bir diğer önlem ise katılımcıların ifadelerindeki örneklere eksiksiz bir şekilde araştırma makalesinde yer vermektir (Twycross ve Shields, 2005). Bu araştırmacının bulgular bölümünde görülebileceği gibi katılımcıların- programı değerlendirmeye ilişkin ifadelerinden alıntılara yer verilmiştir. Örneklere yer verilirken sadece araştırmacının diğer bulgularıyla tutarlı olanlara değil tüm örneklere yer verilmiştir. Dolayısıyla alınan bu önlemin de araştırmacının iç ve dış geçerliliğini arttırmaya yönelik olduğu söylenebilir.

BULGULAR

Bu bölümde çalışmada elde edilen bulgular verilmiştir. Öncelikle deneySEL işlemde elde edilen bulgular sunulmuştur. Ardından programı değerlendirme amacıyla sorulan açık uçlu sorular aracılığı ile elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

DeneySEL Çalışmaya İlişkin Bulgular

Kontrol, plasebo ve deney gruplarındaki katılımcıların KUIÖ'den aldıkları son test puanları arasında farkın olup olmadığını anlamak için Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Kruskal Wallis testinin sonucunda elde edilen bulgular Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Gruplar arasında KUIÖ son test sonuçları arasında farkın olup olmadığına ilişkin Kruskal Wallis testi sonuçları

Gruplar	N	Sıra ortalaması	X ²	Sd
Deney	9	17.89		
Plasebo	7	14.86	7.32	2
Kontrol	10	8.60		

Tablo 2'den de anlaşılacağı gibi KYMPP'ye katılan deney, bu programa katılmayan kontrol ve farklı etkinliklerin yapıldığı plasebo grubundaki katılımcıların KUIÖ'den aldıkları son test puanları gruplar arasında farklılık göstermektedir ($X^2 = 7.32$, $sd = 2$, $p < .02$). Sıra ortalamaları göz önünde bulundurularak, gözlenen bu farkın deney grubu lehine olduğu söylenebilir. Gruplar arasındaki farkın kaynağını anlamak için gruplara ikili olarak uygulanan Mann Whitney U Testi sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Grupların ikili olarak Mann Whitney U Testi ile karşılaştırılmaları

Gruplar	N	Sıra toplamı	Sıra ortalaması	U	z
Deney	9	9.39	84.50		
Plasebo	7	7.36	51.50	23.50	-.84
Deney	9	13.50	121.50		
Kontrol	10	6.85	68.50	13.50	-2.58 *
Plasebo	7	11.50	80.50		
Kontrol	10	7.25	72.50	17.50	-1.72

*: $p < .05$

Tablo 3'e bakıldığında deney, kontrol ve plasebo gruplarının ikili olarak KUIÖ'den alınan son test puanları açısından karşılaştırıldığında yalnızca deney ve kontrol grubu arasında anlamlı fark olduğu dikkat çekmektedir ($U = 13.50$, $z = -2.58$, $p < .008$). İki gruptaki sıra ortalamalarına bakıldığında ise farkın deney grubu lehine olduğu gözlenmektedir. Tablo 4'de grupların ön test ve son test puanları Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi ile karşılaştırılmıştır.

Tablo 4. Deney, plasebo ve kontrol gruplarının ön test ve son test puanlarının Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi sonuçları

Grup Ölçüm	Sıralar	Nb	Sıra Ort.	Sıra Top.	z
Deney Ön ve Son test	Negatif	1(a)	1	1	-2.55(a) *
	Pozitif	8(b)	5.50	44	
	Eşit	0(c)			
	Toplam	9			
Plasebo Ön ve Son test	Negatif	1(a)	2.50	2.50	-1.95(a)
	Pozitif	6(b)	4.25	25.50	
	Eşit	0(c)			
	Toplam	7			
Kontrol Ön ve Son test	Negatif	6(a)	6.42	38.50	-1.12(a)
	Pozitif	4(b)	4.13	16.50	
	Eşit	0(c)			
	Toplam	7			

Not. ^a Son test toplam <öntest toplam

^b Son test toplam >öntest toplam

^c Son test toplam = öntest toplam

*= p < .01

Tablo 4’de görüldüğü gibi deney grubundaki ön ve son test ölçümleri arasında son test lehine anlamlı fark bulunmuştur. Bu da deneysel işlemin deney grubunda farka yol açtığına işaret etmektedir. Plasebo ve kontrol grupları arasında ise ön ve son test ölçümleri arasında anlamlı fark bulunmamaktadır.

KYMPP’yi Değerlendirme Formundan Elde Edilen Bulgular

Bu kısımda deney grubundaki katılımcıların üç açık uçlu soruya verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular verilmiştir. KYMPP’ye ilişkin genel değerlendirmelerin sorulduğu ilk soruya verilen yanıtlar gözden geçirildiğinde katılımcıların yedisinin bu soruyu yanıtladığı görülmüştür. Yanıtlara bakıldığında katılımcıların programı güzel/zevкли (n = 4), faydalı (n = 3), motive edici (n = 2) ve farklı görüşler ifade edildiği için diğer katılımcıların işine yarar (n = 2) özellikte buldukları anlaşılmaktadır. Katılımcıların ifadelerine örnek cümleler şunlardır: “Program genel itibari ile güzel ve akıcıydı” (K1), “Kariyer konusunda aydınlatıcı ve zevкли bir programdı fazlasıyla faydalıydı” (K2), “Herkesin ayrı ayrı düşüncelerini ifade edebilmesi güzeldi.” (K3), “Kariyer yaşamıma bir netlik kazandırdığını düşünüyorum. Ciddi ve motive ediciydi.” (K7)

Katılımcıların yedisinin KYMPP sonrasında kariyer geçişi konusunda kendilerini nasıl algıladıklarına ilişkin soruya verdikleri yanıtların programın kararsızlıklarının azalmasına ve planlarını netleştirmeye (n = 6), geleceğe umutlu bakmaya (n = 4) yardımcı olmasının yanı sıra farkındalıklarını artırmaya ilgili (n = 3) olduğu görülmektedir. Programın kararsızlıklarının ve kaygılarının azalmasına yaradığını belirten katılımcılara ilişkin örnek cümleler şunlardır: “İlk güne göre düşüncelerim biraz daha net. Kararımı verdim.” (K3), K4 “Kafamda gelecek kaygısı kısmen de olsa azaldı. Daha emin adımlarla ilerlememi sağladı.” (K4), “Programın öncesinde bazı kararsızlıklarım vardı. Kariyer planlarım konusunda hedeflerimi daha netleştirmem, bir hızlanma sürecine soktu.” (K7) Katılımcıların, programın, planlarının netleşmesine ve geleceğe umutlu bakmaya yaradığına ilişkin örnek ifadeleri şunlardır. “Kafamdaki her şey hazır ve planlı. Sürecin ilerlemesini bekliyorum. Kariyerimi belirleyecek potansiyelde bir birey olduğumu düşünüyorum artık.” (K1), “Başarılı olacağıma inanıyorum. Geleceğime daha umutla bakıyorum” (K2). Programın farkındalıklarının artmasına yaradığına ilişkin ifade örnekleri şunlardır: “Başlangıçtan daha iyi bir yerdeyim çünkü belirsiz planlarımı netleştirme, eksik bilgileri tamamlamak konusunda farkındalık kazandım.” (K5), “Karar vermeme etkileyen birçok faktör olmasına rağmen en çok kendimin etkili olduğunu gördüm. İstersem kendim yönetebilirim.” (K6), “Kariyer kararlarımı netleştirmede, hedeflerimi arttırmada ve bireysel etmenlerin kariyer hedeflerimde daha etkin olması gerektiği hususunda bilinçlendiğimi düşünüyorum.” (K7)

Deney grubundaki açık uçlu soruları yanıtlayan yedi katılımcıdan altısı KYMPP’nin sonraki uygulamalar için geliştirilmesine yönelik öneriler sunmuşlardır. Önerilerin çoğunun program oturumlarının sayısının artması ve oturumların süresinin daha uzun olmasına (n = 6) ve programa devamı sağlayıcı önlemler alınmasına (n = 2) yönelik olduğu görülmektedir. İlgili önerilere ilişkin örnek ifadeler şunlardır: “Daha fazla sayıda oturum olabilir.” (K3), “Oturum sayısı çoğaltılabilir. Katılımcıların programa devam etmeleri için bağlayıcı bir şey kullanılabilir. Katılımcı sayısının ortadan itibaren azalmasını istemezdim çünkü çokça düşünce dinlemek faydalıdır.” (K5), “Süre daha uzun olabilir ve katılımcıların devamlılığını sağlamak adına bir ön görüşme yapılabilir.” (K7)

Katılımcıların bu değerlendirmeleri KYMPP’nin zevкли ve faydalı olduğuna, kararsızlıklarının azalmasına katkıda bulunduğuna yönelik ipuçları vermektedir. KYMPP’nin gelecek uygulamaları için oturum sayısının artırılması önerisi, gelecek uygulamalarda ele alınıp, denenebilir.

TARTIŞMA

Bu araştırma KYMPP'nin üniversiteden işe geçiş aşamasında olan üniversite öğrencilerinde kariyer uyumu ve iyimserlik düzeyleri üzerindeki etkisini test etmeyi hedeflemiştir. Bu doğrultuda nicel ve nitel veriler toplanmış ve uygun istatistiksel teknikler kullanılarak veriler analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular ilgili alanyazın ışığında tartışılmıştır.

DeneySEL Bulgulara Dair Tartışma

Araştırmada, deney grubu katılımcılarının KUIÖ'den aldıkları ön test ve son test puanları arasında son test lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu sonuç, üniversiteden işe geçiş sürecini dikkate alarak ve KYMPP'nin işe geçiş aşamasında olan üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu ve iyimserlik düzeylerini arttırmakta etkili olduğunu göstermektedir. Saviskas'ın (1997) kariyer uyumu kavramına ilişkin kariyer gelişimi sırasında karşılaşılabilen olumsuz koşullarla başa çıkma becerisine kaynaklık ettiği yönündeki açıklamaları dikkate alınarak bu bulgu değerlendirildiğinde, KYMPP aracılığıyla deney grubu katılımcılarının işe geçiş aşamasında karşılaşılabilecekleri beklenen ya da beklenmedik değişikliklere uyum sağlayabilme ve güçlüklerle baş edebilme düzeylerinin arttığı söylenebilir. Benzer bir şekilde KYMPP'ye katılan deney grubu katılımcıların program öncesine kıyasla kariyerleriyle daha ilgili oldukları, geleceğine yönelik planlar yaptıkları, kariyer gelişimlerine dair sorumluluğu üstlendikleri, bireysel ve çevresel etmenlere ilişkin merakların arttığı ve karşılaşılabilecekleri güçlüklerin üstesinden gelebileceklerine dair güvenlerinin arttığı (Saviskas, 2005) düşünülebilir.

KYMPP aracılığıyla katılımcıların bireysel, sosyal, sistemik ve şans etmenlerinin kariyer gelişimlerini ve kariyer geçiş süreçlerini nasıl etkilediğine dair farkındalık kazandırılması amaçlanmış ve bu amaç doğrultusunda etkinlikler düzenlenmiştir. Dolayısıyla yapılan oturumlar aracılığıyla üniversiteden iş yaşamına geçen üniversite öğrencileri farklı etmenlerin etkisini araştırabilmiş ve bu yönde farkındalık kazanmışlardır. İlgili araştırmalar da bireysel araştırma davranışlarının kariyer uyumunu olumlu yönde etkilediğini (Kepir-Savoly, 2017; Nilforooshan ve Salimi, 2016) ve kariyer kararsızlığını azalttığı (Mutlu, 2018; Vignoli, 2015), kariyer geçiş sürecinde yetkinlik beklentilerini yükselttiğini (An ve Lee, 2017) ve geleceğe dair kaygıyı azalttığını (Park, Woo, Park, Kyea ve Yang, 2017) göstermektedir. Bireysel araştırmanın bu yöndeki etkileri düşünüldüğünde, KYMPP'ye katılanların bireysel araştırma yapmalarına imkân tanıyacak oturumların olması onların kariyer uyumu ve iyimserliğini arttırmaya katkı sağlamış olabileceği düşünülebilir. Dolayısıyla araştırmada elde edilen bu bulgu kariyer uyumu ve iyimserliği ile kariyer araştırma davranışlarının ilişkisini vurgulayan önceki araştırmaların (Gelibolu, 2016; Li ve ark., 2015; Neureiter ve Traut-Mattausch, 2017; Rudolph, Lavigne ve Zacher, 2017) bulgularıyla paralellik göstermektedir.

DeneySEL grup ile kontrol grubunu son test puanları arasında anlamlı farkın bulunması deney grubundaki etkinliklerin fark yarattığı anlamına gelebilir. Plasebo grubunun ön test ve son testleri arasında anlamlı fark bulunmaması plasebo grubunda yapılan etkinliklerin ölçek puanlarında anlamlı fark yaratmadığını göstermektedir. Öte yandan deney ve plasebo grupları ikili olarak karşılaştırıldığında aralarında anlamlı fark bulunmamıştır. Bu durum plasebo grubundaki katılımcıların da deney grubundakiler gibi geçirdikleri deneyimlerden yararlandıklarını işaret etmektedir. Bunun nedeni plasebo grubunda kariyer ile ilgili olmayan etkinlikler yapılsa da, farklı etkinliklerin yapılmasının, grup etkileşiminde olmanın olumlu etkisinden ve arada kariyer ile ilişkilendirilen sorular sorulmasından olabilir. Dolayısıyla Hawthorne etkisi nedeniyle bu sonuç elde edilmiş olabilir. Bununla birlikte plasebo grubundaki etkinliklerin herhangi bir sınırlandırma getirilmeden genel olarak kişilerin hayattaki amaçları ve gelecekteki hedefleri ile ilgili olsa da öğrencilerin verdikleri cevaplarda genellikle kariyer hedeflerine odaklandıkları ve etkinlikleri gerçekleştirirken daha çok kariyer yaşamlarını düşündükleri gözlenmiştir. Plasebo grubunda yürütülen etkinlikler bu bağlamda doğrudan kariyer uyumu ve iyimserliğiyle bağlantılı olmasa da katılımcıların geleceğini göz önüne aldıklarında kariyer hedefleri üzerinde düşünmelerinin puanlarda artışı beraberinde getirmiş olabileceği de düşünülebilir. Artışın anlamlı fark yaratacak miktarda olmaması, deney grubunda yapılan müdahalelerin etkililiğine işaret ediyor olabilir.

KYMPP Değerlendirme Formundan Elde Edilen Bulgulara Dair Tartışma

Araştırmanın nitel boyutunda elde edilen verilerin analizi sonucunda KYMPP'ye katılan üniversite öğrencilerinin KYMPP'nin bireyin kariyer geçiş sürecini desteklediği, geleceğe dair umudu arttırdığı, kariyer kararı verme sürecini kolaylaştırdığı, gelecek kaygısını azalttığı ve kariyer kararı verme güçlüklerini azalttığı bulunmuştur. Dolayısıyla araştırmanın nitel boyutunda elde edilen bu bulgular ile KYMPP'nin üniversiteden işe geçen bireylerin kariyer uyumu ve iyimserlik düzeylerini arttırdığına yönelik elde edilen nicel bulgular birbirini desteklemektedir.

Araştırmanın nitel boyutunda katılımcılar ilk olarak KYMPP'yi değerlendirerek KYMPP'nin güzel/zevкли, faydalı, motive edici ve farklı görüşler ifade edildiği için diğer katılımcıların işine yarar olarak nitelendirmişlerdir. Bu bulgu da KYMPP'nin bireylerin kariyer sürecinde onların kariyer uyumu ve iyimserliğini arttırmada kullanılabilecek bir psikoeğitim programı olduğuna işaret etmektedir. Bununla birlikte her psikoeğitim programı gibi KYMPP de geliştirilerek katılımcılar için daha faydalı ve motive edici hale getirebilir. Pryor ve Bright'a (2009) göre kariyer psikolojik danışmanlığı hizmeti alan bireyler farklı kariyerlere sahip olan insanların kariyer gelişim hikâyelerini dinlemek ve kariyer gelişiminde etkili olan etmenlerden herhangi birinin değişikliğinde bile kariyerin nasıl farklılaştığını görmek istemektedirler. Bu noktada gelecek araştırmalar farklı alanlarda uzmanlaşmış veya KYM'de yer alan boyutlarda değişim yaşayan kişileri bu programın yürütüldüğü süreçte davet ederek bu psikoeğitim programını daha çekici, yararlı ve motive edici hale getirebilir.

Araştırmanın nitel boyutunda katılımcılar ikinci olarak KYMPP'ye katıldıktan sonra kariyer geçiş süreçlerinde karşılaştıkları problemleri çözebileceklerine, karşılaştıkları durumlara kolaylıkla uyum sağlayabileceklerine ve kendileri için uygun bir kariyeri

seçebileceklerine inandıklarını ifade etmişlerdir. Bir başka deyişle, KYMPP katılımcıların kariyer geçiş sürecinde kariyer uyumu ve iyimserliğini güçlendirmiştir. KYMPP kariyer geçiş sürecinde kariyer uyumu ve iyimserlik düzeylerini artırmasının sebeplerinden biri programın içeriğinde bireysel, sosyal, sistem ve şans etmenlere dair etkinliklerin yer alması ve katılımcıların etkinlikler aracılığıyla kariyer kararları ve kariyer hikâyelerinin kendi üzerindeki etkilerini fark etmeleri olabilir. Çünkü bu yönde bir farklılık kariyer uyumunun önemli bir bileşeni olan "kontrol" (Saviskas, 2005) bileşenini güçlendirmektedir. Sonuç olarak elde edilen bu bulgu, deneysel çabaların kariyer uyumunu arttırdığına yönelik önceki araştırmaların bulgularıyla (Erdoğan, 2013; Gelibolu, 2016; Kepir-Savoly, 2017; Koen, Klehe ve Van Vianen, 2012, Ömeroğlu 2014) ve kontrol değişkeninin kariyer uyumuyla ilişkisini vurgulayan araştırmanın (Kim ve Lee, 2018) bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Araştırmanın nitel boyutunun son bulgusu deney grubundaki katılımcıların çoğunun KYMPP'nin geliştirilmesine dair önerileriyle ilgilidir. Katılımcılar KYMPP'de yer alan oturum sayılarının artırılması, sürelerinin daha uzun olmasını ve katılımcıların oturumlara devam etmesini sağlayacak önlemler alınmasına dair önerilerde bulunmuşlardır. Pryor ve Bright (2009) kariyer psikolojik danışmanlığı oturumlarına katılanların oturumlara dair önerilerini dikkate almanın yararlı olacağını belirtmektedirler. Bu durumda söz konusu önerilere göre üniversiteden işe geçiş aşamasında olan bireylerin kariyer geçiş sürecini desteklemek, kariyer uyum ve iyimserlik düzeylerini arttırmak için KYMPP oturumlarının sayıca artırılarak uygulanması ve gelecek araştırmalarda etkililiğin incelenmesi sonraki uygulamalarda göz önünde bulundurulabilir. Buna ek olarak, ileriki uygulamalarda KYMPP'nin oturumlarına katılımcı seçerken ön görüşmelerin yapılması ve bu ön görüşmeler sırasında farklı kariyer öyküsüne sahip bireylerin seçilmesine özen gösterilmesi öneri olarak getirilebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada KYMPP'nin üniversiteden işe geçiş aşamasında olan üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu ve kariyer iyimserliği üzerindeki etkisi incelenmiştir. Elde edilen nicel bulgulara göre KYMPP üniversite öğrencilerinin kariyer uyumunu ve iyimserliğini arttırmakta etkili bir program olduğu ifade edilebilir. Elde edilen nitel sonuçlara göre katılımcıların KYMPP'nin, kariyer geçişlerine yardımcı olduğunu düşündükleri bulunmuştur. Buradan yola çıkarak elde edilen nitel sonuçların nicel bulguları desteklediği söylenebilir. Dolayısıyla KYMPP'nin okuldan işe geçiş sürecinde olan bireyleri bu kariyer geçiş sürecinde destekleyen bir program olduğu düşünülebilir. Araştırmada elde edilen bulgulara dayanarak üniversiteden işe geçiş aşamasında olan bireylerin kariyer uyum ve iyimserlik düzeylerini arttırmayı hedefleyen dolayısıyla kariyer geçiş sürecini desteklemeyi sağlayan psiko-eğitim programlarının sayısının artırılması önerilebilir.

Bu araştırmada kullanılan KYMPP, bir devlet üniversitesinde öğrenim gören, üniversiteden işe geçiş aşamasında olan öğrencilerin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Kariyer müdahaleleri kariyer geçiş sürecini kolaylaştırdığı ve bu süreçteki bireyleri desteklediği için KYMPP'nin ortaöğretim son sınıf öğrencileri, üniversiteden yeni mezun olanlar, iş değiştirmek isteyenler, kendi işyerinde farklı bir pozisyonda çalışmak isteyenler gibi farklı kariyer geçiş aşamalarında olan bireylerin katılımıyla gerçekleştirilip programın etkililiği incelenebilir. Gelecekteki araştırmalar için araştırmacılara KYMPP'nin etkililiğini iş doyumunu, kariyer kararı verme yetkinliği, kariyer kararsızlığı, kariyer kararı verme güçlükleri, kariyer stresi, kariyer engelleri gibi değişkenlerle çalışmaları önerilebilir. Yurtdışında üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerini destekleyecek, iş arama davranışlarını arttırmayı hedefleyen ve çeşitli beceriler kazandıran KYMPP'ye benzer kariyer müdahaleleri kariyer danışmanlığı merkezlerinde, öğrenci gelişim birimlerinde, psikolojik danışma merkezlerinde ve lisans programlarına entegre edilmiş bir şekilde uygulanmaktadır. Benzer uygulamaların Türkiye'de de yapılması öneri olarak getirilebilir.

Bu araştırmanın sınırlılıklarından birisi çalışma grubuyla ilgilidir. Araştırmaya katılan işe geçiş aşamasındaki üniversite öğrencileri Türkiye'de orta büyüklükte bir devlet üniversitesinin Eğitim Fakültesi'nin farklı bölümlerinde öğrenim görmektedir. Dolayısıyla bu araştırma kapsamında elde edilen bulgular bu araştırmaya katılan katılımcıların özelliklerine benzer özelliklere sahip üniversite son sınıf öğrencilerine genellenebilir. Bu sınırlılıktan yola çıkarak ilerideki çalışmalar Eğitim Fakültesi dışında farklı fakültelerde öğrenim gören son sınıf öğrencilerinin katılımıyla yürütülebilir. Bir diğer sınırlılık bu araştırmanın nitel kısmında KYMPP'nin etkililiğine ilişkin görüşlerin sadece psiko-eğitim programının sonunda elde edilmiş olmasıdır. Katılımcıların kariyer uyumu ve iyimserliği bağlamındaki yaşantılarının süreç boyunca açığa çıkarıldığı ve değerlendirildiği süreç araştırmalarının gerçekleştirilmesi de önerilebilir. Bir diğer sınırlılık ise bu çalışmada kontrol amaçlı olarak iki grup kullanılsa da, müdahalenin etkililiğin sürüp sürmediğini anlamak amacıyla izleme testinin yapılmamasıdır. Gelecek çalışmalarda deneysel uygulama bittikten üç ya da altı ay sonra gruplarda yer alanlara izleme testinin verilmesi iyi olabilir.

Etik Kurul Onay Bilgileri

Bu çalışma için Etik Kurul Onay Belgesi, Ordu Üniversitesi Etik Kurulundan 15.11.2018 tarihli oturumda alınmıştır (Karar no: 2018-31).

KAYNAKÇA

- Adair, J. G., Sharpe, D., & Huynh, C. L. (1990). The placebo control group: An analysis of its effectiveness in educational research. *The Journal of Experimental Education*, 59(1), 67-86. doi: 10.1080/00220973.1990.10806551
- Akgeyik, T. (2012). Üniversite mezunu gençler arasında vasıf formasyonu: sorun ve işsizlik olgusu, *İstihdam*, 7, 58-60.

- An, H., & Lee, S. (2017). Career exploration behavior of Korean medical students. *Korean Journal of Medicine*, 29(3), 175-185. doi: 10.3946/kjme.2017.63
- Arnett, J. J. (2004). *Emerging adulthood: The winding road from the late teens through the twenties*. New York, NY: Oxford University Press, Inc.
- Asner-Self, K. K., & Feyissa, A. (2002). Psychoeducational groups with multicultural-multilingual clients *Journal for Specialists in Group Work*, 27(2), 136-160.
- Brown, S. D., & Krane, N. E. R. (2000). Four (or five) sessions and a cloud of dust: Old assumptions and new observations about career counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (p. 740-766). John Wiley & Sons Inc.
- Büyükgöze-Kavas, A. (2016). Predicting career adaptability from positive psychological traits. *The Career Development Quarterly*, 64(2), 114-125. <http://dx.doi.org/10.1002/cdq.12045>.
- Büyükoztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum* (13. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Coolen, A. C. M. (2014). *Enhancing career adaptability to prepare for the school to work transition: Outcomes of an ePortfolio intervention among university students* (Unpublished master's thesis). Utrecht University, Holland.
- Corey, M. S., Corey, G., & Corey, C. (2014). *Groups: Process and practice*. Belmont, CA: Brooks/Cole.
- Daymon, C., & Holloway, I. (2003). *Qualitative research methods in public relations and marketing communications*. London: Routledge.
- Dursun, S. ve Aytaç, S. (2012). Üniversite öğrencilerinin işgücü piyasasına yönelik beklentileri ve iş deneyimleri ile umutsuzluk ve kaygı düzeyleri arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 374-388
- Erdoğan-Zorver, C. (2013). Savickas'ın kariyer yapılandırma kuramına dayalı örnek bir kariyer grup danışmanlığı çalışması. 1. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi. Ankara İŞ-KUR
- Erdoğan-Zorver, C. ve Korkut-Owen, F. (2014). Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği'nin geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences*, 11(2), 314-331. doi: 10.14687/ijhs.v11i2.2911
- Eurostat Statistic Explained (2020). Employment rates of recent graduates, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_rates_of_recent_graduates#Employment_rates_of_recent_graduates
- Fouad, N. A., & Bynner, J. (2008). Work transitions. *American Psychologist*, 63(4), 241-251. doi:10.1037/0003-066X.63.4.241
- Gati, I., & Levin, N. (2014). Counseling for career decision-making difficulties: Measures and methods. *The Career Development Quarterly*, 62(2), 98-113. doi: 10.1002/j.2161-0045.2014.00073.x
- Gay, L.R., Mills, G.E., & Airasian, P. (2010). *Educational research: Competencies for analysis and applications* (10th ed.). Upper Saddle River, NJ: Merrill – Pearson
- Gelibolu, S. (2016). Kariyer yelkenlisi modeli temelli hazırlanan mesleki grup rehberliği programının sınanması. 7. Uluslararası Eğitim Araştırmaları Kongresi Özet Kitabı, s. 216. Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Guzman, A. B., & Choi, K. O. (2013). The relations of employability skills to career adaptability among technical school students. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 199-207.
- Heckhausen, J. (2002). Introduction: Transition from school to work; societal opportunities and individual agency. *Journal of Vocational Behavior*, 60(2), 173-177
- Heppner, M. J. (1998). The Career Transitions Inventory: Measuring internal resources in adulthood. *Journal of Career Assessment*, 6(2), 135-145.
- Hou, C., Wu, L., & Liu, Z. (2014). Effect of proactive personality and decision-making self-efficacy on career adaptability among Chinese graduates. *Social Behavior and Personality*, 42(6), 903-912. doi: 10.2224/sbp.2014.42.6.903
- Işık, E. (2010). *Sosyal bilişsel kariyer teorisi temelli bir grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklenti düzeylerine etkisi* (Yayınlanmamış doktora tezi), Çukurova Üniversitesi, Adana, Türkiye.
- Kayahan-Karakul, A. (2012). *Türkiye'de üniversite mezunlarının işsizliğinin eleştirel bir çözümlemesi* (Yayınlanmamış doktora tezi), Ankara Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Kepir-Savoly, D. (2017). Okuldan İşe Geçiş Becerileri Geliştirme Programının Kariyer uyumu ve kariyer iyimserliğine etkisi (Yayınlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Kim, N.-R., & Lee, K.-H. (2018). The effect of internal locus of control on career adaptability: The mediating role of career decision-making self-efficacy and occupational engagement. *Journal of Employment Counseling*, 55(1), 2-15. doi:10.1002/joec.12069
- Kırdök, O., & Bölükbaşı, A. (2018). The role of senior university students' career adaptability in predicting their subjective well-being. *Journal of Education and Training Studies*, 6(5); 47-54.
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 395-408.
- Korkut-Owen, F., Açikel, M., Arıcı, F., Çağ, P., Demirtaş, S., Emir, E., .. Ülker, G. (2010). Mesleki rehberlik/kariyer danışmanlığı için bir model önerisi: Kariyer Yelkenlisi Modeli, 12. Rehberlik sempozyumu, AREL Okulları, İstanbul, 27 Mart 2010.
- 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.
- Lent, R. W., Hackett, G., & Brown, S. D. (1999). A social cognitive view of school-to-work transition. *The Career Development Quarterly*, 47(4), 297-311
- Maxwell, J.A. (1992). Understanding and validity in qualitative research. *Harvard Educational Review*, 62, 979-1000.

- McLennan, B., McIlveen, P., & Perera, H. N. (2017). Pre-service teachers' self-efficacy mediates the relationship between career adaptability and career optimism. *Teaching and Teacher Education*, 63, 176-185.
- Mutlu, T. (2018). *The relationships among career influences, career exploration, and career indecision: A test of systems theory framework* (Unpublished doctoral dissertation). Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara, Turkey.
- Neureiter, M., & Traut-Mattausch, E. (2017). Two sides of the career resources coin: Career adaptability resources and the impostor phenomenon. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 56-69. doi: 10.1016/j.jvb.2016.10.002
- Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey J. (2013). *Career development interventions in the 21st century (4th Edition, 2012)*. (Çeviri ed. Korkut-Owen, F.), *Yirmibirinci yüzyılda kariyer gelişimi müdahaleleri*, Ankara: Nobel Yayınevi.
- Nilforooshan, P., & Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1- 10. doi: 10.1016/j.jvb.2016.02.010
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2018). Youth unemployment rate, <https://data.oecd.org/unemp/youth-unemployment-rate.htm#indicator-chart>
- Ömeroğlu, S. (2014). *Polis akademisi öğrencilerine yönelik kariyer uyumu programının etkililiğinin değerlendirilmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Park, K., Woo, S., Park, K., Kyea, J., & Yang, E. (2017). The mediation effects of career exploration on the relationship between trait anxiety and career indecision. *Journal of Career Development*, 44(5), 440-452. doi: 10.1177/0894845316662346
- Perren, S., Keller, R., Passardi, M., & Scholz, U. (2010). Well-being curves across transitions: The development of a retrospective measure. *Swiss Journal of Psychology*, 69, 15-29. doi: 10.1024/1421-0185/a000003
- Pryor, R. G. L., & Bright, J. E. H. (2009). Game as a career metaphor: A chaos theory career counseling application. *British Journal of Guidance and Counseling*, 37(1), 39-50. doi: 10.1080/03069880802534070
- Raskin, P. (1998). Career maturity: The construct's validity, vitality, and viability. *The Career Development Quarterly*, 47, 32-35.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13, 3-24.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34.
- Savickas, M. L. (1999). The transition from school to work: A developmental perspective. *The Career Development Quarterly*, 47, 326-336. doi:10.1002/j.2161-0045.1999.tb00741.x
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: Wiley.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling and Development*, 90(1), 13-19. <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.011.
- Sharma, S., Sunny, N., & Parmar, J. S. (2017). Role of work values in predicting career adaptability: A study of university students of the state of Himachal Pradesh. *Global Journal of Commerce & Management Perspective*, 6(6), 14-18. doi: 10.24105/gjcmp.6.6.1702
- Sidiropoulou-Dimakakou, D., Argyropoulou, K., Drosos, N., Kaliris, A., & Mikedaki, K. (2015). Exploring career management skills in higher education: Perceived self-efficacy in career, career adaptability and career resilience in Greek university students. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 14(2), 36-42.
- Stewart, L., Usher, A & Allenby, K. (2009). A review of optimal group size and modularisation or continuous entry format for program delivery, Research Report R-215. Ottawa: Correctional Service Canada, <https://www.csc-scc.gc.ca/005/008/092/005008-0215-01-eng.pdf>
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 13, 282-298.
- Thomas, J. H., & McDaniel, C. R. (2004). Effectiveness of a required course in career planning for psychology majors. *Teaching of Psychology*, 31(1), 22-27.
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39-48.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2016). Gençlerin işgücü piyasasına geçişi araştırma sonuçları, II. Çeyrek: Nisan – Haziran. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21865>
- Türkiye İstatistik Kurumu (2020). İş gücü istatistikleri, Temmuz ayı haber bülteni, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007#
- Twycross, A., & Shields, L. (2005). Validity and reliability-what's it all about? Part3 issues relating to qualitative studies. *Paediatric Nursing*, 17(1), 36-37.
- Vernick, S. H., Reardon, R. C., & Sampson, J. P. (2004). Process evaluation of a career course: A replication and extension. *Journal of Career Development*, 30(3), 201-213.
- Vignoli, E. (2015). Career indecision and career exploration among older French adolescents: The specific role of general trait anxiety and future school and career anxiety. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 182-191.
- Wessel, R. D., Christian, N. T., & Hoff, A. K. (2003). Enhancing career development through the Career Success Club. *Journal of Career Development*, 29(4), 265-276.