

**T.C.
ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK
BİLİM DALI**

**GERÇEKLİK TERAPİSİ ODAKLI KARIYER
DANIŞMANLIĞI PSİKOEĞİTİM PROGRAMININ
ORTAÖĞRETİM ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE ETKİSİ**

Yüksek Lisans Tezi

**Hazırlayan
Saliha PÜTÜM**

**Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Oğuzhan ÇELİK**

Temmuz 2025, ERZİNCAN

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

“Gerçeklik Terapisi Odaklı Kariyer Danışmanlığı Psikoeğitim Programının Ortaöğretim Öğrencileri Üzerine Etkisi” adlı “**Yüksek Lisans**” tezim tarafımda incelenmiştir. Buna göre tezimde bilimsel etik ihlali ve intihal olarak nitelendirilebilecek herhangi bir durum olmadığını taahhüt ederim. Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir biçimde elde edildiğini; aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi beyan ederim.

Saliha PÜTÜM

T.C.
ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Ana Bilim Dalı : Eğitim Bilimleri
Program Adı : Tezli Yüksek Lisans
Tez Başlığı :Gerçeklik Terapisi Odaklı Kariyer Danışmanlığı
Psikoeğitim Programının Ortaöğretim Öğrencileri Üzerine
Etkisi

Yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının a) Giriş b) Ana bölümler ve c) Sonuç kısımlarından oluşan (Kapak, Ön söz, Özet, İçindekiler ve Kaynakça hariç) toplam 76 sayfalık kısmına ilişkin 04/07/2025 tarihinde **Turnitin** intihal programından aşağıda belirtilen filtreleme uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre tezin benzerlik oranı %12'dir.

Filtrelemeye **alıntılar dâhil** edilmiştir. Filtrelemede **yedi (7) kelimedenden daha az** örtüşme içeren metin kısımları hariç tutulmuştur.

Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez İntihal Raporu Uygulama Esaslarını inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmasının herhangi bir intihal içermediğini, aksinin tespit edilmesi durumunda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini bilgilerinize arz ederim. 04/07/2025

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Oğuzhan ÇELİK

Öğrenci: Saliha PÜTÜM

KILAVUZA UYGUNLUK

“Gerçeklik Terapisi Odaklı Kariyer Danışmanlığı Psikoeğitim Programının Ortaöğretim Öğrencileri Üzerine Etkisi” başlıklı Yüksek Lisans Tezi Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak hazırlanmıştır.

Hazırlayan

Saliha PÜTÜM

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Oğuzhan ÇELİK



KABUL VE ONAY TUTANAĞI

Dr. Öğr. Üyesi Oğuzhan ÇELİK danışmanlığında **Saliha PÜTÜM** tarafından hazırlanan “Gerçeklik Terapisi Odaklı Kariyer Danışmanlığı Psikoeğitim Programının Ortaöğretim Öğrencileri Üzerine Etkisi” adlı bu çalışma jürimiz tarafından Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalında **Yüksek Lisans Tezi** olarak oy birliğiyle kabul edilmiştir.

30/07/2025

JÜRİ:

Danışman	: Dr. Öğr. Üyesi Oğuzhan ÇELİK	(İmza)
Üye	: Doç. Dr. Ragıp Ümit YALÇIN	(İmza)
Üye	: Dr. Öğr. Üyesi Feyza KARSLI	(İmza)

ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun .../.../2025 tarih ve sayılı kararı ile onaylanmıştır.

..... /...../2025

Prof. Dr. Necdet TOZLU

Enstitü Müdürü

ÖN SÖZ

Ortaöğretim kademesinde eğitim gören öğrencilerin, kariyer seçimleriyle ilgili kararsızlıklar yaşadıkları ve bu kararsızlıklar karşısında çözüm üretmekte zorlandıkları gözlemlenmektedir. Ergenlik dönemindeki öğrencilerin daha doğru tercihler yapabilmeleri ve yaşadıkları sorunları azaltabilmeleri amacıyla, beş oturumdan oluşan gerçeklik terapisi odaklı kariyer danışmanlığı psikoeğitim programı hazırlanarak uygulanmıştır.

Bu çalışmanın amacı Gerçeklik Terapisi Odaklı Kariyer Danışmanlığı Psikoeğitim Programı'nın (GTOKDPP) ortaöğretim öğrencileri üzerine etkisinin deneysel yöntem ile incelenmesidir. Çalışmanın giriş kısmında problem durumu, araştırmanın amacı ve önemi, varsayımlar, sınırlılıklar ve tanımlardan bahsedilmiştir. Birinci bölümde; çalışmanın kuramsal çerçevesi kapsamında kariyer danışmanlığı, kariyer danışmanlığının kuramsal temelleri, kariyer danışmanlığında bireysel ve çevresel faktörler, kariyer adanmışlığı, kariyer adanmışlığı ve kariyer başarısı, kariyer adanmışlığı ve psikolojik sağlamlık, depresyon, anksiyete, stres ve psikolojik temelleri, gerçeklik terapisi, GTOKDPP ile depresyon, anksiyete, stres ve kariyer danışmanlığı, kariyer danışmanlığında psikoeğitim programlarının kullanımlarına değinilmiştir. İkinci bölümde; araştırmanın yöntem kısmına dair araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve analizi hakkında bilgi verilmiştir. Üçüncü bölümde; bulgulara yer verilmiş, tanımlayıcı istatistiklere değinilmiş, bulgulardan elde edilen sonuçlar alan yazında yer alan çalışmalarla benzerlik ve farklılıkları yönünden tartışılmıştır. Ayrıca bu bölümde araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda araştırmacılara, okul yöneticilerine, öğretmenlere, rehber öğretmen ve psikolojik danışmanlara, ailelere ve politika yapıcılara yönelik öneriler sunulmuştur.

Saliha PÜTÜM, Erzincan, 2025

TEŞEKKÜR

Yüksek lisansa başlama sürecimden itibaren desteğini hissettiğim, tez süreci boyunca sakin, sabırlı ve yapıcı yaklaşımıyla motivasyonumu yüksek tutan, tezin tüm aşamalarında bilgi ve deneyimleriyle birlikte titizlikle çalışmalarımı inceleyip yol gösteren değerli hocam, tez danışmanım Sayın Dr. Öğr. Üyesi Oğuzhan ÇELİK’e sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Kıymetli hocama bu süreç içerisinde bana olan inancını ve güvenini sürekli hissettirdiği ve kendimi geliştirmem için yoluma ışık tutup beni cesaretlendirdiği için minnettarım.

Tez jürimde yer alan kıymetli hocalarım Doç. Dr. Ragıp Ümit Yalçın ve Dr. Öğr. Üyesi Feyza KARSLI’ya değerli geri bildirimleri için çok teşekkür ederim. Araştırma süreci boyunca bilgi ve tecrübelerini benden esirgemeyen ve beni cesaretlendiren, katkılarıyla çalışmamı kolaylaştıran kıymetli meslektaşım Uzman Psikolojik Danışman Yunus Emre MURAT’a teşekkürlerimi sunarım.

İlkokuldan yüksek lisansa kadar bugünlere gelmemde katkısı olan tüm öğretmenlerime, tez süreci boyunca araştırmama destek olan, katkı sağlayan tüm kişi ve kurumlara, bu süreçte desteklerini esirgemeyen meslektaşlarıma, varlıklarıyla beni güçlendiren dost ve arkadaşlarıma, hayatımda olan ve yaşamımı anlamlandıran herkese teşekkür ederim.

Bugünlere gelmemde emeği geçen, her zaman ve her koşulda yanımda olduğunu hissettiğim, desteğini asla esirgemeyen canım annem İsmihan PÜTÜM’e ve bugünlerime tanık olmasını çok istediğim, yanımda olamasa da varlığını en derinliklerimde hissettiğim canım babam rahmetli Halil PÜTÜM’e teşekkür ederim. Varlıklarıyla bana güç veren, mutluluk kaynaklarım güzel kızlarım Elif Gökçe ve Zeynep Bilge’ye sonsuz teşekkürler. İyi ki varsınız.

Saliha PÜTÜM

**GERÇEKLIK TERAPİSİ ODAKLI KARIYER DANIŞMANLIĞI
PSİKOEĞİTİM PROGRAMININ ORTAÖĞRETİM ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE
ETKİSİ**

Salih PÜTÜM

Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Yüksek Lisans Tezi, Temmuz 2025

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Oğuzhan ÇELİK

ÖZET

Kariyer, bireyin meslek edinme yolculuğundaki deneyimlerinin bütünü olup, sadece belirli bir mesleğin seçilmesiyle sınırlı değildir; kişinin hayatı boyunca kazandığı beceriler ve başarılarla şekillenir. Bu araştırmada, lise öğrencileri için geliştirilen Gerçeklik Terapisi Odaklı Kariyer Danışmanlığı Psikoeğitim Programı'nın (GTOKDPP) bireylerin kariyer bağlılığı ile depresyon, kaygı ve stres düzeylerine etkisi değerlendirilmiştir. Çalışma, ön-test, son-test, takip testi ve kontrol grubu içeren yarı deneysel bir tasarımla yürütülmüştür. Araştırma, 11. sınıf öğrencilerinden oluşan 20 kişilik bir örneklemle gerçekleştirilmiş; 10 öğrenci deney grubuna, 10 öğrenci ise kontrol grubuna dahil edilmiştir. Deney grubuna, araştırmacı tarafından haftada bir kez olmak üzere toplam beş oturum boyunca GTOKDPP grup formatında uygulanmıştır. Veri toplamak için Kariyer Adanmışlığı Ölçeği (KAÖ) ile Depresyon, Kaygı ve Stres Ölçeği (DASÖ-21) kullanılmıştır. GTOKDPP'nin etkisini analiz etmek için Mann Whitney U Testi ve Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, GTOKDPP'nin lise öğrencilerinin kariyer bağlılığını artırdığı ayrıca depresyon, kaygı ve stres düzeylerini düşürdüğü saptanmıştır. Elde edilen bulgular, ilgili literatür ışığında ele alınmış ve çeşitli öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Danışmanlığı, Gerçeklik Terapisi, Psikoeğitim Programı

**THE EFFECT OF A REALITY THERAPY-FOCUSED CAREER
COUNSELLING PSYCHOEDUCATION PROGRAMME ON SECONDARY
SCHOOL STUDENTS**

Salih PÜTÜM

Erzincan Binali Yıldırım University

Graduate School of Social Sciences

Master Thesis, July 2025

Supervisor: Asst. Prof. Dr. Oğuzhan ÇELİK

ABSTRACT

A career encompasses an individual's entire journey of discovering a profession and is not confined to the selection of a specific job. It is shaped by the skills and achievements gained throughout a person's life. This study evaluated the effect of the Reality Therapy-Focused Career Counselling Psychoeducation Programme (RTFCCPP), which was developed for high school students, on career commitment and levels of depression, anxiety and stress. The study used a semi-experimental design involving a pre-test, a post-test, a follow-up test and a control group. A sample of 20 11th-grade students was used for the research: 10 students were included in the experimental group and 10 in the control group. The experimental group received the RTFCCPP in a group setting from the researcher once a week for five sessions in total. Data were collected using the Career Commitment Scale (CAS) and the Depression, Anxiety, and Stress Scale (DASS-21). The Mann-Whitney U test and Wilcoxon signed-rank test were applied to analyse the effect of the RTFCCPP. The results revealed that the RTFCCPP increased career commitment and reduced levels of depression, anxiety and stress among high school students. These findings were discussed in light of the relevant literature and various recommendations were developed.

Keywords: Career Counselling, Reality Therapy, Psychoeducation Program

İÇİNDEKİLER

GERÇEKLİK TERAPİSİ ODAKLI KARIYER DANIŞMANLIĞI PSİKOEĞİTİM PROGRAMININ ORTAÖĞRETİM ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE ETKİSİ

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK.....	i
TEZ ÖZGÜNLÜK SAYFASI.....	ii
KILAVUZA UYGUNLUK	iii
KABUL VE ONAY TUTANAĞI	iv
ÖN SÖZ.....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
ÖZET.....	vii
ABSTRACT	viii
İÇİNDEKİLER.....	ix
SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ	xiii
TABLolar LİSTESİ.....	xiv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL AÇIKLAMALAR

1.1. Kariyer Danışmanlığı	16
1.2. Kariyer Danışmanlığının Kuramsal Temelleri	19
1.2.1. Özellik- Etmen Kuramı.....	19
1.2.2. İş Uyumu Kuramı	20
1.2.3. Holland'ın Tipoloji Kuramı	21
1.2.4. Ginzberg ve Arkadaşlarının Gelişim Kuramı.....	22
1.2.5. Super'in Kuramı	23

1.2.6. Gottfredson'un Öz-Yaratım Daraltma-Uzlaşma Kuramı.....	24
1.3. Kariyer Danışmanlığında Bireysel ve Çevresel Faktörler	25
1.4. Kariyer Adanmışlığı.....	27
1.5. Kariyer Adanmışlığını Etkileyen Faktörler	29
1.5.1. Psikolojik Faktörler	30
1.5.2. Sosyolojik Faktörler.....	30
1.5.3. Ekonomik ve Politik Faktörler	31
1.5.4. Demografik Faktörler.....	31
1.5.5. Organizasyonel Faktörler	32
1.6. Kariyer Adanmışlığı ve Kariyer Başarısı	33
1.7. Kariyer Adanmışlığı ve Psikolojik Sağlamlık	35
1.8. Depresyon, Anksiyete, Stres ve Psikolojik Temelleri.....	37
1.8.1. Depresyon	38
1.8.2. Anksiyete.....	39
1.8.3. Stres	40
1.9. Gerçeklik Terapisi.....	41
1.9.1. Kontrol Listesi	43
1.9.2. Seçim Teorisi.....	44
1.9.3. Temel İhtiyaçlar.....	45
1.9.4. Gerçeklik Terapisi ve Kariyer Danışmanlığı	49
1.9.5. Gerçeklik Terapisi ve Psikolojik Sağlık	50
1.10. Gerçeklik Terapisi Odaklı Psikoeğitim Programları ile Depresyon, Anksiyete, Stres ve Kariyer Adanmışlığı	51
1.11. Kariyer Danışmanlığında Psikoeğitim Programlarının Kullanımı.....	53

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli (Deseni)	55
2.2. Çalışma Grubu	56
2.3. Gerçeklik Terapisi Odaklı Kariyer Danışmanlığı Psikoeğitim Programı (GTOKDPP)	57
2.3.1. Aşama 1: Program Alt Yapısının Hazırlanması	58
2.3.2. Aşama 2: Programın Dört Ögesinin Belirlenmesi	59
2.4. Deneysel İşlemler ve Veri Toplama Süreci	61
2.4.1. Oturum 1: Eğitim Özelliklerim	62
2.4.2. Oturum 2: Kişisel Özelliklerim	62
2.4.3. Oturum 3: Hayalimdeki Meslek	63
2.4.4. Oturum 4: Tercihim ve Ben	63
2.4.5. Oturum 5: Değerlendirme ve Vedalaşma	64
2.5. Veri Toplama Araçları	64
2.5.1. Kişisel Bilgi Formu	64
2.5.2. Kariyer Adanmışlık Ölçeği (KAÖ)	64
2.5.3. Depresyon, Anksiyete ve Stres Ölçeği (DASÖ-21)	65
2.6. Verilerin Analizi	65

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

3.1. Değişkenlere İlişkin Betimleyici İstatistikler	67
---	----

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	71
KAYNAKÇA.....	76
EKLER.....	90
ÖZ GEÇMİŞ	102



SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

APA	: American Psychological Association
DASÖ-21	: Depresyon, Anksiyete ve Stres Ölçeği
DSM V	: Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders 5
GTOKDPP	: Gerçeklik Terapisi Odaklı Kariyer Danışmanlığı Psikoeğitim Programı
KAÖ	: Kariyer Adanmışlığı Ölçeği



TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 2. 1: Araştırmanın Deseni.....	56
Tablo 3. 1: KAÖ ve DASÖ-21 Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	67
Tablo 3. 2: Deney ve Kontrol Gruplarının Yetişkin KAÖ ve DASÖ-21 T1 Puanlarına İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları	68
Tablo 3. 3: Deney ve Kontrol Grubunun KAÖ ve DASÖ-21 T1 ve T2, T2 ve İT Puanlarına İlişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi Sonuçları.....	69



GİRİŞ

Bu bölümde, araştırmanın problem durumuna, amacına, önemine, sayıltılarına, sınırlılıklarına ve araştırmada yer alan kavramların tanımlarına ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

Problem Durumu

Kariyer kavramı, Fransızca “carriere” kelimesinden türemiş olup, meslek, diplomatik statü, mesleki süreç ve yaşam boyu takip edilen bir yol gibi anlamlara sahiptir (Tunç ve Uygur, 2001). Türk Dil Kurumuna göre ise kariyer, bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık olarak tanımlanır. Kariyer, bireyin meslek öncesi, meslek yaşamı ve sonrası süreçlerini kapsayan bir gelişim sürecidir (Super ve Hall, 1978). Dünyada kariyer çalışmaları, 19. yüzyılın sonlarında Amerika Birleşik Devletleri’nde (ABD) Parsons’ın Meslek Bürosu ile başlamış, endüstrileşmenin getirdiği iş gücü ihtiyacıyla mesleki rehberlik hizmetleri gelişmiştir (Kuzgun, 2014; Sharf, 2017). Türkiye’de ise 1950’li yıllarda Marshall Planı kapsamında ABD’den uzmanların desteğiyle mesleki rehberlik çalışmaları başlatılmış, 1960’lı yıllarda kalkınma planlarıyla önemi artmıştır (Yeşilyaprak, 2012). Bu süreç, ekonomik kalkınmayı desteklemek için bireylerin uygun mesleklere yönelmesini hedeflemiştir. Bu tarihsel gelişim, kariyerin bireysel ve toplumsal boyutlarını anlamada önemli bir temel sunar ve bireyin yaşamdaki yerinin daha iyi anlaşılmasına olanak tanır (Savickas, 2013).

Ekonomik kalkınmanın yanı sıra kariyer, bireyin yaşamını şekillendiren temel unsurlardan biridir. Ayrıca kişisel gelişim, amaç duygusu ve genel refah üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Diener ve Seligman, 2004). Kariyer, bireylerin anlamlı bir şeye katkıda bulunma hissiyle amaç kaynağı olarak hizmet ederken, kimlik oluşumunda da kritik bir rol oynar (Eccles, 2009). Temel ihtiyaçların karşılanması yanı sıra öğrenme, beceri geliştirme ve kendini gerçekleştirme fırsatları sunar (Gupta ve Srivastav, 2016; Zhang, 2024). Ayrıca, ilişkiler kurma imkânı sağlayarak sosyal bağları güçlendirir (De Janasz vd., 2003). Bu özellikleriyle kariyer, bireyin toplumsal ilerlemeye katkıda bulunmasına ve genel mutluluğunun artmasına katkı sağlar. (Boehm ve Lyubomirsky, 2008; Sánchez-García vd., 2018). Kariyerin bu çok yönlü etkileri, özellikle bireyin yaşamındaki kritik dönemlerde daha belirgin hale gelir ve bu dönemlerden biri olan ergenlik, kariyer gelişimi açısından özel bir önem taşır (Erikson, 1968).

Bu yönleri ile kariyer, bireyin yaşamında önemli bir yer tutmaktadır. İnsan yaşamı göz önüne alındığında önemli dönüm noktalarından biri olan ergenlik, kariyer gelişimi açısından kritik bir dönemdir; çünkü bu süreçte birey kendini keşfetme, kimlik oluşturma ve karar alma becerilerini geliştirir (Beiranvand vd., 2024). Lise yılları, ergenlerin kariyer alternatiflerini değerlendirdiği ve gelecekleriyle ilgili önemli kararlar aldığı bir evredir (Martens ve Lee, 1998). Bu dönemde gençler, bir yandan ergenlik sürecine uyum sağlamaya çalışırken diğer yandan iş hayatına veya üniversite eğitime geçiş gibi kritik kariyer tercihleri yapmak zorundadır (Çoban, 2005). Kariyer gelişimi, ergenlerin sadece meslek seçimiyle sınırlı kalmaz; aynı zamanda yaşam standartlarını ve gelecek hedeflerini şekillendiren bir süreçtir. Bu nedenle, ergenlik döneminde alınan kararlar, bireyin hem kişisel hem de mesleki hayatını derinden etkiler (Lent, 2013). Kariyer danışmanlığı, bu süreçte ergenlere rehberlik ederek doğru ve bilinçli tercihler yapmalarına olanak tanır (Steinberg, 2007). Ergenlik dönemindeki bu karar alma süreçlerini anlamak için kariyer kuramları, rehber bir çerçeve sunar ve gençlerin meslek seçimlerini etkileyen faktörleri açıklamaya yardımcı olur (Lent, 2013).

Kariyer kuramları, ergenlik döneminde bireylerin meslek seçim sürecini anlamada önemli ipuçları sunar. Özellik-Etmen Kuramı, ergenlerin yetenek, ilgi ve değer gibi kişisel özelliklerine uygun mesleklere yönelmesi gerektiğini vurgular (Sharf, 2017; Kuzgun, 2006). İş Uyumu Kuramı, birey ile iş çevresi arasındaki uyumun kariyer başarısını artırdığını belirtir (Brown ve Lent, 2012). Holland'ın Tipoloji Kuramı, ergenlerin kişilik özellikleri ile uyumlu çevrelere yönelerek meslek seçimi yaptığını ifade eder (Kuzgun, 2006). Ginzberg ve Arkadaşlarının Gelişim Kuramı, meslek seçimini çocukluktan yetişkinliğe uzanan bir süreç olarak ele alır (Ayas vd., 2010). Super'in Kuramı, benlik kavramının meslek seçiminde etkili olduğunu ve bu sürecin ergenlikte yoğunlaştığını savunur (Super, 1963). Gottfredson'un Daraltma-Uzlaşma Kuramı ise ergenlerin kariyer tercihlerini psikolojik ve sosyolojik faktörlerle daraltıp uzlaştığını belirtir (Gottfredson, 1981). Bu kuramlar, ergenlerin kariyer seçim süreçlerini anlamada teorik bir temel sağlarken, aynı zamanda bu süreçte karşılaşılan zorlukları ve engelleri de açıklamaya yardımcı olur.

Ergenlik döneminde kariyer gelişimini olumsuz etkileyen en önemli faktörlerden biri, gençlerin ilgi, yetenek, değer ve kişilik özelliklerini yeterince tanımamasıdır (Lent, 2013). Kendini tanıma eksikliği, ergenlerin kendilerine uygun meslekleri seçememesine

ve kariyer kararsızlığı yaşamasına neden olur (Gati ve Asher, 2005). Ayrıca, meslekler ve kariyer seçenekleri hakkında yetersiz bilgi, yanlış inançlar ve aile gibi çevresel faktörler de bu süreci zorlaştırır (Leung vd., 2011). Bireylerin kendi özelliklerine uygun seçimler yapamaması, karar verme sürecinde sorumluluk alamama ile birleştiğinde kariyer kararsızlığı daha da derinleşir. Örneğin, yetenek ve ilgi alanlarının ayrıştırılamaması, ergenlerin seçenekler arasında kaybolmasına yol açar (Bacanlı, 2008). Bu durum, gençlerin hem kişisel hem de mesleki hedeflerini netleştirememesine ve ileride stresli bir kariyer sürecine girmesine neden olabilir (Kuzgun, 2006). Aile baskısı, sosyal kıyaslamalar ve toplumsal beklentiler de ergenlerin karar verme sürecini olumsuz etkiler (Arnett, 2024). Bu tür dışsal faktörler, gençlerin kendi istek ve ihtiyaçlarını göz ardı etmesine ve kararsızlık yaşamasına yol açabilir. Bu zorluklar, ergenlerin kariyer gelişiminde önemli bir engel teşkil eder (Gati ve Asher, 2005). Bu engeller yalnızca kariyer seçimini değil, aynı zamanda ergenlerin ruh sağlığını da olumsuz yönde etkiler (Arnett, 2024).

Kariyer kararı veremeyen ergenler, yoğun stres, kaygı ve depresyon gibi ruh sağlığı sorunlarıyla karşı karşıya kalabilir. Kariyer kararsızlığı, gençlerin gelecekle ilgili belirsizlik ve baskı altında hissetmesine neden olur (Kunnen, 2014). Aile ve akran beklentileri, sosyal kıyaslamalar ve hayal kırıklığına uğratma korkusu, bu stresi daha da artırır (Kunnen, 2014). Bu durum, ergenlerde kronik stres ve depresif semptomlar gibi ciddi ruh sağlığı sorunlarına yol açabilir. Eğitim sistemi, sınav baskısı ve kendini tanımaya yönelik yetersiz destek, kariyer kararsızlığını körükler (Yılmaz ve Gündüz, 2018). Bilgi eksikliği ve baş etme stratejilerinin yetersizliği, gençlerin karar verme sürecinde durgunluk ve umutsuzluk hissetmesine neden olur (Kunnen, 2014). Bu döngü, kaygı ve depresyonu artırarak ergenlerin hem akademik hem de kişisel yaşamını olumsuz etkiler (Yılmaz ve Gündüz, 2018). Kariyer danışmanlığı, bu noktada ergenlere rehberlik ederek stres ve kaygıyı azaltmada kritik bir rol oynar (Lent ve Brown, 2008). Ancak, bu rehberlik sürecinin etkili olabilmesi için ergenlerin kariyer gelişimini destekleyen olumlu faktörlerin de dikkate alınması gerekir.

Ergenlik döneminde kariyer gelişimini olumlu etkileyen en önemli faktörlerden biri, gençlerin ilgi, yetenek, değer ve kişilik özelliklerini tanımasıdır (Akıntuğ, 2012). Kendini tanıyan ergenler, bu özelliklerine uygun meslek seçimleri yaparak daha bilinçli ve planlı kararlar alabilir (Kuzgun, 2000). Kendi seçimlerinin sorumluluğunu alan

gençler, kariyer hedeflerine ulaşmada daha motive ve kararlı olur (Atay, 2021). Okulların sunduğu kariyer danışmanlığı hizmetleri, ergenlerin meslekleri ve kariyer alternatiflerini keşfetmesine yardımcı olur (Kazi ve Akhlaq, 2017). Bu süreçte yapılan etkinlikler, gençlerin hedef belirleme ve karar verme becerilerini güçlendirir (Dursun ve Kara, 2019). Bilinçli seçimler, ergenlerin gelecekte daha mutlu ve tatmin edici bir kariyer yaşamı sürmesini sağlar. Kariyer gelişimine destek veren bir ortam, ergenlerin öz yeterlilik inançlarını artırır. Bu inanç, motivasyonlarını ve kararlılıklarını güçlendirerek kariyer seçiminde zaman ve kaynak tasarrufu sağlar (Leung vd., 2011). Böylece, ergenler hem akademik hem de mesleki hedeflerine daha emin adımlarla ilerler (Gardner ve Barnes, 2007). Bu olumlu faktörler, ergenlerin kariyer gelişiminde etkili bir rehberlik yaklaşımıyla birleştiğinde, daha güçlü sonuçlar elde edilebilir (Whiston ve James, 2013).

Ergenlik döneminde kariyer gelişimini destekleyen faktörler, gençlerin kendilerini tanıyarak bilinçli seçimler yapmalarına olanak sağlarken, bu süreçte etkili bir rehberlik yaklaşımının önemi de ortaya çıkmaktadır. Kariyer danışmanlığı hizmetlerinin, ergenlerin öz yeterlilik inançlarını güçlendirerek hedef belirleme ve karar verme becerilerini desteklediği bilinmektedir (Demircioğlu vd., 2023). Ancak, bu süreçte kullanılan yöntemin, gençlerin kendi sorumluluklarını almalarını ve içsel motivasyonlarını artırmalarını sağlayacak şekilde yapılandırılması kritik bir öneme sahiptir (İlhan ve Yükselşahin, 2024). Bu noktada, Gerçeklik Terapisi gibi bireylerin kendi seçimlerinin sorumluluğunu üstlenmesine odaklanan bir yaklaşım, kariyer gelişim sürecinde ergenlere rehberlik etmek için etkili bir araç olarak öne çıkmaktadır. Gerçeklik Terapisi, ergenlerin kariyer hedeflerini netleştirirken, onların kişisel değer, ilgi alanları ve ihtiyaçlarıyla uyumlu kararlar almalarına olanak tanıyarak, kariyer danışmanlığında bütüncül bir destek sunar. Bu yaklaşım, ergenlerin kariyer karar verme süreçlerinde daha bilinçli ve motive olmalarını destekleyen bir çerçeve sunar (Glasser, 2000a).

Gerçeklik Terapisi, William Glasser tarafından 1965 yılında geliştirilen ve bireylerin kendi davranışlarının sorumluluğunu almasını hedefleyen bir yaklaşımdır (Corey, 2008). Seçim teorisine dayanan bu terapi, insanların hissettikleri mutsuzluk da dahil tüm davranışlarını kendilerinin seçtiğini vurgular (Glasser, 1999). Temel ihtiyaçlar (hayatta kalma, sevgi ve aidiyet, eğlence, özgürlük, güç) etrafında şekillenen yaşamı anlamaya ve bu ihtiyaçları karşılamaya odaklanır. Gerçeklik Terapisi, öz-sorumluluğu, diğer insanlarla sağlıklı ilişkiler kurmayı ve başarı kimliğini geliştirmeyi önemser.

Bireylerin kendi seçimlerini yaparak hayatlarını kontrol edebileceğini savunur (Wubbolding, 2007). Bu süreçte, bireylerin zarar vermeden kendi istek ve ihtiyaçlarına uygun kararlar alması teşvik edilir (Akpınar ve Öz, 2013). Kariyer danışmanlığında bu yaklaşım, ergenlerin sorumluluk almasını ve hedeflerini netleştirmesini destekler. Gerçeklik Terapisi, ergenlerin kariyer gelişimi gibi karar verme sürecinde karşılaştıkları belirsizlikleri aşmalarına ve daha etkili planlamalar yapmalarına yardımcı olan pratik bir yöntem sunar (Wubbolding, 2011).

Gerçeklik Terapisi odaklı müdahaleler, ergenlerin kariyer karar verme becerilerini geliştirmede etkili bir araçtır. Öğrencilerin istek ve ihtiyaçlarına odaklanarak mevcut davranışlarını değerlendirmelerine ve kariyer hedefleriyle uyumlu hale getirmelerine yardımcı olur (Mason ve Duba, 2009). Yapılandırılmış öz değerlendirme ve planlama süreci, ergenlerin net ve etkili hedefler belirlemesini sağlar (Sunawan ve Xiong, 2016). Gerçeklik Terapisi, kariyerle ilgili kaygıyı azaltmada da başarılıdır. Olumsuz düşünceleri ele alarak ve destekleyici bir ortam yaratarak, öğrencilerin baskılarla başa çıkma konusunda daha donanımlı hale gelmesini sağlar (Chowaniec, 2024).

Pickering ve diğerleri (1983), Gerçeklik Terapisi'nin kariyer danışmanlığında süreç adımları arasındaki güçlü ilişkileri ve mevcut düşüncelerle uyumluluğunu vurgulayan bir model sunduğunu belirtmiştir. Widigdo ve diğerleri (2023) bu düşünceyi desteklemiş, gerçeklik grup danışmanlığının öz yeterliği güçlendirerek kariyer geliştirmede diğer yaklaşımlardan daha etkili olduğunu göstermiştir. Ayrıca, Mason ve Dye (2017), bu yaklaşımın okul danışmanlığı programlarında akademik başarıyı ve kariyer karar verme becerilerini artırdığını ortaya koymuştur. Guzman ve diğerleri (2023) ise ASCA Ulusal Modeli ile Gerçeklik Terapisi'nin okul ortamlarında ergenlerin kariyer gelişimine nasıl katkı sağlayabileceğini modellemiştir. Bu bulgular, Gerçeklik Terapisi'nin ergenlerin kariyer gelişiminde güçlü bir destek sağladığını ve okul ortamlarında uygulanabilir olduğunu göstermektedir.

Bu bağlamda, Gerçeklik Terapisi odaklı kariyer geliştirme programları, ergenlerin kariyer seçim süreçlerinde kendilerini tanımalarını, sorumluluk almalarını ve öz yeterlilik inançlarını güçlendirmelerini sağlayarak önemli bir destek sunduğu söylenebilir. Bu yaklaşım, gençlerin ilgi alanları, değerleri ve ihtiyaçlarıyla uyumlu bilinçli kararlar almalarına olanak tanırken, kariyerle ilgili kaygılarını azaltarak daha motive ve kararlı bir

tutum geliştirmelerine katkı sağlar (Mason ve Dye, 2017). Araştırmalar, Gerçeklik Terapisi'nin, özellikle okul ortamlarında uygulandığında, ergenlerin hem akademik hem de mesleki hedeflerine ulaşmada daha emin adımlar atmalarına yardımcı olduğunu göstermektedir (Widigdo vd., 2023). Bu nedenle, Gerçeklik Terapisi odaklı psikoeğitim programlarının yaygınlaştırılması, gençlerin daha tatmin edici ve başarılı bir kariyer yaşamı sürdürmelerine olanak sağlayabileceği düşünölmektedir.

Kariyer kavramının tanımı, tarihsel gelişimi ve bireylerin yaşamındaki önemi göz önünde bulundurulduğunda özellikle ergenlik döneminin, kariyer gelişimi aısından kritik bir evre olarak öne çıktığı; bu süreçte ise gençlerin daha çok kendini tanıma, kimlik oluşturma ve karar alma becerilerinin geliştiği görölmektedir. Kariyer kuramları bağlamında, ergenlerin meslek seçim süreçlerinde karşılaştıkları temel zorluklar (kendini tanıma eksikliği, bilgi yetersizliği, aile ve toplumsal baskılar) ve bu zorlukların yol aıabileceği ruh sağlığı sorunları (stres, kaygı, depresyon) derinlemesine incelenmiştir. Öte yandan, kendini tanıma, etkili kariyer danışmanlığı ve öz yeterlilik inançlarının, ergenlerin kariyer gelişim süreçlerini olumlu yönde desteklediği belirtilmiştir.

Gerçeklik terapisi odaklı yaklaşımlar, ergenlerin sorumluluk almasını, kariyer hedeflerini netleştirmesini ve kaygılarını azaltmasını sağlayarak rehberlik sürecinde etkili bir yöntem olarak öne çıkmaktadır. Araştırmalar, özellikle okul ortamlarında uygulanan gerçeklik terapisi odaklı programların, ergenlerin hem akademik hem de mesleki hedeflere ulaşmada daha motive ve kararlı bir tutum geliştirmelerine katkı sağladığını ortaya koymaktadır. Bu nedenle, Gerçeklik Terapisi odaklı psikoeğitim programlarının yaygınlaştırılmasının, ergenlerin daha bilinçli, tatmin edici ve başarılı bir kariyer yaşamı sürdürmelerine olanak sağlayacağı öngörölmektedir. Bu bağlamda, bu çalışma Gerçeklik Terapisi odaklı kariyer geliştirme programlarının ergenlerin kariyer karar verme süreçlerindeki etkisini daha ayrıntılı bir şekilde inceleyerek, bu alandaki uygulamalara yönelik öneriler sunmayı amaçlamaktadır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı, lise öğrencileri için geliştirilen Gerçeklik Terapisi Odaklı Kariyer Danışmanlığı Psikoeğitim Programı'nın (GTOKDPP) bireylerin kariyer bağlılığı, depresyon, kaygı ve stres düzeylerine etkisini incelemektir. Bu genel amaç

doğrultusunda aşağıda belirtilen denenceler ve bu denencelere bağlı alt denenceler test edilmiştir:

Araştırma Sorusu: GTOKDPP, lise öğrencilerinin kariyer bağlılığı düzeylerini anlamlı düzeyde arttırıp, depresyon, kaygı ve stres düzeylerini anlamlı düzeyde azaltmakta mıdır?

Denence 1: GTOKDPP'ye katılan öğrencilerin, bu programa katılmayan bireylere göre kariyer bağlılığı düzeylerinde anlamlı düzeyde bir artma, depresyon, anksiyete ve stres düzeylerinde ise anlamlı düzeyde bir azalma vardır.

1.1. GTOKDPP'ye katılan öğrencilerin kariyer bağlılığı son-test puanları, öntest puanlarından anlamlı derecede yüksek, depresyon, anksiyete ve stres son-test puanları, öntest puanlarından anlamlı derecede düşüktür.

1.2. GTOKDPP'ye katılan öğrencilerin kariyer bağlılığı, depresyon, anksiyete ve stres izleme testi puanları ile son-test puanları arasında anlamlı düzeyde bir fark yoktur.

1.3. GTOKDPP'ye katılmayan öğrencilerin kariyer bağlılığı, depresyon, anksiyete ve stres ön-test puan ortalamaları ile son-test ve izleme testi puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Önem

Ergenlik, bireylerin fiziksel, duygusal ve sosyal değişimlerle karşılaştığı kritik bir gelişim dönemidir. Bu dönemde bilişsel gelişim hızlanır, dürtüsel ihtiyaçların yanı sıra duygu yoğunluğu artar, bireyselleşme süreci başlar ve bu durum ergenlerde çeşitli zorluklara, çatışmalara yol açar (Derman, 2008). Akademik baskılar, sosyal ilişkilerdeki değişimler ve aile dinamikleri gibi stres kaynakları, ergenlerin zihinsel sağlıklarını tehdit edebilir. Bu bağlamda, depresyon, anksiyete ve stres gibi ruhsal sorunların ergenler arasında yaygın bir şekilde görülmesi beklenebilir.

Küresel veriler, çocuklar ve ergenler arasında ruhsal bozuklukların yaygınlık oranlarının %1 ile %51 arasında değiştiğini göstermektedir (Lopez ve Murray, 1998). Anksiyete genellikle çocukluk çağında daha erken ortaya çıkarken, depresyon ergenlik döneminde daha sık görülmektedir (Fichter vd., 2010). Bu durum, ergenlik döneminin zihinsel sağlık açısından hassas bir evre olduğunu ortaya koymaktadır. Örneğin, depresif bozukluklar bu dönemde sıklıkla başlar ve tekrarlayıcı bir özellik gösterebilir, bu da

ergenlerin yaşam kalitesini olumsuz etkiler (Zahn-Waxler vd., 2000). Bu hassas dönemde, ergenlerin zihinsel sağlıklarını destekleyen faktörlerin belirlenmesi, onların hem kişisel hem de mesleki gelişimlerine katkı sağlayacak önemli bir adımdır (Steinberg, 2007).

Psikolojik sağlamlık, ergenlerin bu zorluklarla başa çıkabilmesinde kilit bir rol oynar. Psikolojik sağlamlık, bireylerin yaşamın getirdiği stres faktörleri karşısında kendilerini toparlayabilme ve bunlarla etkili bir şekilde mücadele edebilme yeteneği olarak tanımlanabilir (Çetin vd., 2015). Psikolojik sağlamlığı yüksek olan ergenler, stresli durumları büyüme fırsatları olarak algılar ve hayata daha iyimser bir bakış açısıyla yaklaşır (Tugade ve Fredrickson, 2004). Bu özellik, ergenlerin riskli davranışlara yönelmesini engelleyerek psikolojik sağlıklarını korumalarına yardımcı olur (Cerit ve Şimşek, 2021). Ayrıca, kişisel ihtiyaçlarına uygun seçimler yapan ve kendilerini geliştiren bireyler olarak algılayan ergenlerin psikolojik sağlamlık düzeylerinin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir (Sagone ve De Caroli, 2014). Psikolojik sağlamlığın bu koruyucu rolü, ergenlerin kariyer karar alma süreçlerinde de belirgin bir etkiye sahip olup, onların bu süreçteki belirsizliklerle başa çıkmalarını kolaylaştırır (Luthar, 2015).

Psikolojik sağlamlığın bir diğer önemli etkisi, ergenlerin kariyer karar alma süreçlerinde ortaya çıkar. Kariyer seçimi, ergenlik döneminin en önemli gelişim görevlerinden biridir ve bu süreçte karşılaşılan belirsizlikler ve baskılar, ergenler için stres kaynağı olabilir (Srivastava ve Madan, 2020). Ancak, yüksek psikolojik sağlamlığa sahip bireyler, bu süreçte daha az zorluk yaşar ve daha bilinçli kararlar alabilir (Semmer, 2006). Psikolojik sağlamlık, bireylerin öz yeterlilik ve güven duygularını artırarak kariyer seçimlerinde daha kararlı ve memnun olmalarını sağlar (Srivastava ve Madan, 2020). Örneğin, dirençli ergenler, kariyer yollarında karşılaştıkları engelleri aşılmaz olarak görmez; aksine, bu engelleri birer öğrenme fırsatı olarak değerlendirir. Bu iyimser bakış açısı, onların mesleki uyum yeteneklerini güçlendirir ve kariyer kararlarından duydukları tatmini artırır (Tugade ve Fredrickson, 2004). Ayrıca, psikolojik sağlamlığın kariyer karar alma sürecindeki olumlu etkileri, ergenlerin uzun vadeli mesleki başarılarını destekleyen bir faktör olarak öne çıkar (Yavuz, 2023). Bu bağlamda, psikolojik sağlamlığı güçlendiren müdahaleler, ergenlerin hem zihinsel sağlıklarını hem de kariyer gelişimlerini destekleyen bütüncül bir yaklaşım sunar (Masten, 2001).

Ergenlik döneminde depresyon, anksiyete ve stres gibi zihinsel sağlık sorunlarının yaygınlığı, bu dönemin ne kadar hassas olduğunu göstermektedir. Psikolojik sağlık, ergenlerin bu sorunlarla başa çıkabilmesinde ve riskli davranışlardan kaçınmasında kritik bir rol oynar (Srivastava ve Madan, 2020). Aynı zamanda, kariyer karar alma sürecinde dirençli bireylerin daha az zorluk yaşadığı ve daha bilinçli seçimler yaptığı görülmektedir (Lent, 2013). Bu nedenle, ergenlerin psikolojik sağlık düzeylerini artırmaya yönelik müdahaleler hem zihinsel sağlıklarını korumak hem de kariyer gelişimlerini desteklemek açısından büyük önem taşımaktadır. Özellikle okullarda ve aile ortamlarında, ergenlerin öz yeterliliklerini ve iyimserliklerini güçlendiren destekleyici yaklaşımlar kariyer gelişimini destekleyen önemli çalışmalar (Yavuz, 2023). Bu müdahaleler, ergenlerin kariyer karar alma süreçlerinde daha bilinçli ve güvenli adımlar atmalarını sağlayarak, onların mesleki ve kişisel gelişimlerine katkıda bulunur (Lent, 2013).

Ergenlik dönemi aynı zamanda, bireylerin önemli gelişimsel görevlerle yüzleştiği kritik bir evredir. Kariyer seçimi, ergenlik döneminin önemli gelişim görevlerinden biridir ve bu süreç birçok ergen için kaygı ve kararsızlıkla dolu bir deneyim olabilir (Cerit ve Şimşek, 2021). Olumsuz düşünceler, kişisel yeteneklere ve kişiliğe dair farkındalık eksikliği ile engelleyici duygular, kariyer karar alma sürecini başlatmayı veya sürdürmeyi zorlaştırabilir (Hocson, 2012). Bu bağlamda, kariyer danışmanlığı ve psikoeğitim programları, ergenlerin hem psikolojik iyilik hallerini desteklemek hem de duygusal denge ve mesleki yönelim süreçlerinde rehberlik etmek açısından büyük önem taşımaktadır. Bu programlar, ergenlerin kariyer karar alma süreçlerinde karşılaştıkları engelleri aşmalarına yardımcı olurken, psikolojik sağlık durumlarını güçlendiren bir çerçeve sunar (Whiston ve James, 2013).

Kariyer danışmanlığı, yalnızca mesleki yönelimi kolaylaştırmakla kalmaz, aynı zamanda bireylerin psikolojik iyilik hallerini güçlendirir (Lent, 2013). Bu süreç, ergenlerin öz farkındalıklarını artırmalarına, stres ve kaygı düzeylerini azaltmalarına ve psikolojik sağlık durumlarını geliştirmelerine olanak tanır (Patel ve D'Mello, 2024). Kariyer danışmanlığı, bireyleri zorlukları kişisel gelişim fırsatları olarak görmeye teşvik ederek esneklik, uyum sağlama ve etkili başa çıkma mekanizmaları kazandırır. Örneğin, lise öğrencileriyle yapılan çalışmalar, kariyer danışmanlığının kariyer kararsızlığını azalttığını ve öğrencilerin karar verme süreçlerinde daha güvenli hissetmelerini sağladığını göstermektedir (Milot-Lapointe vd., 2020). Ayrıca, kariyer danışmanlığı,

bireylerin mesleki kimliklerini oluşturmalarına yardımcı olur; bu da öz saygı ve sosyal uyum açısından kritik bir öneme sahiptir. İyi tanımlanmış bir mesleki kimlik, kariyer seçimleriyle ilgili kaygı duygularını azaltarak bireylerin psikolojik refahını destekler (Robertson, 2013). Bu etkiler, psikolojik sağlamlığın kariyer karar alma sürecindeki olumlu rolüyle birleştiğinde, ergenlerin hem akademik hem de kişisel gelişimlerini kolaylaştıran bütüncül bir destek sistemi ortaya çıkar (Yavuz, 2023). Bu destek sistemi, ergenlerin duygusal denge ve stres yönetimi becerilerini geliştirmek için psikoeğitim programlarıyla tamamlanabilir.

Psikoeğitim programları, öğrencilerin duygusal denge sağlamalarına ve stresle başa çıkma becerilerini geliştirmelerine katkıda bulunur. Bu programlar, duygu düzenleme, farkındalık ve başa çıkma stratejileri gibi becerileri kazandırarak ergenlerin stres faktörlerine daha etkili yanıt vermelerini sağlar (Atalay ve Kağan, 2022). Psikoeğitim, genellikle stres ve kaygı yönetimi için pratik araçlar sunar ve bu araçlar, öğrencilerin duygusal zorluklarla başa çıkma kapasitelerini artırır (Mohamed vd., 2023). Araştırmalar, psikoeğitimsel müdahalelerin algılanan stres ve tükenmişlik düzeylerini azalttığını, aynı zamanda öz-yansıtma, öz-şefkat ve psikolojik güçlendirme gibi alanlarda iyileşmeler sağladığını göstermektedir (Sawyer vd., 2023). Örneğin, psikoeğitim programlarına katılan öğrencilerin, olumsuz duygularla başa çıkma konusunda daha bilinçli ve esnek oldukları gözlemlenmiştir. Bu beceriler, ergenlerin akademik ve sosyal yaşamlarında karşılaştıkları baskılarla daha sağlıklı bir şekilde mücadele etmelerine olanak tanır (Atalay ve Kağan, 2022). Psikoeğitim programları, kariyer danışmanlığı ile birleştiğinde, ergenlerin hem mesleki hem de duygusal gelişimlerini destekleyen bütüncül bir yaklaşım oluşturur (Glasser, 2000a).

Kariyer danışmanlığı ve psikoeğitim programlarının birbiriyle ilişkisi, ergenlerin hem mesleki hem de duygusal gelişimlerini destekleyen bütüncül bir yaklaşım sunmasında yatmaktadır. Kariyer danışmanlığı, ergenlerin mesleki yönelimlerini netleştirirken psikolojik iyilik hallerini güçlendirir (Patel ve D'Mello, 2024); psikoeğitim programları ise duygusal denge ve stres yönetimi becerilerini geliştirerek bu süreci tamamlar (Atalay ve Kağan, 2022). Her iki müdahale de psikolojik sağlamlığı artırarak ergenlerin zorluklar karşısında daha dirençli olmalarını sağlar. Örneğin, kariyer danışmanlığı sürecinde öz farkındalığı artan bir ergen, psikoeğitim programları sayesinde bu farkındalığı duygu düzenleme becerileriyle birleştirerek daha bilinçli kariyer kararları

alabilir (Patel ve D'Mello, 2024; Sawyer vd., 2023). Bu bütüncül yaklaşım, ergenlerin yalnızca kariyer seçimlerinde değil, aynı zamanda genel yaşam memnuniyetlerinde de olumlu sonuçlar doğurur (Robertson, 2013). Bu bağlamda, gerçeklik terapisi gibi birey merkezli yaklaşımların, ergenlerin kariyer karar alma süreçlerinde sorumluluk almalarını ve özgüvenlerini geliştirmelerini destekleyen etkili bir araç olarak öne çıktığı söylenebilir.

Ortaöğretim öğrencilerinde kariyer planlamasının kritik rolü ve psikoeğitimin bireyin kariyer becerilerini geliştirmedeki etkisi, gençlerin geleceğe hazırlanmasında merkezi bir öneme sahiptir. Öğrencilerin kendilerini keşfetme, kariyer seçeneklerini tanıma ve bu doğrultuda beceriler geliştirme aşamalarını içerir (Shen, 2021). Bu süreç, öğrencilerin yalnızca meslek seçimi yapmalarına değil, aynı zamanda yaşam boyu kariyer gelişimlerine katkı sağlayacak bilinçli kararlar almalarına olanak tanır (Patel ve D'Mello, 2024). Bu bağlamda, Shen (2021), ortaöğretim öğrencilerinde kariyer planlama eğitiminin, kendini keşfetme, kariyer keşfi ve kariyer geliştirme gibi unsurları içerdiğini ve öğrencileri kariyerle ilgili geleceğe hazırlamada önemli bir işlevi olduğunu vurgulamaktadır. Bu dönemde, öğrenciler profesyonel rehberlik ve yönlendirme arayışındadır (Sawyer vd., 2023); bu da kariyer planlamasının yalnızca bireysel bir süreç olmadığını, aynı zamanda uzman desteğiyle şekillendiğini gösterir. Kariyer planlamasının bu çok yönlü yapısı, ergenlerin hem bireysel hem de sosyal destek sistemleriyle güçlendirilmesi gerektiğini ortaya koyar (Savickas, 2013).

Kariyer planlamasında rehberlik, öğrencilerin gelişim düzeylerine uygun bilgi ve destek sağlanmasıyla daha etkili hale gelir (Şeker ve Çapri, 2022). Bu durum psikoeğitimin kariyer planlamasındaki önemine işaret etmektedir. Psikoeğitimin kariyer becerilerini geliştirmedeki etkisi, kariyer karar verme ve uyum sağlama süreçlerinde belirgin bir şekilde ortaya çıkar (Witko 2005). Psikoeğitim, öğrencilerin kariyerle ilgili öz yeterliliklerini artırmak ve kariyer kararlarındaki zorluklarla başa çıkma stratejilerini geliştirmek için yapılandırılmış bir yaklaşımdır. Kurnaz ve Bozkurt (2022)'a göre, kariyer seçimi konusunda danışmanlık alan öğrencilerin karar verme süreçlerinde karşılaştıkları zorlukların azaldığını ve daha bilinçli tercihler yaptıklarını ortaya koymuştur. Benzer şekilde, Şeker ve Çapri (2022), yapılandırılmış psikoeğitim programlarının, öğrencilerin kariyer kararları konusunda öz yeterliliklerini artırdığını ve kariyerle ilgili zorluklarla daha etkili başa çıkma stratejileri geliştirmelerine olanak

sağladığını belirtmektedir. Bu programlar, öğrencilerin yalnızca kariyer hedeflerini netleştirmelerine değil, aynı zamanda bu hedeflere ulaşmak için gerekli becerileri kazanmalarına da yardımcı olur. Örneğin, psikoeğitim yoluyla öğrenciler, özgeçmiş hazırlama, mülakat becerileri veya kariyer hedeflerini belirleme gibi pratik beceriler edinebilir (Şeker ve Çapri, 2022). Bu beceriler, ergenlerin kariyer planlama süreçlerinde daha proaktif ve özgüvenli olmalarını destekler (Bandura, 1997).

Bu bağlamda, psikoeğitim ve profesyonel rehberlik, öğrencilerin kariyerleri için kritik olan kararları daha bilinçli bir şekilde almalarına olanak tanır. Bu unsurların bir araya gelmesi, ortaöğretim öğrencilerinde kariyer planlamasının yalnızca bir meslek seçimi değil, aynı zamanda bireyin kendini gerçekleştirme ve yaşam boyu öğrenme yolculuğunun bir parçası olduğunu gösterir. Bu yolculukta Gerçeklik terapisi ve seçim teorisinin birey merkezli kariyer kararlarında oynadığı rol ile öğrencilerin bireysel sorumluluk ve özgüven geliştirmesine katkısı önemli bir yer tutar. Kariyer planlaması öğrencilerin kendilerini keşfetme, kariyer seçeneklerini tanıma ve bu doğrultuda bilinçli kararlar alma süreçlerini içerir (Shen, 2021). Gerçeklik terapisi, bireylerin kendi seçimlerini yapmaları ve bu seçimlerin sonuçlarından sorumlu olmaları gerektiği ilkesine vurgu yapar. Glasser'ın (1965) belirttiği üzere, sorumluluk, başkalarına zarar vermeden kendi temel ihtiyaçlarını karşılayabilme yetisidir. Bu yaklaşım, kariyer karar verme sürecinde öğrencilerin kendi ilgi alanları, yetenekleri ve değerleri doğrultusunda seçim yapmalarını teşvik eder. Örneğin, bir öğrenci gerçeklik terapisi yaklaşımıyla, kariyer hedeflerini belirlerken dış baskılardan ziyade kendi ihtiyaçlarına odaklanabilir ve bu seçimlerin sorumluluğunu almayı öğrenebilir (Wubbolding, 2007). Bu, öğrencilerin daha bilinçli ve özgüvenli kariyer kararları almalarına katkı sağlar. Kurnaz ve Bozkurt (2022) tarafından vurgulanan, kariyer seçimi konusunda danışmanlık alan öğrencilerin karar verme süreçlerindeki zorluklarının azalması bulgusu bu düşünce ile uyumludur. Gerçeklik terapisi, bu danışmanlık sürecinde bireylerin kendi seçimlerine odaklanmasını destekleyen bir araç olarak işlev görür. Bu yaklaşım, ergenlerin kariyer planlama süreçlerinde öz-yeterliliklerini artırarak uzun vadeli başarılarını destekler (Lent ve Brown, 2008).

Seçim teorisi, bireylerin tüm davranışlarının kendi seçimlerinden kaynaklandığını savunur ve gerçeklik terapisi bu teoriyi uygulayarak bireylerin daha etkili seçimler yapmalarına yardımcı olur (Jusoh, 2018). Kariyer planlama bağlamında, bu yaklaşım

öğrencilerin yalnızca meslek seçimi yapmalarına değil, aynı zamanda bu seçimlerin uzun vadeli sonuçlarını değerlendirerek tatmin edici bir kariyer yaşamı inşa etmelerine olanak tanır. Glasser (1999), gerçeklik terapisinin bireylerin hayatta tatmin edici ilişkiler kurmalarına ve daha etkili seçimler yapmalarına yardımcı olduğunu belirtir. Bu, özellikle ortaöğretim öğrencilerinin kariyer planlama sürecinde, aile ve akranlarıyla sağlıklı iletişim kurarak destek almalarını kolaylaştırabilir; bu da Witko'nun (2005) aile ve akran desteğinin kariyer planlamasındaki önemine dair bulgularıyla örtüşmektedir. Gerçeklik terapisi, ergenlerin sosyal destek sistemlerini etkili bir şekilde kullanmalarını teşvik ederek kariyer karar alma süreçlerini güçlendirir (Glasser, 2000a).

Gerçeklik terapisi, öğrencilerin bireysel sorumluluk ve özgüven geliştirmesine de önemli katkılar sağlar. Sorumluluk kavramı, gerçeklik kuramının temel taşlarından biridir ve bireylerin kendi seçimlerinin sonuçlarını kabul etmelerini gerektirir (Corey, 2008). Bu, öğrencilerin kariyer planlama sürecinde karşılaştıkları zorluklarla başa çıkma becerilerini güçlendirir (Seker ve Çapri, 2022). Örneğin, bir öğrenci, gerçeklik terapisi yoluyla, kariyer hedeflerine ulaşmak için hangi adımları atması gerektiğini planlayabilir ve bu süreçte karşılaştığı engellerden kendini sorumlu tutarak çözüm odaklı bir yaklaşım geliştirebilir. Ayrıca, Jamalabadi ve diğerleri (2022), gerçeklik terapisi eğitiminin öğrencilerde öz yeterliliği artırdığını ve zor durumlarda daha güvenle hareket etmelerini sağladığını göstermiştir. Öz yeterlilik, öğrencilerin kariyer kararlarında kendilerine güvenmelerini ve bu kararları uygulama konusunda daha motive olmalarını sağlar; bu da Seker ve Çapri'nin (2022) psikoeğitimin kariyer öz yeterliliğini artırdığına dair bulgularıyla paralellik gösterir. Gerçeklik terapisi, bu bağlamda, ergenlerin kariyer planlama gibi süreçlerinde hem bireysel sorumluluklarını hem de özgüvenlerini güçlendiren bir çerçeve sunar (Wubbolding, 2011).

Gerçeklik terapisi ve seçim teorisi, ortaöğretim öğrencilerinin birey merkezli kariyer kararları almalarını desteklerken, sorumluluk ve özgüven gibi kritik becerilerin gelişimine katkıda bulunur ve öğrencilerin kendi kariyer yollarını bilinçli bir şekilde çizmelerine olanak tanıyan bütüncül bir çerçeve sunar. Bu yaklaşım, öğrencilerin yalnızca meslek seçimi yapmalarına değil, aynı zamanda bu seçimlerin sorumluluğunu alarak kendilerini gerçekleştirme yolculuğunda ilerlemelerine yardımcı olur. Bu süreç, ergenlerin hem bireysel hem de toplumsal düzeyde daha sağlıklı ve üretken bireyler olmalarını destekleyebilir.

Ortaöğretim öğrencilerinin kariyer yönelimlerinin desteklenmesi, yalnızca bireysel başarıyı değil, aynı zamanda toplumsal gelişimi de olumlu yönde etkiler. Akay (2024), kariyer yöneliminin desteklenmesinin öğrencilerin iş bulma süreçlerini kolaylaştırdığını ve hem iş hem de kişisel hayatlarında daha yüksek başarılar elde etmelerini sağladığını ifade etmektedir. Bu destek, öğrencilerin kendilerine uygun meslekleri seçmelerine olanak tanıyarak, onların ekonomik bağımsızlık kazanmalarına ve toplumsal kalkınmaya katkıda bulunmalarına yardımcı olur (Herr, 2001). Örneğin, kariyer danışmanlığı programları sayesinde öğrenciler, yetkinliklerini ve ilgi alanlarını daha iyi tanıyarak bilinçli kararlar verebilir (Akay, 2024). Bu durum, uzun vadede ekonomik büyümeyi destekleyen nitelikli iş gücü oluşumuna katkı sağlar. Kariyer yöneliminin bu toplumsal etkileri, ergenlerin bireysel gelişimlerinin ötesine geçerek toplumun genel refahına katkıda bulunur (Herr, 2001).

Ek olarak, kariyer yöneliminin desteklenmesi, gençlerin toplumsal sorunlara daha duyarlı ve üretken bireyler olmalarını teşvik eder (Akay, 2024). Toplumda aktif rol oynayan bireyler, yenilikçi çözümler üreterek sosyal ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunur. Örneğin, kariyer planlama süreçlerinde mentorluk ve rehberlik hizmetlerinin sunulması, öğrencilerin potansiyellerini keşfetmelerine ve topluma daha etkili bir şekilde katılmalarına olanak tanır (Korkut-Owen ve Niles, 2011). Bu tür destekler, gençlerin yalnızca kendi kariyer hedeflerine ulaşmalarını değil, aynı zamanda toplumun genel refahına katkıda bulunmalarını sağlar (Herr, 2001). Bu bağlamda, kariyer yöneliminin desteklenmesinin, bireysel ve toplumsal düzeyde sürdürülebilir bir gelişim için stratejik bir öneme sahip olduğu söylenebilir.

Ortaöğretim öğrencilerinin kariyer kararsızlıklarının psikolojik, sosyolojik ve ekonomik faktörlerden kaynaklandığı görülmektedir. Kariyer yöneliminin desteklenmesi, bireylerin iş ve kişisel hayatlarında başarılı olmalarını sağlayarak toplumsal kalkınma ve ekonomik büyüme açısından önemli bir rol oynar. Bu nedenle, eğitim sistemlerinde kariyer danışmanlığı ve destek mekanizmalarının güçlendirilmesi hem bireylerin hem de toplumun geleceği için stratejik bir yatırımdır. Bu süreçte, gerçeklik terapisi ve psikoeğitim gibi yaklaşımlar, ergenlerin kariyer karar alma süreçlerinde daha bilinçli, özgüvenli ve dirençli olmalarını sağlayarak bu stratejik yatırımın etkinliğini artırabilir.

Varsayımlar

Araştırmaya katılan öğrenciler, kendilerine uygulanan veri toplama araçlarını gerçek durumlarını doğru şekilde yansıtacak biçimde yanıtlamışlardır.

Sınırlılıklar

Bu çalışma ortaöğretim öğrencileri ile sınırlıdır. Ayrıca, araştırmanın bulguları, deney ve kontrol gruplarından elde edilen verilerle sınırlıdır.

Tanımlar

Kariyer Bağımlılığı: Kariyer bağlılığı, bireylerin kariyer gelişimlerine aktif olarak bilişsel, duygusal ve fiziksel enerji yatırımı yapma derecesini ifade eder. Coşku, adanmışlık ve proaktif kariyer yönetimi davranışları ile karakterize edilir (Bakker vd., 2011; Schaufeli ve Salanova, 2011).

Depresyon: Depresyon, kalıcı üzüntü, ilgi veya zevk kaybı ve günlük işlevselliği önemli ölçüde bozan bir dizi bilişsel ve fiziksel semptomla karakterize edilen yaygın bir ruh sağlığı bozukluğudur (APA, 2013).

Anksiyete: Anksiyete, duruma orantısız aşırı endişe, korku veya gerginlik ile karakterize edilen bir ruh sağlığı sorunudur ve genellikle kalp atış hızının artması veya huzursuzluk gibi fiziksel semptomlarla birlikte görülür (APA, 2013).

Stres: Stres, algılanan zorluklara veya tehditlere karşı verilen psikolojik ve fizyolojik bir tepkidir. Duygusal gerginlik, bilişsel aşırı yük ve kortizol seviyesinin yükselmesi gibi fiziksel semptomlarla karakterizedir (APA, 2013).

Gerçeklik Terapisi: William Glasser tarafından geliştirilen gerçeklik terapisi, kişisel sorumluluk ve seçimi vurgulayan bir psikoterapi yaklaşımıdır. Bu yaklaşım, geçmiş deneyimlere veya ruh sağlığı tanıları üzerine derinlemesine incelemek yerine, hayatta kalma, sevgi ve aidiyet, güç, özgürlük ve eğlence gibi beş temel psikolojik ihtiyacı karşılamak için mevcut davranışlara odaklanır (Wubbolding, 2007).

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL AÇIKLAMALAR

Bu bölümde, araştırmanın konusuna ilişkin alanyazın doğrultusunda başlıklar halinde açıklamalara yer verilmiştir.

1.1. Kariyer Danışmanlığı

Bireylerin yaşam boyu süren gelişim süreçlerini destekleyen kariyer ve bu süreçte verilen desteği ifade eden kariyer danışmanlığı, bireyin yalnızca meslek seçimiyle sınırlı olmayan, kimlik oluşumu, kişisel gelişim ve toplumsal refahla yakından ilişkili bir süreçtir (Eccles, 2009). Kariyer, bireyin tüm yaşamı boyunca edindiği iş deneyimi ve bu deneyimlerin bireyde meydana getirdiği tutum ve davranış örüntüleridir (Hall, 1994). Bu bağlamda, iş hayatının giderek karmaşıklaşması nedeniyle kariyer eğitime daha geniş perspektifle bakılmaya başlanmıştır ve danışmanlık hizmetlerine ihtiyaç duyulmuştur. Kariyer danışmanlığı; bireylerin güçlü ve zayıf yönlerini fark etmelerine yardımcı olan, iş ve meslekler hakkında detaylı bilgiler edinmelerini sağlayan dinamik bir süreçtir (Smith, 1978). Bu süreç, bireylerin öz farkındalıklarını artırarak, kendilerine uygun kariyer yollarını keşfetmelerine olanak tanır ve ergenlerin kariyer karar alma süreçlerini olumlu yönde etkiler (Srivastava ve Madan, 2020).

Kariyer danışmanlığının bireylerin kariyer gelişimindeki rolü, yalnızca meslek seçimiyle sınırlı kalmaz; aynı zamanda bireylerin yeteneklerini, ilgi alanlarını ve değerlerini anlamalarına yardımcı olur. Savickas (2013)'a göre kariyer danışmanlığı ile bireyler ilgilerinin, becerilerinin ve değerlerinin değerlendirilmesini sağlamaktadırlar. Bununla beraber kariyer gelişimlerine uygun kariyer yollarını fark etmesini sağlayan ve kendilerine uygun kararlar almalarını sağlayan dinamik bir süreçtir (Beiranvand vd., 2024). Bireylerin kariyer gelişimleri hakkında bilinçli kararlar almalarını ve değişen koşullara uyum sağlamalarını amaçlanmaktadır (Alçay, 2015). Bu tanım, kariyer

danışmanlığının bireylerin yaşam boyu öğrenme ve uyum süreçlerini desteklediğini vurgular. Özellikle ergenlik döneminde bireylerin kimlik oluşturma ve karar alma becerilerinin geliştiği bir evrede, bu süreç kritik bir öneme sahiptir (Beiranvand vd., 2024). Kariyer danışmanlığı, ergenlerin öz-yeterlilik inançlarını güçlendirerek, onların hem akademik hem de mesleki hedeflerine ulaşmalarına katkı sağlar (Alçay, 2015).

Kariyer danışmanlığının sistematik yapısı, bireylerin kariyer süreçlerini bilinçli bir şekilde yönetmelerine olanak tanır. Ayrıca, bireylerin kariyer yollarını keşfetmelerine, planlamalarına, yönetmelerine, bunun yanı sıra eğitim, öğretim ve istihdam hakkında bilinçli kararlar almalarına yardımcı olan sistematik bir süreçtir (Brown, 2002). Bu süreç, bireylerin yalnızca meslek seçimi yapmalarına değil, aynı zamanda kariyer ilerlemelerini destekleyecek beceriler kazanmalarına ve işle ilgili sorunları çözmelerine de yardımcı olur. Bir başka deyişle kariyer danışmanlığı, bireylerin kariyer gelişimi süreçleri içerisindeki iş seçimi, kariyer ilerlemesini kolaylaştıracak gerekli yetenekleri kazanmak ve işle ilgili sorunları çözebilmek ile ilgili yardımcı olan bir hizmettir (Soysal, 2007). Bu hizmet, psikoeğitim programlarıyla birleştiğinde, ergenlerin stresle başa çıkma becerilerini güçlendirerek kariyer karar alma süreçlerinde daha dirençli olmalarını sağlar (Atalay ve Kağan, 2022). Böylece, kariyer danışmanlığı, bireylerin hem kişisel hem de mesleki gelişimlerini destekleyen bütüncül bir yaklaşım sunar (Lent, 2013).

Küreselleşen dünyada kariyer danışmanlığının önemi, bireylerin yaşam biçimlerini şekillendiren meslek seçimleriyle daha da artmaktadır. İnsanlar için öneme sahip noktalardan birisi de başarılı olabilecekleri ve istedikleri mesleği seçmektir (Beiranvand vd., 2024). Meslekle birlikte aslında kişiler yaşam biçimlerini de seçmiş olmaktadırlar. Öğrencilerin yetenek ve ilgilerine uygun seçimler yapması sağlanarak aslında mutlu olacakları kariyer seçimlerinde bulunmaları sağlanmaktadır (Karakaya vd., 2013). Çalışma hayatıyla birlikte insan; ihtiyaçlarını karşılamak, beklentilerini gidermek ve ileriye dönük planlar yaparak başarılı olmak ister. Birey kariyerle psikolojik, ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamaktadır (Brown, 2003). Bu bağlamda, kariyer danışmanlığı, bireylerin yalnızca ekonomik bağımsızlık kazanmalarına değil, aynı zamanda psikolojik iyilik hallerini ve sosyal uyumlarını artırmalarına da katkı sağlar. Kariyer yöneliminin desteklenmesi, bireylerin toplumsal sorunlara duyarlı ve üretken bireyler olmalarını teşvik eder (Akay, 2024). Bu nedenle, kariyer danışmanlığının,

bireylerin hem kişisel hem de toplumsal düzeyde refahlarını artıran stratejik bir araç olduğu söylenebilir.

Kariyer danışmanlığının bireylerin öz farkındalıklarını artırmadaki rolü, özellikle ergenlik döneminde kritik bir öneme sahiptir. Kuzgun (2003)'a göre ne istediğini bilen ve isteklerinin ne kadarını yapma potansiyeline sahip olduğunu doğru değerlendiren kişi kendini doğru tanıyan kişidir. Kendi ilgi, yetenek ve ihtiyaçlarıyla ilgili farkındalığı olmayan, mesleklerin gerektirdiği özellikler, imkanlar olumlu ve olumsuz yönleriyle ilgili bilgi sahibi olmayan öğrenciler kulaktan dolma bilgiler ile üst öğrenim kurumlarına gitmektedirler. Öğrencilerin meslek seçimi ve kariyer yöneliminin bu noktada önemi artmakta ve kariyer danışmanlığının etkisi önem az etmektedir (Tatlilioglu, 2023). Bu durum kendini tanıma eksikliğinin kariyer kararsızlığına yol açabileceği görüşüyle uyumludur (Gati ve Asher, 2001). Kariyer danışmanlığı, ergenlerin ilgi alanlarını, yeteneklerini ve değerlerini keşfetmelerine yardımcı olarak, onların bilinçli ve kendilerine uygun kariyer kararları almalarını sağlar. Bu süreç, gerçeklik terapisi gibi birey merkezli yaklaşımlarla desteklendiğinde, ergenlerin kendi seçimlerinin sorumluluğunu almaları ve öz-yeterlilik inançlarını güçlendirmeleri mümkün olur (Wubbolding, 2011).

Kariyer danışmanlığının sunduğu çok yönlü hizmetler, bireylerin yaşamlarının farklı alanlarında karşılaştıkları zorlukları aşmalarına yardımcı olur. Kariyer danışmanlığı hizmetleri insanlara birçok konuda yardım hizmeti de sağlamaktadır. Bunlar; bireyin kendisini ve çevresini tanıması, kariyer imkanları hakkında bilgilendirilmesi, iş fırsatı veya iş kaybı, iş stresi, kariyerler arası geçiş, kariyer planı, iş hayatı ile yaşam arasındaki dengeyi sağlamaktır (Niles vd., 2011). Bu hizmetler, bireylerin yalnızca kariyer hedeflerine ulaşmalarına değil, aynı zamanda iş ve özel yaşam dengesini kurarak genel yaşam memnuniyetlerini artırmalarına da katkı sağlar. Bu bağlamda, kariyer danışmanlığının, bireylerin hem mesleki hem de kişisel yaşamlarında sürdürülebilir bir başarı elde etmelerine olanak tanıyan bütüncül bir destek sistemi olduğu düşünülebilir.

Kariyer danışmanlığı, ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer gelişim süreçlerini desteklemek için vazgeçilmez bir araçtır. Bu dönemde, kariyer danışmanlığı, ergenlerin yeteneklerini ve ilgi alanlarını keşfetmelerine, meslekler hakkında doğru bilgiler edinmelerine ve bilinçli kararlar almalarına yardımcı olur (Patel ve D'Mello, 2024).

Kariyer danışmanlığı, bu süreçte ergenlerin hem zihinsel sağlıklarını hem de mesleki yönelimlerini güçlendiren bir köprü görevi görür (Jamalabadi vd., 2022). Bu nedenle, kariyer danışmanlığının eğitim sistemlerinde daha yaygın ve etkili bir şekilde uygulanması, ergenlerin daha bilinçli, tatmin edici ve başarılı bir kariyer yaşamı sürdürmelerine olanak sağlayacaktır (Whiston ve James, 2013).

1.2. Kariyer Danışmanlığının Kuramsal Temelleri

Kariyer seçimi, bireyin yaşamını derinden etkileyen karmaşık bir süreçtir ve bu sürecin anlaşılmasında farklı kuramsal yaklaşımlar önemli bir rol oynar. Kariyer, bireyin yalnızca meslek seçimiyle sınırlı olmayan, kimlik oluşumu, kişisel gelişim ve toplumsal refahla yakından ilişkili bir süreçtir (Eccles, 2009). Kariyer seçimleriyle ilgili birçok araştırma bulunmaktadır (Polat vd., 2016). Kariyer davranışının tek başına açıklanmasının yeterli olmayışından dolayı da farklı kariyer kuramlarının incelenmesi gerekmektedir. Bu kuramlar, bireylerin kariyer karar alma süreçlerini anlamak ve desteklemek için farklı perspektifler sunar. Parsons ve Holland'ın geliştirmiş oldukları özellik-faktör kuramı, kariyer psikolojik danışmanlığı ile ilgili olarak geliştirilmiş ilk kuramlardır ve içeriğe önem vermektedir. Daha sonrasında ise süreç odaklı yaklaşımı benimseyen Super'in kuramı gelişimsel özelliklere önem vermektedir. Devamında hem içerik hem de süreç odaklı Peterson ve diğerlerinin geliştirdiği kuramlar ise bilişsel süreçleri dikkate alarak kariyerde bilgi işleme kuramı benzeri kuramlar oluşturmuştur. Bütünleştirici kuramlar ve yapılandırıcı yaklaşımlar ise birçok kuramın bir araya getirilip geliştirilmesiyle başlamıştır (Korkut-Owen ve Niles, 2011). Bu kuramlar kariyer danışmanlığı gibi müdahalelerin ergenlik dönemindeki etkilerini anlamada teorik bir temel sağlar (Srivastava ve Madan, 2020). Aşağıda, bu kuramlar ayrıntılı bir şekilde incelenerek, ergenlerin kariyer gelişim süreçleriyle bağlantıları kurulmuştur.

1.2.1. Özellik- Etmen Kuramı

Özellik-Etmen Kuramı, kariyer danışmanlığının tarihsel gelişiminde temel bir yere sahiptir ve bireylerin kişisel özellikleriyle mesleklerin gereklilikleri arasındaki uyumu vurgular. Parsons'ın mesleki rehberlikle ilgili görüşleriyle oluşan bu kuramda özellik kavramı kişilerin çeşitli testlerle ölçülebilecek özelliklerini açıklarken; etmen kavramı ise başarılı bir meslek için gerekli özellikleri açıklamaktadır (Sharf, 2017). Özellik faktör kuramına göre bir kişinin özelliklerinin (yetenek, ilgi, değer vb.)

belirlenmesi seçmiş olduğu eğitim programında daha başarılı olmasında etkili olacaktır (Kuzgun, 2006). Bu nedenle kuramda yetenek, ilgi, değer ve ihtiyaçların belirlenmesi önemlidir (Hansen, 2013). Bu kuram bireylerin kendi kişisel özelliklerine uygun olabilecek mesleklere yöneldiğini söylemektedir (Karancı, 2003). Özellik faktör kuramı bireylerin kendilerine uygun mesleklere yöneldiği bir modeldir (Krumboltz, 1993). Bu kurama göre her birey için uygun bir meslek vardır ve farklı kişisel özelliklere sahip bireyler farklı meslekler seçebilir (Öner, 1982). Özellik etmen kuramına göre ergenlik dönemindeki genç kendi bireysel özelliklerine uygun mesleklere yönelir (Deniz ve Erözkan, 2010). Kendini tanıma eksikliğinin kariyer kararsızlığına yol açabileceği görüşüyle uyumlu olarak, bu kuram, ergenlerin öz farkındalıklarını artırarak bilinçli seçimler yapmalarının önemini vurgular (Gati ve Asher, 2001).

Özellik-Etmen Kuramı, yalnızca meslek seçimiyle sınırlı kalmaz; aynı zamanda bireylerin eğitim süreçlerinde de başarılı olmalarını destekler. Özellik faktör yaklaşımı okul başarısıyla da ilgilenmiş; bu yaklaşım ile öğrencilerin kişisel özellikleri tespit edilerek, kendilerine uygun okul programlarına yerleştirilmeleri sağlanmıştır (Crites, 1976). Williamson'a göre ilgi ve yetenekleri belirlenmiş bir öğrenci kendisine uygun okula yerleştğinde daha başarılı bir hale gelebilmektedir (Kuzgun, 2000). Bireye ait özelliklerin belirlenebilmesi için bir takım görüşme, uygulanan testleri değerlendirme ve meslekler hakkında bilgilendirme gibi teknikler kullanılmıştır. Bunun yanında bireyin yetenek, ilgi gibi özelliklerini belirleyebilmek için çeşitli ölçme araçları geliştirilmiştir (Crites, 1976). Bu kuram okullarda da psikolojik danışman ve öğretmenler tarafından kullanılmaktadır ve mesleki gelişim konusunda da yardımcı olmaktadır. Öğretmen, gencin derslerdeki başarısı ve bireysel özelliklerinden yola çıkarak uygun meslekler hakkında fikir edinebilir. Ancak meslek seçimi ve bu seçimin sorumluluğu tamamen gencin kendisine aittir (Deniz ve Erözkan, 2011). Bu yaklaşım kariyer danışmanlığının ergenlerin öz-yeterlilik inançlarını güçlendirmedeki rolüyle paralellik gösterir ve gerçeklik terapisi gibi birey merkezli yaklaşımlarla desteklendiğinde, ergenlerin kendi seçimlerinin sorumluluğunu almalarını teşvik eder (Wubbolding, 2011).

1.2.2. İş Uyumu Kuramı

İş Uyumu Kuramı, birey ile iş çevresi arasındaki dinamik etkileşimi merkeze alarak kariyer başarısını açıklamaya çalışır. İşe uyum kuramı, birey ve çevre arasındaki

benzerlik ve birbirlerini tamamlamaları durumundan söz eder (Brown ve Lent, 2013). Birey ve iş çevresi arasındaki uyum ve bunun sonucunda bireyin ve çevrenin kazanacakları üzerinde durmasıyla diğer kuramlardan ayrılır (Weiss vd., 1966). Bu kuramda uyuşma kavramı da öne çıkmaktadır. Uyuşma, birey ve onun çalıştığı çevre arasında oluşan karşılıklı uyumdur. Birey ile iş çevresi birbirlerinin gereksinimlerini karşılayarak etkileşim içerisine girerler (Rounds vd., 1987). Birey ile iş çevresi arasındaki etkileşim ne kadar doyum sağlarsa uyuşma da o kadar sağlanmış olur. Birey ile iş çevresi arasındaki uyuşma da bireyin işte kalma süresinin belirleyicisidir (Bacanlı, 2014). Kuram bireyin iş hayatındaki verimliliği, iş disiplini, iş hayatı gibi durumların da üzerinde durmuştur (Sharf, 2017). Bu kuram psikolojik sağlamlığın, ergenlerin kariyer süreçlerinde karşılaştıkları zorluklarla başa çıkmalarını kolaylaştırdığı görüşüyle bağlantılıdır; çünkü iş uyumu, bireyin mesleki tatminini ve direncini artıran bir faktördür (Tugade ve Fredrickson, 2004). İş Uyumu Kuramı, ergenlerin kariyer seçimlerinde yalnızca kişisel özelliklerini değil, aynı zamanda çalışma ortamının sunduğu fırsatları ve beklentileri de dikkate almaları gerektiğini ortaya koyar, bu da kariyer danışmanlığının çevresel faktörleri değerlendirmedeki önemini vurgular (Lent, 2013).

1.2.3. Holland'ın Tipoloji Kuramı

Holland'ın Tipoloji Kuramı, bireylerin kişilik özellikleriyle meslek çevreleri arasındaki uyumu sistematik bir şekilde ele alarak kariyer seçimini açıklar. Bu kurama göre bireyler kendi kişilik özellikleri ile uygun olabilecek çevrelerle etkileşim halinde olur. Yani bireyin kişilik özellikleri ile çevresi bilinirse seçebileceği meslek hakkında da fikir sahibi olunabilir (Kuzgun, 2006). Kuram, bireylerin çevreleriyle kurdukları etkileşimi, meslek seçiminde bireysel ve çevresel özelliklerin etkinliğini açıklar (Brown ve Lent, 2013). Tipoloji kuramının görüşüne göre iş hayatı ve diğer çevrelere bağlı oluşan çevre tipolojisinin yanı sıra bireysel farklılıklara bağlı kişilik tipolojisi vardır. Her bireyin kendisine uygun bir çevresi, her çevrenin de kendisine uygun kişileri vardır (Don Gottfredson ve Duffy, 2008). Holland'ın tipoloji kuramı bireylerin kişilik özellikleri ile çevrelerini kategorize etmiştir. Meslek seçiminde o döneme kadarki süreçte oluşan kişilik özellikleri, ilgi ve yetenek belirleyici olmaktadır (Demirkol ve Aslan, 2021). Meslek seçimi sahip olunan bireysel özelliklerin çalışma hayatındaki karşılığıdır (Yeşilyaprak, 2013). Ergenlik döneminin, bireylerin kimlik oluşturma ve kendini keşfetme süreçleriyle

dolu olduğu göz önüne alındığında, bu kuram, ergenlerin kişilik özelliklerini tanıyarak uygun meslek seçimleri yapmalarının önemini vurgular (Beiranvand vd., 2024).

Tipoloji kuramında altı tane kişilik tipi bulunmaktadır ve meslekler de bu kişilik tiplerine göre ayrılmaktadır. Bu kişilik tipleri gerçekçi, araştırmacı, sanatçı, sosyal, girişimci ve gelenekseldir (Toomey vd., 2009). Bir kişinin ya da mesleğin sadece tek bir tipe uyması nadiren görülen bir durumdur. Kişiler ya da meslekler birden çok tiplerin birleşiminden oluşabilmektedir (Bacanlı, 2014). Bireyler kendileri ve meslekler hakkında ne kadar çok farkındalığı yüksekse yani mesleki kimlikleri oluşmuşsa meslek seçimlerinde de daha kolay karar verebilmektedirler. Kendi yetenek ve ilgilerini, meslekleri iyi tanımaktadırlar. Bu durum da meslek seçimlerini olumlu etkilemektedir (Nauta, 2013). Holland'ın bu yaklaşımı, kariyer danışmanlığının, ergenlerin öz farkındalıklarını artırarak mesleki kimliklerini oluşturmalarına yardımcı olduğu görüşüyle uyumludur (Patel ve D'Mello, 2024). Ayrıca, gerçeklik terapisi gibi yaklaşımlar, ergenlerin kişilik özelliklerine uygun seçimler yapmalarını teşvik ederek bu kuramın pratiğe dökülmesine katkı sağlar (Corey, 2013).

1.2.4. Ginzberg ve Arkadaşlarının Gelişim Kuramı

Ginzberg ve arkadaşlarının Gelişim Kuramı, meslek seçimini yaşam boyu süren bir süreç olarak ele alarak kariyer gelişimine bütüncül bir bakış sunar. Ginzberg ve arkadaşları tarafından ilk defa meslek seçimine gelişimsel açıdan bakılmıştır (Zunker, 2002). Ginzberg ve arkadaşları meslek seçiminin tek bir andan ibaret olmadığını çocukluktan yetişkinliğe kadar devam eden bir gelişim süreci olduğunu savunmuşlardır (Yeşilyaprak vd., 1996). Meslek seçimi tek bir seferde alınan bir karar olmadığını yıllarca süren bir süreç olduğunu açıklar (Ayas vd., 2010). Ginzberg (1951)'e göre meslek seçimi bireylerin istekleri ve var olan şartlar arasındaki uyumdur ve geri dönülemeyen bir süreçtir. Meslek seçimi bireysel değerler, duygusal etmenler, eğitim ve yaşanan coğrafya etkilemektedir. Bu öğeler meslek seçiminde etkili olmaktadır. Kurama göre ergenler için meslek seçimini karşılaşılan yaşam içerisinde sorumluluklara bağlı oluşan süreç olarak ele alınmıştır (Peterson ve Gonzales, 2000). Ginzberg ve arkadaşları meslek seçiminin geri dönülmez bir süreç olduğunu ve meslek seçiminin bir uzlaşma gerektirdiğini söylerler (Peters ve Hansen, 1971). Ergenlik döneminin, bireylerin karar

alma becerilerinin geliştiği bir evre olduğu düşünöldüğünde, bu kuram, ergenlerin meslek seçimini bir gelişim süreci olarak ele almanın önemini vurgular (Steinberg, 2007).

Ginzberg lise döneminde ergenin deneme evresi içinde olduğunu belirtir (Peterson ve Gonzales, 2000). Ergen içinde bulunduğu bu dönemde kendisine ve mesleklere dair bilgisi artar ve kariyeri konusunda karar verme aşamasına yaklaşır (Sharf, 2017). Ergenlik dönemi aynı zamanda bir geçiş sürecidir. Bu geçiş sürecinde ergenlerin kendileriyle ilgili farkındalıkları artar, özellikle de ilgi ve yeteneklerini keşfeder. Bunun yanında mesleklerin onlara sağlayabileceği imkanların da farkına varır (Yeşilyaprak, 2012). Ergen hayat planını çizmeye başlamıştır. Meslek seçimleri konusunda daha gerçekçi bakmaya başlamıştır. Yetenek ve ilgilerini gösterebilecek ortamlar arar. Çalışma hayatı ve iş imkanı hakkında bilgi sahibidir. Genç deneme dönemi yaklaştıkça meslek seçme sorumluluğunun önemini farkına varmıştır. Artık bu evrede kendisiyle ilgili farkındalığı vardır ve kararlarının ne tür sonuçlarının olacağını bilir (Kuzgun, 2000). Bu süreç, psikoeğitim programlarının, ergenlerin karar alma becerilerini güçlendirmedeki rolüyle bağlantılıdır; çünkü deneme evresi, ergenlerin bilinçli seçimler yapabilmeleri için rehberliğe ihtiyaç duydukları bir dönemdir (Atalay ve Kağan, 2022).

1.2.5. Super'in Kuramı

Super'in Kuramı, meslek seçimini bireyin benlik kavramıyla ilişkilendirerek kariyer gelişimini yaşam boyu devam eden bir süreç olarak ele alır (Kuzgun, 1982). Super, meslek seçiminin bir insanın hayatında çok önemli bir durum olduğunu söylemektedir (Yeşilyaprak, 2012). Meslek gelişimi sürekli devam eden bir süreçtir (Super, 1963). Benliğin meslek seçimini etkilediğini söyleyen Super, meslek seçimi yaparken insanın kendisi hakkındaki düşüncelerini ve benliğini açıkça ortaya koyduğunu ifade eder (Kuzgun, 1982). Super'e göre lise döneminde bir ergen, araştırma evresindedir ve hem kendisine hem de mesleklere yönelik birtakım araştırmalar içerisindedir. Bu araştırmalar sonucunda da kariyer seçeneklerinin farkına varır ve bu seçenekleri tanımaya çalışır (Sharf, 2017). Bu dönemde ergenlerin mesleklere ilişkin daha net düşünceleri oluşur (Yeşilyaprak, 2012). Araştırma aşamasında ergen kendi kişisel özelliklerinin, mesleki rollerinin ve iş hayatının farkına varmaktadır. Diğer insanlarla olan etkileşimler kişinin mesleki benliği ile ilgili fikir vermektedir (Sharf, 2017). Bu dönemde ergen kendini tanımaya başlar, bir takım rol denemeleri yapar, meslekler hakkında da araştırma

yaptığı bir dönemdir (Yeşilyaprak vd., 1996). Ergenlik döneminin, bireylerin kimlik oluşturma sürecinde kritik bir evre olduğu düşünüldüğünde, Super'in kuramı, ergenlerin benlik kavramlarını keşfederek kariyer seçimlerini şekillendirmelerinin önemini ortaya koyar (Erikson, 1968). Ayrıca, gerçeklik terapisi, ergenlerin benlik kavramlarını netleştirerek sorumluluk almalarını destekleyen bir yaklaşım olarak bu kuramla uyumludur (Wubbolding, 2011).

1.2.6. Gottfredson'un Öz-Yaratım Daraltma-Uzlaşma Kuramı

Gottfredson'un Öz-Yaratım Daraltma-Uzlaşma Kuramı, kariyer seçimini psikolojik, sosyolojik ve bilişsel faktörlerin etkileşimiyle açıklar ve bireyin gelişimsel sürecine odaklanır (Yeşilyaprak, 2012). Daraltma-uzlaşma kuramı bireyin kariyer yaşantısını gelişimsel açıdan ele almıştır. Kariyer gelişim sürecine farklı açılardan da bakılmasını, psikolojik, sosyolojik ve bilişsel açılardan da ele alınmasının meslek seçiminde önemli olduğunu belirtir (Gottfredson, 1981). Gottfredson'a göre ergen, insanlar tarafından daha çok tercih edilen ama aynı zamanda ulaşılabilir olan meslekleri seçmeye yönelir. Ergen kendi kişilik özellikleri ile içinde bulunduğu ailesinin de ihtiyaçlarına uygun meslekleri tercih eder (Yeşilyaprak, 2012). Bireyler ergenliğe girerken kendi kişiliklerine uygun mesleklerin arayışına girerler. Sosyal statü, yetenek, cinsiyet rollerinin yanında ilgi ve değer gibi etkenler de dahil edilir. Bir başka deyişle kişilik özelliklerinin yanında cinsiyet ve mesleki statü gibi kriterler de ön plana çıkmıştır (Blanchard ve Lichtenbeg, 2003). Meslek seçimi bir uzlaşma işidir ve istenmeyen seçenekler elenerek daraltılmış olunur, istenen seçenekler ise var olan durumlarla uzlaşma sağlanarak karar verilir (Kuzgun, 2006). Daraltma gelişimsel süreç içerisinde çok önemlidir. Çocuk ve ergenlerde meslek seçiminde istenmeyen seçenekler daraltma ile ortadan kaldırılır. Uzlaşma süreci ise çocuk ve ergenlerin arzu ettikleri seçenekler arasında kendileri için en uygun ulaşılabilir seçeneğe karar vermesidir (Gottfredson, 2005). Bu kuram, aile ve toplumsal baskıların ergenlerin kariyer kararlarını etkilediği görüşüyle uyumludur ve bu faktörlerin uzlaşma sürecinde nasıl şekillendiğini açıklar (Leung vd., 2011).

Kariyer gelişimi ile ilgili kuramların ergenlik dönemindeki gençlerin kariyer gelişimine yönelik görüşleri incelendiğinde ergenlerin bu dönemde yetenek, ilgi, değer, kişilik özellikleri, aile yapısı ve toplumsal yapı gibi farklı faktörlerden etkilenerek kariyer

seçimi yaptığı anlaşılmaktadır. Söz konusu kuramların vurguladığı en önemli durumlardan biri bireyin kendi özelliklerini fark etmesi ve bu farkındalık ile seçimlerini yapmasıdır. Kendine dair kişisel özelliklerinden ziyade yaşadığı toplumun değerlerinin etkisi altında kalan gençler yanlış meslek seçiminde bulunabilmektedirler. Gencin doğru meslek seçiminde bulunması ve mesleğinde başarılı olabilmesi için mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığının faaliyetlerinin artırılması gerekmektedir. Böylece gençler meslekler ve mesleklere dair kendilerinde olması gereken kişisel özellikler ve yetenekler konusunda fikir sahibi olmaları sağlanabilir (Akdemir, 1991). Bu görüş, kariyer danışmanlığı ve psikoeğitim programlarının, ergenlerin bilinçli seçimler yapmalarını desteklemedeki kritik rolüyle doğrudan bağlantılıdır (Yavuz, 2023). Ayrıca, gerçeklik terapisi gibi yaklaşımlar, ergenlerin kendi özelliklerini tanıyarak ve sorumluluk almalarını teşvik ederek, bu kuramların pratikte uygulanmasına katkı sağlayabilir.

Kariyer danışmanlığının kuramsal temelleri, ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer gelişim süreçlerini anlamada ve desteklemede vazgeçilmez bir çerçeve sunar. Özellik-Etmen Kuramı, İş Uyumu Kuramı, Holland'ın Tipoloji Kuramı, Ginzberg'in Gelişim Kuramı, Super'in Kuramı ve Gottfredson'un Daraltma-Uzlaşma Kuramı, ergenlerin kariyer seçimlerini etkileyen farklı boyutları (kişisel özellikler, çevresel faktörler, gelişimsel süreçler) ele alarak bütüncül bir anlayış sağlar. Kariyer danışmanlığı, ergenlerin bu süreçte karşılaştıkları zorluklarla başa çıkmalarını kolaylaştırırken, gerçeklik terapisi, bireylerin kendi seçimlerinin sorumluluğunu almalarını teşvik eder (Jamalabadi vd., 2022). Bu kuramlar, kariyer danışmanlığının ergenlerin hem zihinsel sağlıklarını hem de mesleki yönelimlerini güçlendiren bir köprü görevi görmesini sağlar. Bu nedenle, bu kuramsal temellerin rehberliğinde geliştirilen kariyer danışmanlığı uygulamaları, ergenlerin daha bilinçli, tatmin edici ve başarılı bir kariyer yaşamı sürdürmelerine olanak sağlayacaktır (Whiston ve James, 2013).

1.3. Kariyer Danışmanlığında Bireysel ve Çevresel Faktörler

Kariyer danışmanlığı, bireylerin kariyer seçimlerini şekillendiren çok boyutlu bir süreçtir ve bu süreçte hem bireysel hem de çevresel faktörler önemli bir rol oynar. Kariyer danışmanlığında kariyer değerlendirmesi yapılırken kişisel özellikler, ilgi, yetenek ve değerler gibi bireysel farklılıklara bakılmaktadır (Armstrong ve Rounds, 2010). Kariyer gelişimini etkileyen kişisel faktörler dışadönüklük, vicdanlılık, geleceğe yönelim,

iyimserlik, strese dayanıklılık, öz yeterlilik, bilişsel kapasite gibi özelliklerdir (Šverko ve Babarović, 2019). Kariyer seçimini etkileyen en önemli faktörlerden birisi bireyin kendi yeteneklerine olan inancıdır. Bireylerin öz yeterlilik inancı ne kadar yüksek olursa kariyer fırsatlarını değerlendirme ve kendini yetiştirmede de o kadar başarılı olmaktadır (Polat vd., 2016). Bu bireysel faktörler, psikolojik sağlamlık kavramıyla doğrudan bağlantılıdır; çünkü öz yeterlilik ve strese dayanıklılık gibi özellikler, ergenlerin kariyer karar alma süreçlerinde karşılaştıkları zorluklarla başa çıkmalarını kolaylaştırır (Srivastava ve Madan, 2020). Bu bağlamda, kariyer danışmanlığı, bireylerin kişisel özelliklerini tanıyarak kendilerine uygun kariyer yollarını seçmelerine rehberlik eder (Lent, 2013).

Bireylerin kariyer hedeflerini belirlerken dikkate aldıkları kriterler, yalnızca kişisel özelliklerle sınırlı kalmaz; çevresel faktörler de bu süreçte belirleyici bir rol oynar. Kariyer danışmanlığında bireyler kariyer hedeflerini seçerken konfor alanı algısı, iş dünyasının değişken yapısı, aile, kendini tanıma, doygunluk hissi, yaş ve kariyer basamaklarının yapısı olmak üzere birtakım kriterlere göre belirlemektedir (Şen-Baz, 2021). Ayrıca bireyin sosyoekonomik durumu ve fırsatlar kariyer gelişimini etkileyen unsurlardır (Šverko ve Babarović, 2019). Örneğin, iş dünyasının hızla değişen dinamikleri, bireylerin kariyer seçimlerinde esneklik ve uyum sağlama becerisi gerektirir; bu da psikoeğitim programlarının, ergenlerin stres yönetimi ve esneklik becerilerini geliştirmedeki rolüyle uyumludur (Atalay ve Kağan, 2022). Ayrıca, sosyoekonomik durum, bireylerin erişebileceği eğitim ve iş fırsatlarını doğrudan etkileyerek kariyer karar alma süreçlerini şekillendirir. Bu faktörler, ergenlerin kariyer hedeflerini belirlerken hem bireysel hem de çevresel dinamikleri dengelemesi gerektiğini gösterir ve kariyer danışmanlığının bu dengeyi sağlamada kritik bir rol oynadığı söylenebilir.

Çevresel faktörler arasında aile ve sosyal çevre, ergenlerin kariyer seçimlerinde özellikle belirleyici bir etkiye sahiptir. Kariyer seçimlerini aile geçmişi, ebeveyn beklentileri ve yetiştirilme tarzı önemli ölçüde şekillendirmektedir (Leung vd., 2011). Ayrıca ergenlik döneminde okul iklimi, akran etkisi de beklentilerin şekillenmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Olowolabi ve Osakuade, 2020). Aile dinamiklerinin ergenlerin zihinsel sağlıklarını ve kariyer kararlarını etkileyebileceği görüşüyle uyumlu olarak, aile geçmişi ve ebeveyn beklentileri, ergenlerin meslek seçimlerinde hem motivasyon kaynağı hem de baskı unsuru olarak ortaya çıkabilir (Leung vd., 2011). Okul iklimi ve akran etkisi ise ergenlerin sosyal destek ağlarını güçlendirerek veya sınırlayarak

kariyer yönelimlerini şekillendirir. Örneğin, destekleyici bir okul ortamı, ergenlerin öz farkındalıklarını artırarak bilinçli kariyer kararları almalarına yardımcı olabilirken, olumsuz akran etkileri kararsızlığı artırabilir (Olowolabi ve Osakuade, 2020). Bu noktada, gerçeklik terapisi gibi birey merkezli yaklaşımlar, ergenlerin aile ve akran baskılarından bağımsız olarak kendi ilgi ve yeteneklerine odaklanmalarını teşvik eder (Wubbolding, 2011). Böylece, kariyer danışmanlığı, bireysel ve çevresel faktörlerin etkileşimini dikkate alarak ergenlerin daha bilinçli ve tatmin edici kariyer seçimleri yapmalarını sağlar (Whiston ve James, 2013).

Kariyer danışmanlığında bireysel ve çevresel faktörlerin bir arada değerlendirilmesi, ergenlerin kariyer gelişim süreçlerini anlamada ve desteklemede bütüncül bir çerçeve sunar. Ergenlik döneminin, bireylerin kimlik oluşturma ve karar alma becerilerinin yoğun bir şekilde geliştiği bir evre (Beiranvand vd., 2024) olduğu göz önüne alındığında bu dönemdeki, bireysel özellikler (öz yeterlilik, iyimserlik, strese dayanıklılık) ve çevresel faktörler (aile, sosyoekonomik durum, okul iklimi) arasındaki etkileşimin, ergenlerin kariyer seçimlerini doğrudan etkileyeceği söylenebilir. Diğer taraftan psikolojik sağlamlık, bu faktörlerin dengelenmesinde kritik bir rol oynar; çünkü dirençli ergenler, çevresel baskılar karşısında daha bilinçli ve öz güvenli kararlar alabilir (Yavuz, 2023). Kariyer danışmanlığı, bu bireysel ve çevresel faktörleri dikkate alarak ergenlerin öz farkındalıklarını artırmalarına, kendilerine uygun meslekleri seçmelerine ve uzun vadeli mesleki tatmin elde etmelerine yardımcı olur. Bu nedenle, kariyer danışmanlığı programlarının, ergenlerin hem bireysel özelliklerini hem de çevresel dinamiklerini dikkate alan yapılandırılmış müdahaleler sunması, onların hem zihinsel sağlıklarını hem de kariyer gelişimlerini desteklemek açısından stratejik bir öneme sahip olduğu ifade edilebilir.

1.4. Kariyer Adanmışlığı

Kariyer adanmışlığı, bireylerin meslek yaşamlarını bilinçli ve proaktif bir şekilde yönlendirme çabalarını ifade eden çok boyutlu bir kavramdır. Bir başka ifade ile kariyer adanmışlığı, bireyin kariyerini proaktif bir şekilde geliştirme ve düzenlemeyi ifade eden bir kavramdır (Hirschi vd., 2014). Kariyer adanmışlığı proaktif bir davranıştır yani kişinin kariyerini başarmak için gösterdiği çaba ve bağlılığı yansıtmaktadır (Muslu ve Temur, 2021). Bu tanım, bireylerin kariyer süreçlerinde yalnızca pasif bir şekilde fırsatları

beklemek yerine, kendi hedeflerini belirleyip bu hedeflere ulaşmak için aktif adımlar attığını vurgular. Ayrıca kariyer adanmışlığı, ergenlerin kariyer gelişimlerinde karşılaştıkları belirsizlikler ve zorluklar karşısında dirençli ve kararlı olmalarını destekleyen bir tutumdur (Srivastava ve Madan, 2020). Böylece, kariyer adanmışlığı, ergenlerin hem kişisel hem de mesleki gelişimlerini güçlendiren bir faktör olarak öne çıkar (Lent, 2013).

Kavramsal olarak incelendiğinde bireyin kariyer gelişimi ile ilgili gösterdiği davranışlar olarak tanımlanan kariyer adanmışlığının (Jaensch vd., 2016) çerçevesini bireylerin kariyer süreçlerinde sergiledikleri davranışsal ve stratejik yaklaşımlar kapsar. Bu kavram aynı zamanda bireylerin kariyer planlama, kariyer eksikliği, kariyer keşfi, ağ oluşturma, beceri geliştirme ve kariyer yönetimi stratejileri gibi kariyer kavramına ilişkin ögeleri ifade eder (Hirschi 2014). Bu ögeler, bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmak için sistematik bir şekilde kendilerini geliştirmeye yönelik attıkları adımları içerir. Örneğin, kariyer planlama, bireylerin uzun vadeli hedeflerini belirleyerek bu hedeflere yönelik hazırlık yapmalarını sağlarken; kariyer keşfi, bireylerin ilgi alanlarını ve yeteneklerini tanıyarak uygun meslekleri araştırmasını teşvik eder (Patel ve D'Mello, 2024). Benzer şekilde, ağ oluşturma ve beceri geliştirme, bireylerin iş dünyasında rekabet avantajı elde etmelerine olanak tanır (Jaensch vd., 2016). Bu davranışlar, kariyer danışmanlığının, ergenlerin öz farkındalıklarını artırarak bilinçli kariyer seçimleri yapmalarını desteklediği görüşüyle uyumludur (Patel ve D'Mello, 2024). Ayrıca, gerçeklik terapisi gibi birey merkezli yaklaşımların, ergenlerin kariyer adanmışlıklarını güçlendirerek kendi hedeflerine yönelik sorumluluk almalarını teşvik edeceği sölenebilir. Bu bağlamda kariyer adanmışlığının, bireylerin yalnızca meslek seçimiyle değil, aynı zamanda kariyerlerini sürdürülebilir bir şekilde yönetme süreçleriyle de ilişkili olduğu görülür.

Kariyer adanmışlığı, ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde kritik bir rol oynar ve hem bireysel hem de çevresel faktörlerle şekillenir (Leung vd., 2011). Ergenlik döneminin bireylerin kendilerini keşfetme ve karar alma becerilerinin yoğun bir şekilde geliştiği bir evre olduğu belirtilmiştir (Beiranvand vd., 2014). Bu dönemde, kariyer adanmışlığı, ergenlerin kendi yetenek ve ilgilerine uygun meslekleri keşfetmelerine ve bu doğrultuda proaktif adımlar atmalarına olanak tanır. Örneğin, kariyer planlama ve beceri geliştirme gibi kariyer adanmışlığı davranışları, ergenlerin öz yeterlilik inançlarını güçlendirerek kariyer hedeflerine daha güvenle ilerlemelerini sağlar

(Leung vd., 2011). Psikoeğitim programları, ergenlerin kariyer adanmışlıklarını desteklemek için önemli bir araç sunar; örneğin, bu programlar, ergenlerin stres yönetimi ve kariyer hedeflerine yönelik motivasyonlarını artırmalarına yardımcı olur (Atalay ve Kağan, 2022). Ayrıca, aile ve akran etkileri gibi çevresel faktörler, ergenlerin kariyer adanmışlık düzeylerini etkileyebilir; bu nedenle, kariyer danışmanlığı, bu faktörleri dikkate alarak ergenlerin proaktif davranışlarını güçlendiren bir köprü görevi görür (Whiston ve James, 2013).

Kariyer adanmışlığı, ergenlik döneminde bireylerin kariyer gelişim süreçlerini desteklenmek için temel bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır. Bu temel unsur bireylerin yaşam biçimleri ile ilgili aldıkları kararları bilinçli ve proaktif bir şekilde almalarını sağlayarak, onların meslek yaşamlarında tatmin ve başarı elde etmelerine katkı sağlar. (Jaensch, 2016). Kariyer danışmanlığı gibi müdahalelerin, ergenlerin zorluklar karşısında dirençli olmalarını ve bilinçli seçimler yapmalarını desteklediği vurgulanmıştır (Jamalabadi vd., 2022). Kariyer adanmışlığı, bu müdahalelerle birleştiğinde, ergenlerin yalnızca kariyer hedeflerine ulaşmalarını değil, aynı zamanda kişisel gelişimlerini ve toplumsal refahlarını da artıran bir süreç haline gelebilir. Bu nedenle, kariyer danışmanlığı programlarının, ergenlerin kariyer adanmışlıklarını güçlendirecek yapılandırılmış müdahaleler sunması, onların hem bireysel hem de mesleki yaşamlarında sürdürülebilir bir başarı elde etmelerine olanak sağlayabilir.

1.5. Kariyer Adanmışlığını Etkileyen Faktörler

Kariyer adanmışlığı, bireylerin meslek yaşamlarını proaktif bir şekilde yönetme ve geliştirme çabalarını etkileyen çok yönlü bir kavramdır. Bu bağlamda, kariyer adanmışlığını etkileyen faktörlerin, ergenlerin sergiledikleri davranışları ve bağlılık düzeylerini anlamada temel bir rol oynadığı söylenebilir (Beiranvand vd., 2024). Ayrıca psikolojik sağlamlık da ergenlerin kariyer adanmışlıklarını destekleyerek karşılaştıkları zorluklar karşısında dirençli olmalarını sağlar (Srivastava ve Madan, 2020). Kariyer adanmışlığını etkileyen faktörler; psikolojik, sosyolojik, ekonomik ve politik, demografik ve organizasyonel faktörler olarak sınıflandırılabilir. Bu faktörlerin her biri, bireylerin kariyer hedeflerine yönelik motivasyonlarını ve bağlılıklarını farklı açılardan şekillendirir ve kariyer danışmanlığının bu faktörleri dikkate alarak ergenlere rehberlik etmesinin önemini ortaya koyar (Lent, 2013).

1.5.1. Psikolojik Faktörler

Psikolojik faktörler, bireyin içsel dinamiklerinin kariyer adanmışlığı üzerindeki etkisini açıklar ve özellikle ergenlik döneminde belirleyici bir rol oynar (Tiganj, 2019). Kişilik özelliklerine göre kariyer adanmışlık belirlenmeye çalışılmıştır (Leung vd., 2011). Bireyin kariyerine olan bağlılığını deneyimlere açıklık, sorumluluk ve duygusal denge gibi kişilik özellikleri şekillendirilebilir (Tiganj, 2019). Örneğin, deneyimlere açıklık, bireylerin yeni kariyer fırsatlarını keşfetme ve risk alma eğilimini artırırken; sorumluluk, kariyer hedeflerine ulaşmak için disiplinli bir yaklaşım sergilemeyi teşvik edebilir (Leung vd., 2011).

Duygusal denge ise, iş yaşamındaki stres ve belirsizliklerle başa çıkmada bireylere avantaj sağlar (Leung vd., 2011). Bu özellikler, ergenlerin öz farkındalık geliştirme sürecine katkıda bulunarak, onların kariyer adanmışlıklarını güçlendirir (Erikson, 1968). Ayrıca, öz yeterlilik inancı, psikolojik faktörlerin kariyer adanmışlığı üzerindeki etkisini pekiştirir; çünkü kendine güvenen ergenler, kariyer hedeflerine ulaşmak için daha proaktif davranışlar sergiler (Leung vd., 2011). Kariyer danışmanlığı, bu psikolojik faktörleri değerlendirerek ergenlerin kişisel özelliklerini tanımlarına ve kariyer hedeflerine uygun stratejiler geliştirmelerine yardımcı olabilir.

1.5.2. Sosyolojik Faktörler

Sosyolojik faktörler, bireyin sosyal çevresi ve iş yeri dinamiklerinin kariyer adanmışlığı üzerindeki etkisini vurgular (Olowolabi ve Osakuade, 2020). Kariyer adanmışlığının bir diğer faktörlerinden biri de iş yeriyle derin bir bağ kuran ve iş birliği içinde çalışan kişilerdir. Aynı zamanda iş yerindeki yan haklar, iş güvencesi, güvenlik, çalışma çevresi gibi durumlar da çalışanların kariyerlerine bağlanmalarını sağlamaktadır (Yılmaz ve Keçecioğlu, 2018). Örneğin, destekleyici bir çalışma çevresi ve iş birliğine dayalı ilişkiler, bireylerin iş yerindeki aidiyet duygusunu artırarak kariyer adanmışlıklarını güçlendirebilir.

İş güvencesi ve yan haklar ise, bireylerin uzun vadeli kariyer planları yapmalarına olanak tanır (Yılmaz ve Keçecioğlu, 2018). Bu faktörler, sosyal çevrenin, ergenlerin kariyer yönelimlerini şekillendirmedeki rolüyle uyumludur; çünkü ergenlik döneminde akranlar ve okul iklimi gibi sosyolojik unsurlar, bireylerin kariyer hedeflerine yönelik tutumlarını etkiler (Olowolabi ve Osakuade, 2020). Kariyer danışmanlığı, ergenlerin

sosyal çevreleriyle olan etkileşimlerini değerlendirerek, onların kariyer adanmışlıklarını destekleyen olumlu ilişkiler kurmalarına rehberlik eder.

1.5.3. Ekonomik ve Politik Faktörler

Ekonomik ve politik faktörler, bireylerin kariyer adanmışlıklarını şekillendiren dışsal koşulları ifade eder ve özellikle ergenlerin erişebileceği fırsatlarla ilişkilidir (Yavuz, 2023). Eğitim ve kariyer geliştirme programlarının, bireylerin kariyerlerine olan bağlılıklarını artırdığı ve yaptıkları işin onlara yeni yetkinlikler kazandırmasının da kariyer adanmışlığını olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmaktadır (Kılıç, 2021). Örneğin, kaliteli eğitim programları ve mesleki gelişim fırsatları, bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmak için gerekli becerileri edinmelerini sağlayarak adanmışlıklarını artıracak ifade edilebilir. Ayrıca, işin bireye yeni yetkinlikler kazandırması, mesleki tatmin ve motivasyonu yükselterek kariyer adanmışlığını destekler (Kılıç, 2021). Bu faktörler, sosyoekonomik durumun, ergenlerin kariyer karar alma süreçlerini etkilediği görüşüyle bağlantılıdır; çünkü ekonomik koşullar, ergenlerin erişebileceği eğitim ve iş fırsatlarını doğrudan şekillendirir (Šverko ve Babarović, 2019). Bu bağlamda psikoeğitim programları ise, ekonomik ve politik faktörlerin etkisini dengelemek için ergenlere kariyer geliştirme becerileri kazandırarak adanmışlıklarını güçlendirebilir (Atalay ve Kağan, 2022). Kariyer danışmanlığı, bu faktörleri dikkate alarak ergenlerin mevcut fırsatları en iyi şekilde değerlendirmelerine ve ekonomik belirsizliklere karşı dirençli olmalarına yardımcı olur (Yavuz, 2023).

1.5.4. Demografik Faktörler

Demografik faktörler, bireyin yaş, kıdem ve statü gibi özelliklerinin kariyer adanmışlığı üzerindeki etkisini açıklar. Demografik değişkenlerden yaş, kıdem ve statüye göre çalışanda kariyer adanmışlığını etkilemektedir (Kılıç ve Bayraktar, 2021). Tecrübeli çalışanların da iş yerine olan bağının daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir (Kılıç, 2021). Kılıç ve Bayraktar (2021) daha fazla iş deneyimine sahip bireylerin, kariyer süreçlerinde daha fazla sorumluluk alarak ve iş yerindeki rollerine daha fazla anlam yükleyerek adanmışlıklarını arttırdığını ifade etmiştir. Ergenlik bağlamında, yaş faktörü, bireylerin kariyer hedeflerine yönelik olgunluk düzeylerini etkiler; daha ileri yaşlardaki ergenler, kariyer planlama konusunda daha bilinçli kararlar alabilir (Kılıç, 2021).

Bu durum, ergenlik döneminin farklı gelişim aşamalarının kariyer karar alma süreçlerini etkilediği görüşüyle uyumludur (Steinberg, 2007). Bunun yanı sıra öz farkındalık, demografik faktörlerin etkisini dengelemek için önemlidir; çünkü ergenlerin kendi gelişim düzeylerini anlamaları, kariyer adanmışlıklarını güçlendirebilir (Patel ve D'Mello, 2024). Kariyer danışmanlığı, ergenlerin demografik özelliklerini dikkate alarak, onların yaş ve deneyim düzeylerine uygun kariyer hedefleri belirlemelerine yardımcı olur (Kılıç ve Bayraktar, 2021) ve bu süreçte gerçeklik terapisi gibi yaklaşımlar, ergenlerin sorumluluk almalarını teşvik eder (Corey, 2013).

1.5.5. Organizasyonel Faktörler

Organizasyonel faktörler, iş yerinin yapısal ve ilişkisel özelliklerinin kariyer adanmışlığı üzerindeki etkisini vurgular ve bireylerin mesleki tatminlerini doğrudan etkiler (Jamalabadi vd., 2022). Kariyer adanmışlığı koşulları arasında; çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, yapabilirlik/kabiliyetlerini kullanma fırsatının verilmesi, orta kesim yöneticilerle ilişkisi, işin kendisi, örgütün iş hedeflerine yaptığı işin katkısı, işin çeşitliliği, örgütlerin finansal kararlılığı bulunmaktadır (SHRM, 2014). Olumlu çalışma arkadaşları ilişkileri ve destekleyici yöneticiler, bireylerin iş yerinde aidiyet duygusu geliştirmesine katkı sağlar. İşin çeşitliliği ve bireyin yetkinliklerini kullanma fırsatının verilmesi, mesleki tatmini artırarak kariyer adanmışlığını güçlendirir (Jamalabadi vd., 2022).

Örgütün finansal kararlılığı ise, bireylerin uzun vadeli kariyer planları yapmalarına olanak tanır. Bu faktörler, iş yaşam dengesinin, bireylerin kariyer adanmışlıklarını ve genel yaşam memnuniyetlerini etkilediği görüşüyle bağlantılıdır (Amundson vd., 2009). Ergenlik bağlamında, organizasyonel faktörler, ergenlerin gelecekteki iş yaşamına yönelik beklentilerini şekillendirir ve kariyer danışmanlığı, bu beklentileri gerçekçi bir şekilde yönlendirmek için kritik bir rol oynar (Whiston ve James, 2013). Bunun yanı sıra psikolojik sağlamlık, organizasyonel faktörlerin ergenlerin kariyer adanmışlığına etkisini dengelemek için önemlidir; çünkü dirençli ergenler, iş yaşamındaki zorluklara daha iyi uyum sağlayabilir (Jamalabadi vd., 2022). Kariyer danışmanlığı, ergenlerin organizasyonel dinamikleri anlamalarına ve bu dinamiklere uygun kariyer stratejileri geliştirmelerine yardımcı olur (Whiston ve James, 2013).

Kariyer adanmışlığını etkileyen faktörler, ergenlik döneminde bireylerin kariyer gelişim süreçlerini şekillendirmede bütüncül bir çerçeve sunar. Psikolojik, sosyolojik, ekonomik ve politik, demografik ve organizasyonel faktörler, ergenlerin kariyer adanmışlıklarını farklı açılardan etkileyerek, onların proaktif ve bilinçli kariyer seçimleri yapmalarını sağlar (Beiranvand vd., 2024).

Kariyer danışmanlığı ve psikoeğitim programları, bu faktörlerin etkisini dengelemek ve ergenlerin adanmışlıklarını güçlendirmek için stratejik bir rol oynar (Yavuz, 2023). Gerçeklik terapisi gibi yaklaşımlar, ergenlerin bu faktörler karşısında sorumluluk almalarını ve öz farkındalıklarını artırmalarını teşvik eder (Wubbolding, 2011). Bu nedenle, kariyer danışmanlığı programlarının, ergenlerin kariyer adanmışlıklarını desteklemek için bu faktörleri dikkate alan yapılandırılmış müdahaleler sunması, onların hem mesleki hem de kişisel yaşamlarında sürdürülebilir bir başarı elde etmelerini sağlayacaktır (Savickas, 2013).

1.6. Kariyer Adanmışlığı ve Kariyer Başarısı

Schultheiss ve diğerlerine (2023) göre kariyer adanmışlığı, bireylerin meslek yaşamlarını proaktif bir şekilde yönlendirme çabalarının, kariyer başarısı ve memnuniyeti üzerindeki etkisini anlamada önemli bir kavramdır. Kariyer adanmışlığı, bireylerin yalnızca meslek seçiminde değil, aynı zamanda kariyer hedeflerine ulaşma ve mesleki tatmin elde etme süreçlerinde de belirleyici bir rol oynar. Ayrıca psikolojik sağlamlık, ergenlerin kariyer adanmışlıklarını destekleyerek, kariyer başarıları ve memnuniyetleri üzerinde olumlu bir etki yaratır (Srivastava ve Madan, 2020).

Kariyer adanmışlığının, bireylerin kariyer başarılarını artırmada önemli bir rol oynadığı çeşitli araştırmalarla desteklenmektedir. Kariyer bağlılığı olan bireylerin kariyer başarıları da daha yüksektir (Olowolabi ve Osakuade, 2020). Kariyer yaşamlarını kolaylaştırmak isteyen bireyler örgütsel desteğe ihtiyaç duymaktadırlar. Destek alabilen bireylerin kariyer başarıları yükselmektedir ve böylece örgütsel performansları da artmaktadır (Alzyoud, 2017). Örgütsel destek, bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmak için gerekli kaynaklara erişimini sağlayarak, onların motivasyonlarını ve bağlılıklarını güçlendirir. Bu durum, ergenlerin çevresel faktörlerin (örneğin, okul iklimi ve sosyal destek) kariyer karar alma süreçlerini etkilediği görüşüyle uyumludur (Olowolabi ve Osakuade, 2020). Ergenlik döneminde, okul ortamında sunulan rehberlik hizmetleri ve

öğretmen desteği, ergenlerin kariyer adanmışlıklarını artırarak gelecekteki kariyer başarılarını destekler (Alzyoud, 2017). Bu bağlamda kariyer danışmanlığının, ergenlerin bu tür destek mekanizmalarına erişimini kolaylaştırarak, onların kariyer hedeflerine ulaşma olasılıklarını artıracak beklenir (Lent, 2013). Böylece, kariyer adanmışlığı, bireylerin hem bireysel hem de örgütsel düzeyde başarı elde etmelerine katkı sağlar.

Kariyer adanmışlığının, bireylerin genel yaşam doyumu üzerindeki olumlu etkisi de dikkat çekicidir. Yapılan bir çalışmada kariyer adanmışlığındaki artışın yaşam doyumlarının da artmasını sağladığı sonucuna ulaşılmıştır (Hagmaier vd., 2018). Bireylerin yaşı arttıkça kariyer adanmışlıklarının da arttığı, benzer şekilde yaşam doyumunun arttıkça kariyer adanmışlığının da arttığı belirlenmiştir (Ertekin, 2021). Bu bulgular, kariyer adanmışlığının yalnızca mesleki başarıyla sınırlı olmadığını, aynı zamanda bireylerin genel yaşam kalitesini yükselttiğini gösterir. Ayrıca iş yaşam dengesinin, bireylerin psikolojik iyilik hallerini desteklediği görüşüyle uyumlu olarak, kariyer adanmışlığı, ergenlerin uzun vadeli yaşam memnuniyetlerini artıran bir faktör olarak öne çıkar (Amundson vd., 2009). Ergenlik döneminde, kariyer adanmışlığını destekleyen müdahaleler (örneğin, psikoeğitim programları), ergenlerin hem mesleki hem de kişisel hedeflerine yönelik olumlu bir tutum geliştirmelerine yardımcı olur (Atalay ve Kağan, 2022). Bu bağlamda, kariyer danışmanlığı, ergenlerin kariyer adanmışlıklarını güçlendirerek, onların yaşam doyumlarını artırmada stratejik bir rol oynayabilir.

Kariyer memnuniyeti, kariyer adanmışlığı ile doğrudan ilişkili bir diğer önemli kavramdır. Kamu çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada, kariyer memnuniyetinin kariyer adanmışlığı üzerinde önemli bir rol oynadığı görülmüştür (Güneş ve Ataç, 2022). Kariyer memnuniyeti, bireylerin işlerinden duydukları tatmin düzeyini ifade eder ve bu tatmin, bireylerin kariyerlerine olan bağlılıklarını güçlendirir (Patel ve D'Mello, 2024). Ayrıca ergenlik döneminin, bireylerin kendilerini keşfetme ve ilgi alanlarını tanımlama süreçleriyle dolu olduğu göz önüne alındığında, kariyer memnuniyeti, ergenlerin erken dönemde doğru meslek seçimleri yapmalarını teşvik eder (Beiranvand vd., 2024). Bunun yanı sıra gerçeklik terapisi gibi birey merkezli yaklaşımlar, ergenlerin kendi değer ve ilgi alanlarına uygun kariyer seçimleri yapmalarını sağlayarak, kariyer memnuniyetlerini ve dolayısıyla adanmışlıklarını artırabilir. Kariyer danışmanlığı, ergenlerin kariyer memnuniyetlerini desteklemek için öz farkındalıklarını güçlendiren ve uygun meslek seçimlerine yönlendiren bir süreç sunar (Patel ve D'Mello, 2024).

Kariyer adanmışlığı, bireylerin iş yaşamındaki motivasyon, verimlilik ve performanslarını artırmada da etkili bir faktördür. Kariyer memnuniyeti ve kariyer adanmışlığı, çalışanların motivasyon, verimlilik ve performansının artış göstermesinde etkilidir (Özan vd., 2023). Bu ilişki, bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmak için gösterdikleri çabanın, yalnızca kişisel başarılarını değil, aynı zamanda çalıştıkları örgütlerin genel performansını da olumlu yönde etkilediğini gösterir. Ayrıca psikolojik sağlık, ergenlerin motivasyon ve performanslarını artırarak, kariyer adanmışlıklarının uzun vadeli etkilerini destekler (Jamalabadi vd., 2022). Ergenlik döneminde, kariyer adanmışlığını teşvik eden okul temelli müdahaleler, ergenlerin çalışma disiplini ve motivasyon gibi becerilerini geliştirmelerine yardımcı olur. Bu süreç, ergenlerin sorumluluk alma ve karar verme becerilerinin geliştiği bir dönemde, kariyer danışmanlığının önemini bir kez daha ortaya koyar (Steinberg, 2007). Kariyer danışmanlığı, ergenlerin kariyer adanmışlıklarını güçlendirerek, onların hem bireysel hem de örgütsel düzeyde yüksek performans göstermelerine olanak tanır (Whiston ve James, 2013).

Kariyer adanmışlığı, ergenlik döneminde bireylerin kariyer başarıları ve memnuniyetlerini desteklemek için temel bir unsur olarak öne çıkar. Kariyer adanmışlığı, bu dönemde alınan kararların bilinçli ve proaktif bir şekilde alınmasını sağlayarak, ergenlerin meslek yaşamlarında tatmin ve başarı elde etmelerine katkı sağlar (Steinberg, 2007). Kariyer danışmanlığı ve psikoeğitim programları, ergenlerin kariyer adanmışlıklarını güçlendirmek için stratejik bir rol oynar; bu programlar, ergenlerin öz farkındalıklarını artırarak, onların kariyer hedeflerine yönelik motivasyonlarını ve bağlılıklarını destekler (Atalay ve Kağan, 2022). Gerçeklik terapisi gibi yaklaşımlar, ergenlerin kendi seçimlerinin sorumluluğunu almalarını teşvik ederek (Corey, 2013), kariyer başarıları ve memnuniyetlerini artırabilir. Bu nedenle, kariyer danışmanlığı programlarının, ergenlerin kariyer adanmışlıklarını desteklemek için yapılandırılmış müdahaleler sunması, onların hem mesleki hem de kişisel yaşamlarında sürdürülebilir bir başarı elde etmelerine olanak sağlar (Savickas, 2013).

1.7. Kariyer Adanmışlığı ve Psikolojik Sağlık

Psikolojik sağlık, bireylerin kariyer yolculuklarında karşılaştıkları zorluklara karşı direnç geliştirmelerini ve bu süreçte motive olmalarını sağlayan temel bir

kavramdır. Bir başka deyişle, psikolojik sağlamlık bireylerin kariyer gelişim süreçleri boyunca karşılaştıkları zor durumlara karşı uyum sağlamalarını kolaylaştıran ve uyum sürecinde bireyi cesaretlendiren olumlu değişkenlerden birisidir (Masten ve Tellegen, 2012). Psikolojik sağlamlık, bireylerin stresli durumlarla başa çıkma kapasitesini artırarak, kariyer adanmışlıklarını destekler ve uzun vadeli mesleki hedeflere ulaşmalarına katkı sağlar (Aksu ve Kuas, 2024). Psikolojik sağlamlığın, ergenlerin kariyer süreçlerinde karşılaştıkları belirsizlikler ve baskılarla başa çıkmalarını kolaylaştırdığı görüşüyle uyumlu olarak, bu kavram, kariyer adanmışlığı ile güçlü bir ilişki içerisindedir (Srivastava ve Madan, 2020).

Psikolojik sağlamlık, özellikle ergenlik döneminde öğrencilerin kariyer seçim süreçlerinde önemli bir rol oynar. Öğrencilerin başarılı bir kariyer seçimi gerçekleştirebilmeleri için psikolojik sağlamlık önemli bir etken oluşturmaktadır (Masten ve Tellegen, 2012). Öğrencilerin psikolojik sağlamlıklarının artmasıyla kariyer kaygıları azalmaktadır ve kariyer kararlarını da olumlu etkilemektedir (Aksu ve Kuas, 2024). Örneğin, yüksek psikolojik sağlamlığa sahip ergenler, kariyer karar alma süreçlerinde belirsizlik ve kaygı gibi zorluklarla daha etkili bir şekilde başa çıkabilir, bu da onların daha bilinçli ve kendilerine uygun meslek seçimleri yapmalarını sağlar (Patel ve D'Mello, 2024). Bu durum, ergenlik döneminin, bireylerin karar alma becerilerinin geliştiği bir evre olduğu görüşüyle uyumludur (Steinberg, 2007). Ayrıca, kariyer danışmanlığının, ergenlerin öz farkındalıklarını artırarak kariyer kaygılarını azaltmadaki rolü, psikolojik sağlamlığın kariyer adanmışlığını desteklemesiyle doğrudan bağlantılıdır (Patel ve D'Mello, 2024). Kariyer danışmanlığı, psikolojik sağlamlığı güçlendiren müdahaleler (örneğin, stres yönetimi ve öz yeterlilik geliştirme) aracılığıyla, ergenlerin kariyer adanmışlıklarını artırarak onların mesleki hedeflerine daha kararlı bir şekilde ilerlemelerine yardımcı olur (Lent, 2013).

Psikolojik sağlamlığın, bireylerin örgütsel adanmışlık üzerindeki etkisi de kariyer adanmışlığı ile olan ilişkisini güçlendiren bir diğer önemli bulgudur. Alan yazın incelendiğinde psikolojik dayanıklılığı artan bireylerin örgütsel adanmışlığının da arttığı sonucuna ulaşılmaktadır (Akbaba, 2023). Psikolojik sağlamlık, bireylerin iş yerinde karşılaştıkları zorluklara karşı daha dirençli olmalarını sağlayarak, iş yerlerine ve kariyer hedeflerine olan bağlılıklarını artırır. Bu durum, bireylerin yalnızca kişisel kariyer hedeflerine değil, aynı zamanda çalıştıkları örgütün hedeflerine de katkıda bulunmalarını

teşvik eder. İş yaşam dengesinin, bireylerin mesleki tatmin ve performanslarını artırdığı görüşüyle uyumlu olarak, psikolojik sağlamlık, ergenlerin gelecekteki iş yaşamlarında adanmışlıklarını destekleyen bir temel oluşturur (Amundson vd., 2009). Ergenlik döneminde, okul temelli psikoeğitim programları, psikolojik sağlamlığı güçlendirerek ergenlerin kariyer adanmışlıklarını ve örgütsel bağlılıklarını artırmada etkili bir araçtır (Atalay ve Kağan, 2022). Ayrıca, gerçeklik terapisi gibi birey merkezli yaklaşımlar, ergenlerin psikolojik sağlamlıklarını geliştirerek, onların kariyer hedeflerine yönelik sorumluluk almalarını ve adanmışlıklarını güçlendirmesini sağlayabilir.

Psikolojik sağlamlık, ergenlerin kariyer kaygılarını azaltarak, onların proaktif bir şekilde kariyer hedeflerine yönelmelerini sağlar (Akbaba, 2023). Kariyer danışmanlığı ve psikoeğitim programları, psikolojik sağlamlığı güçlendirmek ve kariyer adanmışlığını artırmak için stratejik bir rol oynar; bu programlar, ergenlerin stresle başa çıkma becerilerini geliştirerek, onların kariyer süreçlerinde daha dirençli ve motive olmalarına yardımcı olur (Yavuz, 2023). Gerçeklik terapisi gibi yaklaşımlar, ergenlerin kendi seçimlerinin sorumluluğunu almalarını teşvik ederek, psikolojik sağlamlık ve kariyer adanmışlığı arasındaki bağı güçlendirebilir. Bu nedenle, kariyer danışmanlığı programlarının, ergenlerin psikolojik sağlamlıklarını ve kariyer adanmışlıklarını desteklemek için yapılandırılmış müdahaleler sunması, onların hem mesleki hem de kişisel yaşamlarında sürdürülebilir bir başarı elde etmelerine olanak sağlayabilir.

1.8. Depresyon, Anksiyete, Stres ve Psikolojik Temelleri

Depresyon, anksiyete ve stres, bireylerin psikolojik iyilik hallerini ve kariyer gelişim süreçlerini derinden etkileyen yaygın ruhsal durumlardır (Srivastava ve Madan, 2020). Bireylerin fiziksel, duygusal ve sosyal değişimlerle karşılaştığı ve kariyer karar alma süreçlerinin şekillendiği ergenlik dönemi, gelişimsel açıdan kritik bir evre olarak değerlendirilmektedir (Beiranvand vd., 2024). Bu süreçte depresyon ve anksiyete bozuklukları, yaygın olarak gözlenen psikolojik sorunlar arasında yer almaktadır (Srivastava ve Madan, 2020). Depresyon ve anksiyete bozuklukları genellikle birlikte görülmektedir ve depresyon için tanı koymakta zorlanılırken anksiyete tanısı ise daha kolay koyulabilmektedir (Karamustafalıoğlu ve Yumrukçal, 2011). Bu bozukluklar, ergenlerin kariyer adanmışlıklarını ve karar alma süreçlerini olumsuz etkileyebilir, bu nedenle psikolojik sağlamlık ve kariyer danışmanlığı gibi müdahaleler, bu etkileri

azaltmada kritik bir rol oynar (Srivastava ve Madan, 2020). Stres ise, özellikle kariyer karar alma süreçlerinde ergenlerin karşılaştığı önemli bir etkidir ve depresyon ile anksiyete bozukluklarıyla karşılıklı etkileşim içinde olabilir (Karamustafalıoğlu ve Yumrukçal, 2011). Aşağıda, depresyon, anksiyete ve stresin tanımları, psikolojik temelleri ve ergenlik dönemi bağlamındaki etkileri ayrıntılı bir şekilde ele alınmaktadır.

1.8.1. Depresyon

Depresyon, bireylerin duygusal, bilişsel ve fiziksel işlevlerini olumsuz etkileyen yaygın bir duygu durum bozukluğudur. Depresyon kelimesinin Latince kökü “depressus”dur; aşağı doğru bastırmak, çekmek, bitkin, kederli, gamlı, cesaretini kırmak, donuklaştırmak, durgunlaştırmak gibi anlamlara gelmektedir (Klerman ve Weissman, 1989). Türkçe’de ise depresyon çöküntü ya da çöküntülük olarak kullanılmaktadır (Köknel, 1992). Klerman ve Weissman’a (1989) göre, ruhsal bir belirti olarak ortaya çıkan depresyon, bireyin günlük yaşamında hüznün, mutsuzluk ve çökkünlük gibi duyguların baskın olduğu, normal dışı bir duygudurumdur. Depresyon bazen birdenbire çıkan bazen de uzun zaman sonra aniden ortaya çıkan, her yaş grubundaki kişileri etkileyebilen ruhsal bir problemdir (Watson vd., 2014). Bazı bireyler depresyonu daha kolay atlatabilirken bazı bireyler ise depresyonu 6 ay veya daha uzun zaman süren, profesyonel destek almadıkça düzelmeyen şiddetli seviyede atlatmaktadır (Türkçapar, 2020). Depresyonda olan bireylerde üzüntü, yalnızlık, sinirlilik, değersizlik, umutsuzluk, ajitasyon ve suçluluk duyguları görülürken aynı zamanda bedensel belirtiler de eşlik etmektedir (Sharp ve Lipsky, 2002). Depresyonla birlikte birey hayatındaki bazı işlevleri yerine getirmekte zorlanır ve beraberinde birçok ruh sağlığı problemi de görülebilmektedir (Baltaş ve Baltaş, 2021). Psikiyatrik bir bozukluk olan depresyon; bireylerin duygularında güvensizliğe ve düşüncelerinde ise yavaşlamaya neden olan ruhsal bir çöküntü halidir (Kulaksızoğlu, 1998 akt: Demir ve Yıldırım, 2017).

Amerikan Psikiyatri Birliğinin yayınladığı DSM-5 tanı ölçütleri kitabında depresyon belirtileri; çökkün ve bunaltılı duygudurum, genel isteksizlik, ilgilerde azalma, uykuda azalma ya da artma, iştah ve kiloda değişiklik, psikomotor yavaşlama ya da ajitasyon, enerji azlığı, çabuk yorulma, değersizlik-yetersizlik-suçluluk duyguları, dikkati toplamada güçlük unutkanlık, ölüm ve özkıyım düşünceleri şeklinde sıralanmaktadır (DSM-5). Ergenlik döneminin, bireylerin karmaşık kimlik oluşturma süreçleriyle dolu

olduğu göz önüne alındığında (Erikson, 1968), depresyonun bu dönemde ortaya çıkması, ergenlerin öz farkındalıklarını ve kariyer karar alma süreçlerini olumsuz etkileyebilir. Yapılan bir araştırmada uzun vadeli depresyonun kariyer ilerlemesi, iş istikrarı ve sosyoekonomik refah üzerinde olumsuz sonuçları olduğu belirlenmiştir (Patel ve D'Mello, 2024). Depresyonla birlikte üretkenliğin azaldığı ve işsizliğin arttığı sonucuna ulaşılmaktadır (Alshammaa vd., 2024). Bu bulgular, kariyer danışmanlığının, ergenlerin depresyonla başa çıkmalarına yardımcı olarak kariyer adanmışlıklarını desteklemedeki kritik rolüyle uyumludur (Patel ve D'Mello, 2024). Gerçeklik terapisi gibi yaklaşımların, ergenlerin depresyonun etkilerini azaltarak kendi seçimlerinin sorumluluğunu almalarını teşvik etmesi beklenebilir.

1.8.2. Anksiyete

Anksiyete, bireylerin tanımlanması zor bir korku ve endişe haliyle karakterize edilen, genellikle somut bir tehlike olmaksızın ortaya çıkan bir ruhsal durumdur. Bir başka deyişle anksiyete; ortada somut bir tehlike yokken sık ve şiddetli bir şekilde ortaya çıkan tanımlanması zor bir korku ve endişe duygusudur (Zimbardo ve Gerrig, 2020). Bu duyguyla birlikte göğüste sıkışma hissi, kalp çarpıntısı, terleme, baş ağrısı, midede boşluk duygusu, hemen tuvalete gitme gibi belirtiler görülmektedir. En sık görülen belirtileri ise devamlı bir huzursuzluk ve dolanıp durma isteğidir (Türkçapar, 2004). Amerikan Psikiyatri Birliğinin yayınladığı DSM-5 tanı ölçütleri kitabında anksiyete bozuklukları; panik bozukluk, agorafobi, ayrılma anksiyetesi bozukluğu, seçici konuşmazlık (mutizm), özgül fobi, toplumsal anksiyete bozukluğu (sosyal fobi), yaygın anksiyete bozukluğu, maddenin yol açtığı anksiyete bozukluğu, başka bir sağlık durumuna bağlı anksiyete bozukluğu, tanımlanmış ve tanımlanmamış anksiyete bozukluğu şeklinde sıralanmaktadır (DSM-5). Tanılama açısından anksiyete bozukluğu önemlidir. Bedensel ya da bilişsel olarak görülen belirtiler; çarpıntı, terleme, titreme ya da sarsılma, nefes darlığı ya da boğuluyormuş gibi olma duyumları, soluğun kesilmesi, göğüs ağrısı ya da göğüste sıkıntı hissi, bulantı ya da karın ağrısı, baş dönmesi ya da sersemlik hissi, ortamdan kopma ya da kendini dışardan izleme duygusu, kontrolünü kaybedeceği ya da çıldıracağı korkusu, ölüm korkusu, paresteziler ve üşüme, ürperme ya da ateş basmalarından oluşur (Türkçapar, 2004). Anksiyetenin psikolojik belirtileri ise kaygı, dikkat dağınıklığı, öfke, huzursuzluk, tahammülsüzlük, heyecan, kötü haber alma beklentisi, çabuk yorulma, gerçek dışılık duyguları, depersonalizasyon (bedenine veya bedeninin bir parçasına

yabancılaşma duygusu), kontrol kaybı hissi, çıldırma hissi, ölüm korkusu olarak ortaya çıkmaktadır (Zimbardo ve Gerrig, 2020).

Genellikle erken yaşlarda görülmeye başlayan anksiyete bozuklukları özellikle 10-25 yaş aralığında ortaya çıkmaya başlar (Öztürk ve Uluşahin, 2011). Bu durum, ergenlik döneminin, bireylerin psikolojik hassasiyetlerinin arttığı bir evre olduğu görüşüyle uyumludur (Yurdakul ve Üner, 2015). Anksiyete, ergenlerin kariyer karar alma süreçlerinde kaygı ve kararsızlık gibi engeller oluşturabilir, bu da psikolojik sağlamlığın, ergenlerin bu tür zorluklarla başa çıkmalarını desteklemedeki önemini ortaya koyar (Yavuz, 2023). Kariyer danışmanlığı, anksiyete belirtilerini azaltmak için ergenlere stres yönetimi ve öz yeterlilik geliştirme becerileri kazandırarak, onların kariyer adanmışlıklarını güçlendirebilir (Leung vd., 2011). Ayrıca psikoeğitim programları, ergenlerin anksiyete ile başa çıkma stratejilerini öğrenmelerine yardımcı olarak, vurgulanan bilinçli kariyer seçimlerini destekler (Atalay ve Kağan, 2022).

1.8.3. Stres

Stres, bireylerin çevresel zorluklara veya tehditlere karşı gösterdikleri fiziksel ve psikolojik tepkilerle tanımlanan bir durumdur ve Latince “estricia” stres anlamına gelmektedir (Güçlü, 2001). Birçok nedene bağlı olarak insanlar stres yaşamaktadır (Durna, 2006). Stres kavramı TDK (2009)’ye göre varlığın dayanıklılığını ve savunma mekanizmalarının etkilerini azaltan sistemlerdir. Ayrıca Cüceloğlu (2005) stresi insanların karşılaştıkları olumsuz durumlara bağlı olarak ortaya çıkan fiziksel ve psikolojik tepkilere karşı gösterdikleri çaba şeklinde tanımlamıştır. İnsanda negatif ve pozitif duyguları tetikleyen stresin son dönemlerde en çok karşılaşılan ve artan türü ise iş stresidir (Erdoğan vd., 2009).

İş stresi bir başka deyişle kariyer stresi, bireylerin kariyer hayatı boyunca farklı kariyer basamaklarında zorlandıkları durumlardır (Güney, 2004). Kariyer kararı öncesi, karar süreci ve karar sonrası dönemde bireyler, farklı durumlardan kaynaklanan çeşitli kariyer stresleriyle karşı karşıya kalabilmektedir (Avşaroğlu vd., 2005). Bireylerin kariyer stresini tetikleyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bunlar; aile, istihdam imkânları, kariyer fırsatları ile ilgili bilgi eksikliği, yaşanan kararsızlıktır (Günay ve Çelik, 2019). Aile dinamiklerinin, ergenlerin kariyer kararlarını etkilediği görüşüyle uyumlu olarak, aile baskısı ve beklentileri, ergenlerde kariyer stresini artırabilir (Leung

vd., 2011). Bunun yanı sıra psikolojik sağlamlık, ergenlerin kariyer stresine karşı direnç geliştirmelerine yardımcı olurken, gerçeklik terapisi gibi yaklaşımların, ergenlerin farkındalık düzeyini artırıp stresle başa çıkma becerilerini geliştirerek kendi kariyer hedeflerine odaklanmalarını teşvik etmesi beklenebilir. Kariyer danışmanlığı ise, ergenlerin kariyer stresini azaltmak için bilgi eksikliklerini gidermeye ve karar alma süreçlerini desteklemeye yönelik yapılandırılmış müdahaleler sunar (Whiston ve James, 2013).

Depresyon, anksiyete ve stresin, ergenlik döneminde bireylerin kariyer gelişim süreçlerini şekillendiren önemli psikolojik faktörler olduğu görölmektedir. Bu dönemde, depresyonun bireylerin motivasyon ve işlevselliklerini azaltması, anksiyetenin karar alma süreçlerinde kaygı yaratması ve stresin çevresel baskılarla başa çıkmayı zorlaştırması, ergenlerin kariyer adanmışlıklarını olumsuz etkileyebilir. Kariyer danışmanlığı ve psikoeğitim programları, bu psikolojik durumların etkilerini azaltmak için ergenlere öz farkındalık, stres yönetimi ve direnç geliştirme becerileri kazandırır (Yavuz, 2023). Gerçeklik terapisi ise, ergenlerin bu zorluklar karşısında sorumluluk almalarını ve kendi seçimlerine odaklanmalarını teşvik ederek (Corey, 2013), psikolojik sağlamlıklarını ve kariyer adanmışlıklarını güçlendirebilir. Bu nedenle, kariyer danışmanlığı programlarının, depresyon, anksiyete ve stresle başa çıkmayı destekleyen yapılandırılmış müdahaleler sunması, ergenlerin hem mesleki hem de kişisel yaşamlarında sürdürülebilir bir başarı elde etmelerine olanak sağlayabilir.

1.9. Gerçeklik Terapisi

Gerçeklik terapisi, bireylerin kendi davranışlarının sorumluluğunu alarak yaşamlarını daha bilinçli ve etkili bir şekilde yönlendirmelerini sağlayan bir psikolojik yaklaşımdır. Bir psikiyatrist olan William Glasser, psikolojik sorunları olan bireylerin davranışlarından sorumlu tutulmadıklarına itiraz ederek gerçeklik terapisini geliştirmiştir. Gerçeklik terapisi ile ilgili düşüncelerini 1967 yılında yayımlamış olduğu “Reality Therapy” adlı kitabında açıklamaktadır. 1980’li yıllarda ise kontrol kuramını geliştirerek, bireylerin kendi yaşamlarını kontrol edebileceği fikrini daha sistematik bir çerçeveye oturtmuştur (Glasser, 1989).

Gerçeklik terapisi kuramının kurucusu William Glasser, gözlem ve deneyimleri sonucunda, bireylerin yaşamlarında mağdur rolü üstlenmek yerine davranışlarının

sorumluluğunu almalarının daha olumlu değişimlere yol açtığını fark etmiştir (Glasser, 1965). Dünyanın birçok ülkesinde uygulanan gerçeklik terapisinin temel amacı, bireylerin yaptıklarının sorumluluğunu üstlenmesidir ve tüm bireylerin kendi hayatlarını kontrol edebileceğini varsayar (Corey, 2008). Glasser’a (1989) göre, kendi davranışlarının sorumluluğunu alan bireyler daha başarılı ve mutlu bir yaşam sürerler. Bu bağlamda, kişisel katılımın sağlanmasıyla bireylerin sorumlu davranışlar geliştirebileceği vurgulanır (Prout ve Brown, 2007). Bilişsel ve davranışçı teorilere dayanan gerçeklik terapisi, sonuçlardan ziyade sorumluluk ve sürece odaklanır ve bireylerin başkalarına zarar vermeden kendilerine uygun seçimler yapmalarını amaçlar (Akpınar ve Öz, 2013). Gerçeklik terapisi kuramı, tüm bireylerin kendi davranışlarını seçtiği inancına dayanır ve bireylerin öz farkındalıklarını ayrıca, sorumluluk alma kapasitelerini artırarak, onların yaşamlarında daha etkili kararlar almalarını sağlar (Wubbolding, 2007). Bunun yanı sıra gerçeklik terapisi, bireylerin yalnızca geçmiş hatalarına odaklanmak yerine, mevcut seçimlerini ve gelecekteki davranışlarını şekillendirmeye odaklanır (Corey, 2008).

Danışmanların danışanlarıyla terapötik ilişki kurması, gerçeklik terapisinin ana öğelerinden biridir ve danışmanlar, danışanlarına seçim kuramını öğreterek, yaşamları boyunca insan ilişkilerinde daha bilinçli seçimler yapmalarına yardımcı olur (Wubbolding, 2007). Terapide danışmanın öğretmen gibi bir rol üstlenmesi nedeniyle, gerçeklik terapisi okullarda, ıslah evlerinde, madde bağımlılığı ve ruh sağlığı merkezlerinde yaygın olarak uygulanmaktadır (Corey, 2008). Bu uygulamalar, ergenlik döneminin sosyal ve duygusal gelişim açısından hassas bir dönem olduğu görüşüyle uyumludur; gerçeklik terapisi, ergenlerin sağlıklı ilişkiler kurmalarını ve sorumluluk almalarını destekler (Beiranvand vd., 2024). Ayrıca psikoeğitim programları, gerçeklik terapisinin ilkelerini entegre ederek, ergenlerin kariyer streslerini azaltmalarına ve öz yeterliliklerini artırmalarına yardımcı olur (Atalay ve Kağan, 2022). Okul ortamlarında uygulanan gerçeklik terapisi, ergenlerin kariyer karar alma süreçlerinde karşılaştıkları kaygı ve kararsızlığı azaltarak, onların daha bilinçli ve motive seçimler yapmalarını sağlar (Whiston ve James, 2013).

Gerçeklik terapisi ergenlik döneminde bireylerin kariyer gelişim süreçlerini desteklemek için güçlü bir çerçeve sunar (Patel ve D’Mello, 2024). Bu bağlamda, bireylerin kendi seçimlerinin sorumluluğunu almalarını teşvik ederek, ergenlerin kariyer adanmışlıklarını ve psikolojik sağlamlıklarını güçlendirir (Lent, 2013). Ayrıca kariyer

danışmanlığında gerçeklik terapisinin ilkeleri uygulanarak, ergenlerin öz farkındalıklarının artması ve kariyer hedeflerine yönelik bilinçli seçimler yapmaları desteklenebilir (Yavuz, 2023).

Gerçeklik terapisi, ergenlerin depresyon, anksiyete ve stres gibi psikolojik zorluklarla başa çıkmalarına yardımcı olurken (Corey, 2013), aynı zamanda onların kariyer hedeflerine yönelik motivasyonlarını artırır (Patel ve D'Mello, 2024). Bu nedenle, kariyer danışmanlık programlarının, gerçeklik terapisinin sorumluluk alma ve seçim yapma ilkelerine dayalı yapılandırılmış müdahaleler sunması, ergenlerin hem mesleki hem de kişisel yaşamlarında sürdürülebilir bir başarı elde etmelerine olanak sağlayabilir.

Gerçeklik terapisi, psikolojik sağlamlık ve kariyer danışmanlığı gibi kavramlarla uyumlu bir şekilde, ergenlerin kendi seçimlerinin sorumluluğunu alarak kariyer adanmışlıklarını güçlendirmelerine katkı sağlar (Srivastava ve Madan, 2020). Ayrıca ergenlik döneminin, bireylerin karar alma becerilerinin geliştiği bir evre olduğu düşünüldüğünde gerçeklik terapisi, ergenlerin bilinçli seçimler yaparak kariyer hedeflerine yönelmelerini destekler (Steinberg, 2007).

Bu yaklaşım, ergenlerin kariyer karar alma süreçlerinde karşılaştıkları belirsizlik ve kaygıyı azaltır, onların daha proaktif bir tutum sergilemelerine yardımcı olur (Lent, 2013). Bu bağlamda ergenlerin kariyer hedeflerine yönelik sorumluluk almaları, kariyer danışmanlığının öz farkındalığı artırma hedefiyle uyumludur (Patel ve D'Mello, 2024). Gerçeklik terapisi, ergenlerin kendi değer ve ilgi alanlarına uygun kariyer seçimleri yapmalarını teşvik ederek, uzun vadeli mesleki tatmin ve başarılarını destekler (Lent, 2013).

1.9.1. Kontrol Listesi

Kontrol teorisi, bireylerin davranışlarını içsel motivasyonları ve ihtiyaçları doğrultusunda nasıl yönlendirdiklerini açıklayan bir çerçeve sunar. William Glasser 1984 yılında “resim albümü” diye tanımladığı kavramı bireyin ihtiyaçlarını karşıladığı bir sistem olarak ele almıştır (Wubbolding, 2007). Resim albümü, terapilerde danışanın ihtiyaç ve algılarını anlamak için önemli bir yere sahiptir. Teori, nasıl yaşandığını anlamlandırmaya çalışan beyni, iç dünyanın memnun etmek için dış dünyayı nasıl kontrol edebileceğini açıklamaya çalışır (Glasser, 1984). Resim albümü kavramı, bireylerin tatmin edici deneyimleri ve ilişkileri zihinlerinde bir “ideal dünya” olarak sakladığını ve

davranışlarını bu ideali gerçekleştirmek için şekillendirdiğini öne sürer. Glasser (1996) 90'lı yıllarda gerçeklik terapisinde ilişkilerin önemine dikkat çekmeye başlamıştır. Gerçeklik terapisinin başlangıcında yer alan Kontrol Kuramı'nın ismini de Seçim Kuramı olarak değiştirmiştir (Wubbolding, 2000). Bu değişim, bireylerin davranışlarının kontrol edilmesinden ziyade bilinçli seçimlere dayandığını vurgulamak için yapılmıştır. Gerçeklik terapisinin ergenlerin sorumluluk alma becerilerini geliştirmedeki rolü, kontrol teorisinin bu temel ilkeleriyle uyumludur (Patel ve D'Mello, 2024). Bunun yanı sıra ergenlik döneminin, bireylerin öz farkındalık geliştirdiği bir süreç olduğu belirtilmiştir; bu bağlamda, kontrol teorisi, ergenlerin kendi ihtiyaçlarını anlamalarına ve bu ihtiyaçları karşılayacak bilinçli seçimler yapmalarına yardımcı olur (Steinberg, 2007).

1.9.2. Seçim Teorisi

Gerçeklik terapisti, seçim kuramına yaslanarak bireylerin davranışlarını ve ilişkilerini daha olumlu bir şekilde yönlendirmelerine odaklanır ve var olan ilişkileri daha olumlu bir şekilde ilerletebilmek ise dikkat ettiği hususlardır (Wubbolding, 2007). Seçim kuramının en önemli prensiplerinden biri şudur: “Bizler hissettiğimiz mutsuzluklar da dahil olmak üzere yaptığımız her şeyi biz kendimiz seçiyoruz” (Glasser, 1999). Buradan hareketle seçim kuramı danışanın kontrol edebileceği tek kişinin kendisi olduğunun üzerinde durur (Corey, 2008). Seçim teorisi, insanların birbirleriyle olan olumsuz ilişkilerinden kaynaklı problem yaşadıklarını söylemektedir (Prout ve Fedewa, 2015).

Seçim teorisi, insan davranışlarının daha etkili olabileceğini on farklı şekilde ortaya koyar. Bunlar:

- Davranışlarımızın denetimini yapacak tek şahıs yine kendimiziz.
- İnsanların birbirlerinden aldığı ve verdiği tek şey bilgidir. Kendi seçimimiz doğrultusunda bu bilgiyle nasıl bir yol izleyeceğimize karar veririz.
- Psikolojik sıkıntıların kökeninde başkalarıyla olan ilişkilerimiz yer alır.
- Hayatımızın içerisinde sıkıntılı ilişkiler vardır.
- Geçmişte yaşadıklarımız şu an bir görüş oluşturabilir fakat şimdiki hayatımıza bir etkisi yoktur.
- Davranışlarımızı beş genetik ihtiyaca göre belirleriz: Bunlar; hayatta kalma, ait olma (sevgi), güç, özgürlük ve eğlenme.

- Bu ihtiyaçlarımızı kalite dünyamızdaki yalnızca bir resim veya resimlerden sağlayarak tatmin edebiliriz.
- Toplam davranış unsurları: hareket, düşünce, duygu, fizyoloji.
- Tüm toplam davranışlar, en fazla bilinen unsurların isimlendirdiği fiiller tarafından anlatılmıştır.
- Davranışlarımızın tümü kendi seçmiş olduğumuz davranışlarımızı oluşturmaktadır (Glasser, 1999).

Bu ilkeler, bireylerin kendi davranışlarını bilinçli bir şekilde seçerek yaşamlarını yönlendirebileceğini vurgular. Ergenlik döneminin, sosyal ilişkilerin bireylerin karar alma süreçlerini etkilediği bir dönem olduğu belirtilmiştir; bu nedenle, seçim teorisi, ergenlerin sağlıklı ilişkiler kurarak kariyer hedeflerine yönelik daha etkili seçimler yapmalarını destekler (Beiranvand vd., 2024). Ayrıca psikolojik sağlık, ergenlerin bu ilkeleri uygulayarak stres, anksiyete ve depresyon gibi zorluklarla başa çıkmalarını sağlar. Örneğin, ergenlerin ait olma ve özgürlük gibi ihtiyaçlarını karşılayacak kariyer seçimleri yapmaları, onların mesleki tatmin ve adanmışlıklarını artırabilir (Yavuz, 2023). Seçim teorisi, ergenlerin kendi değer ve ilgi alanlarına uygun kararlar almalarını teşvik ederek, kariyer danışmanlığının öz farkındalığı artırma hedefiyle uyumludur.

Kontrol teorisi ve seçim teorisi, ergenlik döneminde bireylerin kariyer gelişim süreçlerini desteklemek için bütüncül bir çerçeve sunar. Kontrol teorisi, ergenlerin kendi davranışlarını kontrol ederek çevresel zorluklarla başa çıkmalarını sağlarken, seçim teorisi, bilinçli seçimler yapmalarını teşvik eder (Glasser, 1999). Kariyer danışmanlığı, seçim teorisinin sorumluluk alma ve etkili ilişkiler kurma prensiplerini entegre ederek, ergenlerin kariyer streslerini azaltmalarına ve bilinçli kararlar almalarına yardımcı olur (Whiston ve James, 2013). Bu nedenle, kariyer danışmanlık programlarının, kontrol ve seçim teorilerine dayalı yapılandırılmış müdahaleler sunmasının, ergenlerin yaşamlarında sürdürülebilir bir başarı elde etmelerine olanak sağlayacağı söylenebilir.

1.9.3. Temel İhtiyaçlar

Gerçeklik terapisi, bireylerin yaşamlarını şekillendiren temel ihtiyaçları anlamalarına ve bu ihtiyaçları karşılayacak bilinçli seçimler yapmalarına odaklanan seçim teorisine dayanır (Corey, 2013). Gerçeklik terapisinin temelinde seçim teorisi

bulunmaktadır. Seçim teorisi, genetik olarak temel ihtiyaçlarımızı karşılama güdüsü içerisinde hareket edildiğini varsayar (Glasser, 2001). Seçim Teorisine göre, bireyleri güdüleyen genetik olarak kodlanmış beş ihtiyaç vardır: hayatta kalma, sevgi ve ait olma, güç veya başarı, özgürlük veya bağımsızlık ve eğlence. Yaşama bu ihtiyaçlar doğrultusunda yön verilir (Glasser, 1999). Glasser, birincil ihtiyaç olarak sevgi ve ait olma ihtiyacını görmektedir ve bu ihtiyacın karşılanması en zor ihtiyaç olduğunu belirtmektedir. Bu ihtiyacın karşılanması ancak başka bir bireyin katılımına bağlıdır (Glasser, 2000). Danışanlara gereksinimlerini giderebilmenin en iyi yollarını öğrenmelerine yardımcı olmak gerçeklik terapisinin temel hedeflerinden biridir (Glasser, 1965).

Gerçeklik terapisi, bireylerin temel ihtiyaçlarını fark etmelerine ve bu ihtiyaçları karşılayacak sağlıklı seçimler yapmalarına rehberlik eder. Yaşamın her anında beyin duygularını kontrol ederek ihtiyaçlarını nasıl karşıladığını takip eder (Glasser, 2000b). Eğer danışan içinde bulunduğu durumda iyi değilse, ihtiyaçlarının karşılanması noktasında sorun yaşadığı anlamına gelmektedir. Gerçeklik terapistleri, kişilere seçim teorisini öğreterek ihtiyaçları konusunda farkında olmalarını sağlar ve eğer bu konuda sıkıntı varsa, hangi ihtiyacın karşılanmadığını belirlemesine yardımcı olur (Glasser, 2001). Böylece danışanların ihtiyaçlarını gidermelerine fayda sağlar. Danışanda olumlu bir ilerleme olursa, kendini iyi hissetmesini sağlayan duygular yaşamış olur (Corey, 2008). Ergenlik döneminin, bireylerin öz farkındalık geliştirdiği bir süreç olduğu belirtilmiştir; bu nedenle, gerçeklik terapisi, ergenlerin kendi ihtiyaçlarını anlamalarını ve bu ihtiyaçlara uygun bilinçli seçimler yapmalarını teşvik eder (Steinberg, 2007). Bu süreç, ergenlerin depresyon, anksiyete ve stres gibi psikolojik zorluklarla başa çıkmalarını desteklerken, kariyer danışmanlığının öz farkındalığı artırma hedefiyle uyumludur (Patel ve D'Mello, 2024).

1.9.3.1. Sevgi ve Ait Olma İhtiyacı

Sevgi ve ait olma ihtiyacı, Glasser'a göre bireylerin en temel ve en önemli ihtiyaçlarından biridir. Glasser'a göre en temel ve en önemli ihtiyaçlardan biri sevmek ve ait olma duygularıdır (Glasser, 2001). Sebebi ise bu ihtiyaçların karşılanmasının ancak diğer insanlarla mümkün olmasıdır. İkili ilişkilerin olumlu bir şekilde kurulmasıyla sevgi ihtiyacı karşılanabilir (Glasser, 2000b). Sosyal ilişkiler bireylerin karar alma süreçlerini

etkiler (Beiranvand vd., 2024); bu sayede sevgi ve ait olma ihtiyacı, ergenlerin sosyal destek sistemleri aracılığıyla kariyer hedeflerine yönelik motivasyonlarını artırabilir. Örneğin, destekleyici bir aile veya akran grubu, ergenlerin kariyer seçimlerinde kendilerine güven duymalarını sağlayabilir. Gerçeklik terapisi, ergenlerin sağlıklı ilişkiler kurarak bu ihtiyacı karşılamalarına yardımcı olur ve psikolojik sağlamlığın, sosyal bağların güçlendirilmesiyle desteklendiği görüşüyle uyumludur (Yavuz, 2023).

1.9.3.2. Eğlenme İhtiyacı

Eğlenme ihtiyacı, bireylerin yaşamlarına neşe ve öğrenme katan bir motivasyon kaynağı olarak öne çıkar. Glasser'a göre, eğlenme yeni duyguları keşfetmeye yardımcı olurken ayrıca yeni birtakım şeylerin öğrenilmesi konusuna da yardımcı olmaktadır (Glasser, 2002). Kolay elde edilebilen ihtiyaçların başında eğlenme ihtiyacı gelmektedir. Eğer bir ilişki olumlu bir şekilde ilerliyorsa, bu ilişkide öğrenme ve eğlence sayesinde eğlenme ihtiyacı karşılanıyordur (Glasser, 1999). Gerçeklik terapisi, ergenlerin eğlenme ihtiyacını karşılayacak aktiviteleri ve ilişkileri belirlemelerine rehberlik ederek (Glasser, 2002) onların yaşam tatminlerini ve kariyer adanmışlıklarını arttırabilir. Bu süreç, psikoeğitim programlarının ergenlerin stresle başa çıkma becerilerini geliştirme hedefiyle uyumludur (Atalay ve Kağan, 2022).

1.9.3.3. Hayatta Kalma İhtiyacı

Hayatta kalma ihtiyacı, bireylerin fiziksel ve psikolojik güvenliklerini sağlama çabalarını ifade eder. Yaşam boyunca hayatta kalma çabası içerisinde bulunulur. Diğer insanlara oranla daha az riskli davranışlarda bulunulması hayatta kalma ihtiyacının yüksek olması ile ilişkilidir (Glasser, 2002). Bireyin hayatta kalma isteği ile diğer insanların durumu aynı ise, hayatta kalma isteğinin orta seviyede olduğu anlamına gelir. Daha çok riskli olmayan davranışlarda bulunulması ise hayatta kalma ihtiyacının yüksek olduğunun göstergesidir (Glasser, 1999). Örneğin, ergenlerin kariyer seçimlerinde güvenli ve sürdürülebilir meslekleri tercih etmeleri, bu ihtiyacı karşılamaya yönelik bir davranış olabilir. Gerçeklik terapisi, ergenlerin bu ihtiyacın farkına varmalarını sağlayarak, bilinçli kariyer seçimlerini destekler (Lent, 2013).

1.9.3.4. Güç İhtiyacı

Güç ihtiyacı, bireylerin kendilerini değerli ve etkili hissetme arzularını kapsar (Glasser, 2000a). Güç ihtiyacını karşılamanın yollarından birisi başkalarına iyilik

yapmaktır (Glasser, 2000b). İyilik yaptıktan sonra yaşanan haz güç ihtiyacını karşılamaktadır. Bunun dışında çevredeki kişiler tarafından kabul görüldüğünde yine güç ihtiyacı karşılanmış olacaktır (Glasser, 2002). Bu bağlamda ergenlerin öz yeterliliklerinin artırılmasının güç ihtiyacının karşılanmasına yardımcı olacağı söylenebilir. Bu, ergenlerin kariyer hedeflerine ulaşmada kendilerine güven duymalarını sağlar (Yavuz, 2023). Gerçeklik terapisi, ergenlerin güç ihtiyacını karşılayacak olumlu davranışlar geliştirmelerine rehberlik eder. Örneğin, ergenlerin liderlik rollerine yönelmesi veya başarı odaklı kariyer seçimleri yapması, bu ihtiyacın tatmin edilmesine katkı sağlar (Lent, 2013). Bu süreç, kariyer danışmanlığının öz farkındalığı artırma hedefiyle uyumludur (Patel ve D'Mello, 2024).

1.9.3.5. Özgürlük İhtiyacı

Özgürlük ihtiyacı, bireylerin kendi hayatlarını kontrol etme ve bağımsız kararlar alma arzularını ifade eder (Glasser, 2000a). Kendi hayatının kendisi tarafından kontrol edilebilmesi özgürlük ihtiyacının tatmin edilmesini sağlar (Patterson, 2000). İnsan kendisini tehdit altında hissettiğinde özgürlük ihtiyacı karşılanmıyor demektir (Glasser, 2000b). Özgürlük ihtiyacımızın önemli yanlarından biri de seçim yapma tercihinde bulunulabilmesidir (Glasser, 1998). Ergenlerin kendi ilgi alanlarına uygun kariyer yolları seçmesi, özgürlük ihtiyacını tatmin eder ve kariyer adanmışlıklarını artırır (Lent, 2013). Gerçeklik terapisi, ergenlerin bu ihtiyacın farkına varmalarını sağlayarak, sorumluluk alma becerilerini destekler (Corey, 2013).

Glasser'a göre temel ihtiyaçlar birbirleriyle bağlantılıdır ve yer değiştirebilmektedirler. İnsanların hepsinde temel ihtiyaçlar bulunmaktadır ve bu ihtiyaçlar evrenseldir (Glasser, 2000a). Gerçeklik terapisi, bu ihtiyaçların ergenlerin kariyer gelişim süreçlerinde nasıl bir rol oynadığını anlamada stratejik bir araç olabilir. Gerçeklik terapisi, ergenlerin ihtiyaçlarını karşılayacak bilinçli seçimler yapmalarını teşvik ederek, onların depresyon, anksiyete ve stres gibi psikolojik zorluklarla başa çıkmalarına yardımcı olur (Wubbolding, 2011). Ayrıca kariyer danışmanlığı, temel ihtiyaçların farkındalığını artırarak, ergenlerin kendi değer ve ilgi alanlarına uygun kariyer seçimleri yapmalarını destekler (Whiston ve James, 2013).

1.9.4.Gerçeklik Terapisi ve Kariyer Danışmanlığı

Gerçeklik terapisi, bireylerin kendi ihtiyaçlarına uygun seçimler yapmalarına odaklanarak kariyer danışmanlığı süreçlerinde etkili bir çerçeve sunar. Gerçeklik terapisi sonuçlardan ziyade sürece ve sorumluluğa önem vermektedir (Corey, 2013). Bireylerin başkalarına zarar vermeden kendi ihtiyaçlarına uygun seçimler yapmalarını vurgulamaktadır (Akpınar ve Öz, 2013). Gerçeklik terapisi içgörü, geçmiş olaylar ve bilinçdışı güdüler yerine kendini değerlendirme, geleceğe yönelik olumlu planlar yapma ve sorumluluk alma davranışını ele alarak ölçülebilir davranışları incelemektedir (Dursun, 2020).

Kariyer seçimi, bireylerin yaşamlarındaki en kritik kararlardan biridir ve bu süreçte gerçeklik terapisi önemli bir rol oynar. İnsanlar için en önemli durumlardan birisi de meslek seçimidir (Kaya, 2008). Bunun için de gerekli eğitimleri alması gerekmektedir. İlgi alanlarına uygun, başarılı oldukları alanlara yönelen bireyler meslek hayatlarında başarılı olmaktadır (As, 2024). Kariyer planlaması içerisinde yer alan hedefler çalışma hayatı içinde önem arz etmektedir. Hedefi belli olan birey karşılaştıkları seçenekler içerisinde en doğru tercihi yapabilmektedirler (Kaya, 2008). Kariyer planıyla ilgili birey öz düzenleme yapmakta ve kariyer seçimleri ve seçimlere ilişkin gelişimlere ilişkin çeşitli çalışmalar yapılmaktadır (Gümüştekin ve Gültekin, 2009). Gerçeklik terapisi, ergenlerin ilgi alanlarını ve yetkinliklerini keşfetmelerine yardımcı olarak, onların kendi değer ve ihtiyaçlarına uygun kariyer yolları seçmelerini teşvik edebilir. Bu süreç, kariyer danışmanlığının, ergenlerin öz farkındalığını artırma ve bilinçli kararlar alma hedefiyle uyumludur (Patel ve D'Mello, 2024).

Sorumluluk duygusu, gerçeklik terapisinin kariyer danışmanlığına uyarlanmasında merkezi bir kavramdır. Onay ve Çelik (2021), öğrencilere kazandırılması gereken en önemli değerlerden birisinin sorumluluk duygusu olduğunu ifade etmektedir. Sorumluluk, kişinin görevlerinin farkında olması ve görevlerini yerine getirmesidir. Sorumluluk duygusu gelişmiş öğrenci daha başarılıdır (Gül, 2007). Gerçeklik terapisine dayalı psikoeğitim programlarında genellikle geleceğe yönelik hedef belirleme ve plan yapma ayrıca, davranışın sorumluluğunu alarak kendini kontrol etmeyi öğrenme gibi faktörler bulunmaktadır (Erbaş ve Kağnıcı, 2017). Bu psikoeğitim programlarının, ergenlerin kariyer planlama süreçlerinde karşılaştıkları belirsizlik ve kaygıyı azaltarak,

psikolojik sağamlık kavramıyla uyumlu bir şekilde onların dirençlerini artırması beklenir (Atalay ve Kağan, 2022).

1.9.5. Gerçeklik Terapisi ve Psikolojik Sağlık

Gerçeklik terapisi, bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılayarak psikolojik sağlıklarını güçlendiren bir yaklaşımdır. Dünya Sağlık Örgütü (2001)'ne göre sağlık, bütüncül bir yaklaşımla ele alınarak, bireylerin yalnızca bir hastalık ya da sakatlık durumunun olmaması değil, aynı zamanda psikolojik ve sosyal olarak da iyi halde bulunması durumudur. Ayrıca, bireyin kendi potansiyelinin farkında olduğu, maruz kaldığı stresle baş edebildiği, içinde bulunduğu topluma katkı sağladığı ve yaptığı işte başarılı olan kişilerin iyi oluş hali de psikolojik sağlık olarak tanımlanabilir (Dünya Sağlık Örgütü, 2005). Bunun yanı sıra depresyon, kaygı gibi psikolojik rahatsızlıkların olmaması durumu da psikolojik sağlık kavramına açıklık getirmektedir (Westerhof ve Keyes, 2010). Ergenlik döneminin, bireylerin psikolojik hassasiyetlerinin arttığı bir evre olduğu göz önüne alındığında gerçeklik terapisinin, ergenlerin psikolojik sağlıklarını koruyarak, onların yaşam kalitelerini artırmada etkili bir yöntem olduğu söylenebilir.

Psikolojik sağlık, bireylerin yaşamdan zevk alması ve negatif duygularla başa çıkabilmesiyle yakından ilişkilidir (Türkdoğan ve Duru, 2011). Buradaki ifadeyle birlikte yaşamdan zevk alan, stres ve depresyon gibi negatif duyguları azalan, hayatın tüm zorluklarına karşı mücadele eden, mutlu bireyleri ifade eder (Diener vd., 2010). Glasser'e (2000b) göre insanların ait olma, sevmeye-sevilme, özgürlük, eğlence ve güç gibi beş temel ihtiyacı bulunmaktadır. Bunların karşılanmaması durumunda mutlu olamazlar. Yapılan bir çalışmada üniversite öğrencilerinde temel ihtiyaçlarının karşılandıkça psikolojik iyi oluş düzeylerinin yükseldiği, stres düzeylerinin ise azaldığı sonucuna ulaşılmıştır (Türkdoğan ve Duru, 2011). Psikolojik sağamlık, ergenlerin temel ihtiyaçlarını karşılayarak stres, anksiyete ve depresyon gibi zorluklarla başa çıkmalarını destekler (Yavuz, 2023). Gerçeklik terapisi bu süreci güçlendiren bir araç olarak kullanılabilir.

Gerçeklik terapisi, özellikle ergenlerde psikolojik dayanıklılığı artırarak psikolojik sağlık üzerinde olumlu etkiler yaratır. Ayrıca zorluklar karşısında psikolojik dayanıklılığı artırarak onların yaşam kalitelerini daha iyi hâle getirir (Wubbolding, 2011). Terapötik bir yaklaşıma sahip olan gerçeklik terapisi özellikle kronik rahatsızlığı olan ergenlerde psikolojik dayanıklılık üzerinde iyileştirici etkiye sahiptir (Ahangaran vd.,

2024). Bu süreç, ergenlerin depresyon ve anksiyete gibi psikolojik sorunlarla başa çıkmalarını desteklerken, kariyer danışmanlığının, ergenlerin öz yeterliliklerini artırma hedefiyle uyumludur.

Gerçeklik terapisi, kariyer danışmanlığı ve psikolojik sağlık arasında köprü kurarak ergenlerin hem mesleki hem de kişisel gelişimlerini destekleyebilir. Gerçeklik terapisi, ergenlerin temel ihtiyaçlarını karşılayacak bilinçli seçimler yapmalarını teşvik eder ve onların kariyer adanmışlıklarını güçlendirir (Whiston ve James, 2013). Kariyer danışmanlığı ve psikoeğitim programları, gerçeklik terapisinin sorumluluk alma, hedef belirleme ve ihtiyaçları karşılama ilkelerini entegre ederek, ergenlerin depresyon, anksiyete ve stres gibi psikolojik zorluklarla başa çıkmalarına yardımcı olabilir. Ayrıca kariyer danışmanlığı, ergenlerin kendi değer ve ilgi alanlarına uygun kariyer seçimleri yapmalarını destekleyerek, onların psikolojik sağlıklarını ve mesleki tatminlerini artırır (Whiston ve James, 2013).

1.10. Gerçeklik Terapisi Odaklı Psikoeğitim Programları ile Depresyon, Anksiyete, Stres ve Kariyer Adanmışlığı

Gerçeklik terapisi odaklı psikoeğitim programları, bireylerin depresyon, anksiyete, stres gibi psikolojik zorluklarla başa çıkmalarını desteklerken, kariyer adanmışlıklarını artırarak mesleki ve kişisel gelişimlerine katkı sağlaması beklenir. Kariyer danışmanlığı, bu programların ergenlerin psikolojik sağlıklarını ve mesleki motivasyonlarını güçlendirmedeki rolünü destekler (Srivastava ve Madan, 2020).

Gerçeklik terapisi odaklı psikoeğitim programları, ergenlerin akademik ve psikolojik zorluklarla başa çıkmalarını destekleyen etkili bir yöntemdir (Patel ve D'Mello, 2024). Araştırma bulgularına göre gerçeklik terapisinin öğrencilerde sınav kaygısı ve akademik ertelemeyi azaltmada etkili olduğu belirlenmiştir (Abrons vd., 2023). Bu programlar, ergenlerin sınav kaygısı gibi stres faktörleriyle başa çıkmalarına yardımcı olurken, bilinçli kariyer seçimlerini kolaylaştırır (Patel ve D'Mello, 2024).

Psikoeğitim programları, ergenlerin stresle başa çıkma becerilerini geliştirerek psikolojik sağlıklarını güçlendirir (Deniz ve Sevim, 2022). Bir çalışmada gerçeklik terapisi yönelimli grupla psikoeğitim çalışmasının, stresle başa çıkmanın alt boyutları olan empati, affetme ve büyütme yeteneklerinde olumlu etkileri olduğu belirtilmiştir (Karakaş, 2014). Ayrıca psikolojik sağlamlık, ergenlerin stresle başa çıkma ve duygusal

dayanıklılıklarını artırma süreçleriyle uyumludur (Yavuz, 2023); gerçeklik terapisi bu becerileri destekleyen bir araç olabilir. Empati ve affetme gibi sosyal becerilerin gelişimi, ergenlerin sağlıklı ilişkiler kurmalarını sağlayarak, kariyer karar alma süreçlerinde sosyal destek sistemlerini güçlendirebilir.

Gerçeklik terapisi odaklı psikoeğitim programının öğretmenlerin psikolojik ihtiyaç doyumu ve öznel iyi oluş düzeylerine etkisi incelendiğinde, söz konusu programın bireylerin yaşam doyumunu artırırken olumsuz duygulanımı da azalttığı belirlenmiştir (Deniz ve Sevim, 2022). Psikolojik sağlık, bireylerin yaşamdan zevk alması ve negatif duygularla başa çıkabilmesiyle ilişkilidir; bu programlar, ergenlerin depresyon ve anksiyete gibi olumsuz duyguları azaltmalarına yardımcı olur (Diener vd., 2010). Ergenlerin psikolojik ihtiyaçlarının karşılanması, onların kariyer hedeflerine yönelik motivasyonlarını artırarak, kariyer adanmışlık kavramıyla uyumlu bir şekilde mesleki tatminlerini de destekler (Lent, 2013).

Bağımlılık gibi özel durumlarda da gerçeklik terapisi odaklı psikoeğitim programları olumlu etkiler gösterir. Madde bağımlılarında gerçeklik terapisinin umut ve üst bilişi destekleyerek depresyon belirtilerini azalttığı belirlenmiştir (Jahromi ve Mosallanejad, 2014). Ayrıca gerçeklik terapisi, ergenlerin umut düzeylerini artırarak depresyon gibi psikolojik sorunlarla başa çıkmalarını destekler (Steinberg, 2007). Üst biliş becerilerinin gelişimi, ergenlerin kendi düşünce süreçlerini daha iyi yönetmelerini sağlar ve kariyer planlama süreçlerinde daha bilinçli kararlar almalarına katkı sağlar (Patel ve D'Mello, 2024). Bu bulgular, psikoeğitim programlarının ergenlerin öz yeterliliklerini artırma hedefiyle uyumludur (Atalay ve Kağan, 2022).

Gerçeklik terapisi odaklı psikoeğitim programlarının, ergenlerin psikolojik dayanıklılıklarını artırarak uzun vadeli psikolojik sağlık ve kariyer başarısı sağladığı görülmektedir. Ayrıca gerçeklik terapisinin, ergenlerde sıkıntı toleransı ve bilişsel esnekliği artırma konusunda etkili olduğu; bu nedenle psikolojik dayanıklılığı geliştirmede değerli bir terapötik yaklaşım olduğu sonucuna ulaşılabilir (Ahangaran vd., 2024). Bunun yanı sıra gerçeklik terapisi, ergenlerin zorluklar karşısında esnek ve dayanıklı olmalarını teşvik eder (Beiranvand vd., 2024).

Gerçeklik terapisi odaklı psikoeğitim programları, ergenlerin psikolojik sağlıklarını ve kariyer adanmışlıklarını destekleyen bütüncül bir yaklaşım sunması

beklenir. Bu programların, ergenlerin temel ihtiyaçlarını karşılayacak bilinçli seçimler yapmalarını teşvik ederek, depresyon, anksiyete ve stres gibi psikolojik zorluklarla başa çıkmalarına yardımcı olacağı söylenebilir. Bununla birlikte kariyer danışmanlığı, gerçeklik terapisinin sorumluluk alma, hedef belirleme ve öz düzenleme ilkelerini entegre ederek, ergenlerin kariyer hedeflerine yönelik motivasyonlarını artırabilir. Kariyer danışmanlığı, ergenlerin kendi değer ve ilgi alanlarına uygun kariyer seçimleri yapmalarını destekleyerek, onların psikolojik sağlıklarını ve mesleki tatminlerini güçlendirir (Whiston ve James, 2013). Bu bağlamda, gerçeklik terapisi odaklı psikoeğitim programlarının, ergenlerin hem mesleki hem de kişisel yaşamlarında sürdürülebilir bir başarı elde etmelerine olanak sağlayacak yapılandırılmış müdahaleler sunmasının bireyin gelişiminde kritik öneme sahip olacağı söylenebilir.

1.11. Kariyer Danışmanlığında Psikoeğitim Programlarının Kullanımı

Kariyer danışmanlığı, bireylerin mesleki gelişimlerini desteklemek ve bilinçli kariyer seçimleri yapmalarını sağlamak için çeşitli müdahale yöntemlerinden yararlanır; bu yöntemler arasında psikoeğitim programları önemli bir yer tutar (Oliver ve Spokane, 1988). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığında bireyle psikolojik danışma, grupta psikolojik danışma, psikoeğitim, bireysel rehberlik ve grup rehberliği gibi kariyer müdahale yöntemleri kullanılmaktadır (Dönmezoğulları, 2023).

Psikoeğitim programları, ergenlerin kariyer gelişimlerini destekleyerek bilinçli karar alma süreçlerini güçlendirir ve öğrencilerin kariyer gelişimi üzerinde pozitif etkileri bulunmaktadır (Hasret, 2024). Yapılan bir araştırmada bu psikoeğitim programlarının, katılımcıların kariyer geleceği (kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi) düzeylerini arttırdığı ve kariyer gelişimlerinde pozitif etkiler oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır (Atasever, 2023). Bir başka çalışmada ise psikoeğitim programlarının kariyer uyumu, çalışma iradesi ve gelecekteki insana yakışır iş algısı düzeylerini artırdığı tespit edilmiştir (Hasret, 2024). Bu programlar, bilinçli kariyer seçimlerini destekleyerek, ergenlerin mesleki tatminlerini artırır (Patel ve D'Mello, 2024).

Psikoeğitim programlarının, bireyin bilinçli kariyer seçimleri yapma yeteneğine olan inancını ifade eden kariyer kararı öz yeterliliğini önemli ölçüde iyileştirdiği gösterilmiştir (Şeker ve Çapri, 2022). Öz yeterlilik, ergenlerin kariyer hedeflerine ulaşma

konusundaki güvenlerini artırarak, kariyer olgunluğuna ulaşma sürecini hızlandırır (Beiranvand vd., 2024). Bu programlar, ergenlerin depresyon, anksiyete ve stres gibi psikolojik zorluklarla başa çıkmalarına da katkıda bulunarak, psikolojik sağlıkla uyumlu bir şekilde onların genel iyilik hallerini destekler (Atalay ve Kağan, 2022).

Ergenlik döneminde psikoeğitim programları, bireylerin potansiyellerini keşfetmelerine ve kariyer olgunluğuna ulaşmalarına olanak tanır (Lent, 2013). Bu süreçte sunulan rehberlik ve psikoeğitim programları, bireylerin potansiyel yetenek ve ilgi alanlarını tanımlamalarına, keşfetmelerine olanak sağlar. Kariyer psikoeğitimleri sayesinde bireyler, kariyer planlaması yaparak kariyer olgunluğuna ulaşabilmektedir (Leonardo ve Winingsih, 2023). Kariyer olgunluğu, ergenlerin kariyer karar alma süreçlerinde daha bilinçli ve motive olmalarını sağlayarak, kariyer adanmışlığını destekler (Lent, 2013). Bu süreç, ergenlerin uzun vadeli mesleki tatmin ve başarılarını artırmada kritik bir rol oynayabilir.

Türkiye’de kariyer müdahaleleriyle ilgili deneysel çalışmaların sınırlı olduğu göz önüne alındığında, psikoeğitim programlarının potansiyelinin daha fazla araştırmayı hak ettiği söylenebilir. Gönültaş (2021)’a göre yapılan alan araştırmalarında, kariyer müdahaleleri ile ilgili Türkiye’de yapılan deneysel çalışmaların az sayıda olduğu belirtilmiştir. Kariyer danışmanlığının, ergenlerin öz farkındalığını artırma ve bilinçli kararlar alma hedefiyle uyumlu olarak, psikoeğitim programlarının Türkiye’deki uygulamalarının yaygınlaştırılması gerektiği açıktır (Yavuz, 2023). Psikoeğitim programları, ergenlerin kariyer gelişim süreçlerinde karşılaştıkları belirsizlik ve kaygıyı azaltarak, psikolojik hassasiyetlerin yönetilmesine katkı sağlar (Steinberg, 2007). Bu programların daha fazla deneysel çalışmayla desteklenmesi, ergenlerin hem mesleki hem de kişisel yaşamlarında daha fazla başarı elde etmelerine yardımcı olabilir.

Psikoeğitim programları, gerçeklik terapisi ve kariyer danışmanlığının sorumluluk alma, hedef belirleme ve öz düzenleme ilkelerini içererek ergenlerin kariyer adanmışlıklarını güçlendirebilir. Ayrıca kariyer danışmanlığı, ergenlerin kendi değeri ve ilgi alanlarına uygun kariyer seçimleri yapmalarını destekleyerek, onların psikolojik sağlıklarını ve mesleki tatminlerini artırır (Whiston vd., 2013).

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeline (desenine), çalışma grubuna, Gerçeklik Terapisi Odaklı Kariyer Danışmanlığı Psikoeğitim Programı (GTOKDPP) tasarım sürecine, deneysel işlemler ve veri toplama sürecine, veri toplama araçlarına ve verilerin analizine ait bilgilere yer verilmiştir.

2.1. Araştırma Modeli (Deseni)

Bu araştırmada deneysel desen kullanılmıştır. Bu kapsamda çalışma grubunun, araştırmacı tarafından geliştirilen Gerçeklik Terapisi Odaklı Kariyer Danışmanlığı Psikoeğitim Programı (GTOKDPP) öncesindeki ve sonrasındaki kariyer adanmışlığı, depresyon, anksiyete ve stres düzeylerinin değişimi ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Araştırmanın bağımlı değişkenini öğrencilerin kariyer adanmışlığı, depresyon, anksiyete ve stres düzeyleri, bağımsız değişkenini ise GTOKDPP oluşturmaktadır. Bu araştırmada deney ve kontrol grupları ile ön-test, son-test ve izleme ölçümlü 2x3'lük desen kullanılarak yarı deneysel bir çalışma yürütülmüştür (Büyüköztürk, 2009). Eğitim bilimleri alanında çoğunlukla yarı deneysel desen kullanılmaktadır ve böylece iç geçerlilik kontrol altına alınmaktadır (Büyüköztürk, 2011).

Deneysel bir araştırmanın temel şartlarından birisi kişilerin deney ve kontrol gruplarına, yansız (random) olarak alınmasıdır (Büyüköztürk, 2009). Araştırmaya katılım sağlamayı kabul eden ve şartları uygun bulunan kişiler çalışma gruplarına random atanmıştır. Araştırmanın desenine ilişkin yapı Tablo 2.1'de görülmektedir.

Tablo 2. 1: Araştırmanın Deseni

Gruplar	Ön-test (T1)	İşlem	Son-test (T2)	İzleme (İT)
Deney	KAÖ DASÖ-21	GTOKDPP	KAÖ DASÖ-21	KAÖ DASÖ-21
Kontrol	KAÖ DASÖ-21	-	KAÖ DASÖ-21	

DASÖ-21: Depresyon, Anksiyete ve Stres Ölçeği

KAÖ: Kariyer Adanmışlığı Ölçeği

GTOKDPP: Gerçeklik Terapisi Odaklı Kariyer Danışmanlığı Psikoeğitim Programı

Tablo 2.1’de görüldüğü gibi deney grubuna, GTOKDPP uygulamasından bir hafta önce ön-test (T1) çalışmaları yapılmıştır. Deney grubuna daha sonra araştırmacı tarafından GTOKDPP uygulanmış, GTOKDPP uygulamasının tamamlanmasından 10 gün sonra son-test (T2) çalışması yapılmış, yaklaşık iki ay sonra ise izleme testi (İT) yapılmıştır. Deney grubuna GTOKDPP uygulanırken kontrol grubuna herhangi bir uygulama yapılmamıştır. Kontrol grubuna T1 uygulamaları gerçekleştirilmiş, çalışmanın deney grubuna gerçekleştirilen uygulama aşaması bittikten sonra kontrol grubu ile T2 ölçümleri gerçekleştirilmiştir.

Deneysel çalışmalarda, değişkenler arasındaki neden-sonuç ilişkisi incelenmektedir (Büyüköztürk, 2009). Bağımsız değişken yapılan programla manipüle edilmeye çalışılırken diğer değişkenler ise kontrol edilmektedir ve sonrasında bağımlı değişken üzerindeki etkileri gözlenmeye çalışılmaktadır. Deneysel çalışmalarda deney grubuna bağımlı değişkendeki etkililiği öğrenilmeye çalışılan bağımsız değişken uygulanırken kontrol grubunda ise işlem yapılmamaktadır (Büyüköztürk vd., 2020). Bir araştırmanın deneysel olmasının koşulu araştırmanın neden-sonuç ilişkisini ortaya çıkarması ve çıkan sonucun benzer şartlara da uygulanabileceğini göstermesidir (Can, 2014).

2.2. Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubu, 2023-2024 eğitim-öğretim yılının ikinci döneminde Gaziantep ilinin Şahinbey ilçesinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı bir devlet okulunda 11. sınıfa devam eden öğrenciler arasından seçilmiştir. Yapılacak çalışmayla ilgili öğrencilere psikoeğitim programı hakkında bilgi verilmiş ve programa katılmak isteyip istemedikleri sorulmuştur. Sonrasında programa katılmak isteyen öğrenciler ile görüşülerek programın içeriği, süresi, amacı gibi konularla ilgili detaylı bilgi verilmiştir. Öğrencilere, veri toplama sürecinden önce bu çalışmada elde edilen

sonuçların bilimsel bir araştırmada kullanılacağı ve bilgilerin gizli tutulacağı açıklaması yapılmıştır.

Katılımcılar, dahil edilme kriterlerini karşılayan 10'u kız 10'u erkek olmak üzere toplam 20 ortaöğretim öğrencisidir. Dahil etme kriterleri 1) 11. sınıf öğrencisi olmak, 2) Öğrenci aydınlatılmış onam formunu imzalamak, 3) Veli aydınlatılmış onam formu imzalanmaktır. Ayrıca, araştırmanın uygulanacağı zamanda herhangi bir psikolojik yardım alan ve herhangi bir psikiyatrik tanısı olan öğrenciler dışlama ölçütü kapsamında çalışma dışında bırakılmıştır. Deney ve kontrol grubuna atamalar katılımcıların Kariyer Adanmışlığı, Depresyon, Anksiyete ve Stres Ölçeklerinden aldıkları ön-test puanları gruplanarak yapılmıştır. Bu puanlar önce cinsiyete göre kadın ve erkek olarak ayrılmıştır. Daha sonra kadınlar ve erkekler arasında ise yüksek, orta ve düşük olarak gruplandırılmıştır. Gruplamalar tamamlandıktan sonra her bir gruptan katılımcılar rastgele seçilerek bir deney bir kontrol olmak üzere gruplara rastgele atanmıştır. Random atama sonucunda hem deney hem de kontrol grubuna atanan katılımcıların beşi kadın, beşi erkek olarak belirlenmiştir.

Çalışmanın dâhil etme ve dışlama ölçütleri aşağıdaki gibidir.

Dâhil Etme Ölçütleri:

- Öğrencilerin 11. sınıf seviyesinde eğitim almaları,
- Çalışma sürecine sürekli olarak katılabilecek olmaları,
- Grup içerisindeki gizlilik kriterine uygun davranmaları,
- Öğrencilerin araştırmaya gönüllü katılmaları ve veli aydınlatılmış onam formunun imzalanması.

Dışlama Ölçütleri

- Öğrencinin farklı bir sınıf seviyesinde olması,
- Bireyin tanılanmış bir psikolojik probleminin olması.

2.3. Gerçeklik Terapisi Odaklı Kariyer Danışmanlığı Psikoeğitim Programı (GTOKDPP)

Araştırmada ortaöğretim 11. sınıf öğrencilerinin kariyerlerini etkili bir şekilde yönetebilmelerine yardımcı olmak amacıyla Gerçeklik Terapisi Odaklı Kariyer Danışmanlığı Psikoeğitim Programı (GTOKDPP) uygulanmıştır. GTOKDPP deney

grubunda yer alan katılımcıların ortaöğretim kademesinde yaşadıkları kariyer seçimleri ile ilgili karşılaştıkları kararsızlıklar karşısında çözüm üretme ve farkındalık geliştirmeleri hedeflenerek hazırlanmıştır. Ayrıca kendi kişisel özelliklerine uygun ve ihtiyaçlarına yönelik daha sağlıklı seçimler yapmaları konusunda alan yazın taraması gerçekleştirilmiştir. Sonrasında gerçeklik terapisi odaklı kariyer danışmanlığı psikoeğitim programları incelenerek hazırlanmıştır. Alan yazın araştırması yapıldığında yapılan araştırmaların sınırlı olduğu görülmüştür. Araştırmalar sonucunda öğretmenlere yönelik gerçeklik terapisi odaklı psikoeğitim programının psikolojik ihtiyaç doyumu ve öznel iyi oluş üzerinde olumlu etkileri olduğu gözlemlenmiştir (Deniz ve Sevim, 2022). Bir başka çalışmada ise gerçeklik terapisi odaklı psikoeğitim çalışmalarının öğrencilerin davranışlarında, akademik başarılarında ve psikolojik iyi oluş hallerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Türkdoğan, 2015). Bu bulguların yanı sıra psikoeğitim programının, öğrencilerin gelişim seviyelerine uygun bir şekilde hazırlanmasına dikkat edilmiştir. Bazı oturumlarda ev ödevleri verilerek öğrencilerin çalışmaların içine dahil olmaları sağlanmıştır. Hazırlanan program deney gurubuna beş hafta boyunca her bir oturum yaklaşık 60 dakika sürecek ve her hafta bir oturum uygulanacak şekilde tasarlanmıştır.

Gerçeklik Terapisi Odaklı Kariyer Danışmanlığı Psikoeğitim Programı (GTOKDPP) Nazlı (2016) tarafından oluşturulan aşamalar doğrultusunda iki aşamada tasarlanmıştır.

2.3.1. Aşama 1: Program Alt Yapısının Hazırlanması

GTOKDPP'nin altyapısı ile felsefi ve kuramsal temelleri, alan yazında geliştirilmiş kariyer planlama programları dikkate alınarak oluşturulmuştur. GTOKDPP, hümanist felsefe ve gerçeklik terapisi temele alınarak tasarlanmıştır. GTOKDPP alt yapısı hazırlanırken ergenlik dönemindeki bireyler ile gerçekleştirilen kariyer çalışmaları dikkate alınarak kendini tanıma, meslekleri tanıma, seçim yapma, sorumluluk alma ve sosyal ilişkileri geliştirme becerilerini içeren bileşenler eklenmiştir. Hooley, Marriott ve Sampson (2011)'nin araştırma sonucuna göre; kariyer gelişim çalışmalarının öğrencilerin akademik performanslarında artış gösterdiği, kariyer yaşamlarında daha başarılı ve üretken oldukları, daha mutlu ve doyumlu bir yaşamlarının olduğu gözlemlenmiştir. Bu sonuca bağlı olarak okul temelli kariyer gelişim programlarının önemi vurgulanmıştır.

Kısa süreli psikolojik danışma süreçlerinde odağın ilgili çözüm yollarını aramada daha etkili olması (Corey, 2013) ve uzun süreli yardım hizmetlerine katılım oranının düşük olması göz önünde bulundurularak (Bloom vd., 1982) GTOKDPP haftada bir oturum uygulanmak üzere toplam beş oturum şeklinde planlanmıştır. Ayrıca yarı yapılandırılmış programlar belirli düzeyde bir standartlık ve esneklik sağlamasının yanı sıra imkân sağladığı esneklik sayesinde sosyal bilim araştırmalarına daha uygun görülmektedir (Türnüklü, 2000). Bu bağlamda, oturumların ana hatlarının önceden yapılandırılmış bir protokol ile sürdürülmesi, daha sistematik ve karşılaştırılabilir bir bilgi sunması (Yıldırım ve Şimşek, 1999) nedeniyle GTOKDPP yarı yapılandırılmış oturumlar şeklinde planlanmıştır.

2.3.2. Aşama 2: Programın Dört Ögesinin Belirlenmesi

GTOKDPP tasarımı dört ana unsura sahiptir. Bunlar: kazanım, içerik, süreç ve değerlendirmedir. Kazanım ögesi Wellman ve Moore'un taksonomisi doğrultusunda hazırlanmıştır. Bu kapsamda, kazandırılmak istenen bilgi, beceri ve tutumlar kazanımlarla belirlenmiştir (Nazlı, 2016).

Kazanımlar: GTOKDPP'nin kazanımları; ergenlik dönemindeki öğrencilerin eğitsel ve kişisel özelliklerine, gelecek beklentilerine, tercihlerine ve kararlarına yönelik olarak “algılama” ve “kavrama” düzeyinde yazılmıştır.

1. Oturum: Eğitim Özelliklerim

- Grup liderini ve grup üyelerini tanır.
- Çalışmanın amacını ve içeriğini algılar.
- Eğitim geçmişindeki güçlü olduğu ve zorlandığı alanları fark eder.

2. Oturum: Kişisel Özelliklerim

- Yetenek ve ilgilerini fark eder.
- Kişilik özelliklerini fark eder.
- Meslek değerlerini fark eder.

3. Oturum: Hayalimdeki Meslek

- Gelecekte beklenenleri fark eder.
- Hayalindeki mesleğin olumlu ve olumsuz yönlerini fark eder.
- Hedefindeki meslekler ile ilgili bilgileri nereden öğrenebileceğini fark eder.

4. Oturum: Tercihim ve Ben

- Hayalindeki mesleği elde etmek için gerçekleştirmesi gereken sorumlulukları fark eder.

5. Oturum: Değerlendirme ve Vedalaşma

- Program kapsamında öğrendiklerini fark eder.
- Öğrendiklerini günlük yaşama nasıl aktaracağını fark eder.

İçerik: GTOKDPP'nin ilk oturumunda tanışma ve yapılandırmanın yanı sıra eğitim geçmişi, eğitimde güçlü olduğu alanlar, zorlandığı alanlar, avantajlar ve zorluklar ele alınmıştır. İkinci oturumda, ilgiler, yetenekler, ihtiyaçlar ve kişilik özellikleri gibi bireysel özelliklere yönelik çalışmalara yer verilmiştir. Üçüncü oturumda bireyin gelecek beklentileri üzerinde durulmuştur. Dördüncü oturumunda bireyin gelecek beklentileri ile uyumlu tercihler yapmasına yönelik çalışılmıştır. Beşinci oturumunda ise meslek tercihi kararlarına yönelik planlamaya ve sonlandırmaya yer verilmiştir. Ayrıca her oturum sonunda verilen ev ödevleri ile öğrencilerin oturumda edindiği kazanımları günlük yaşamında deneyimlemesine olanak sağlanmıştır.

Süreç: GTOKDPP'nin üçüncü unsuru süreçtir. Hazırlanan psikoeğitim programının süreci her hafta yapılması şeklinde planlanmıştır. Her hafta ortalama 60 dakika süren beş oturum şeklinde uygulanmıştır. Psikoeğitim programına başlamadan önce deney ve kontrol gruplarına Kariyer Adanmışlık ile Depresyon, Anksiyete ve Stres ölçekleri uygulanmıştır. Oturumlardan önce ortaöğretim kademesindeki 11. sınıf öğrencilerine psikoeğitim çalışmalarıyla ilgili ön bilgi verilmiştir. Oturumların daha akıcı ve anlaşılır olması adına, karşılıklı etkileşimin yoğun olduğu ısınma oyunları, bilgilendirme, beyin fırtınası, anlatım, hayal gücünü kullanma, tartışma ve küçük grup etkinlikleri gibi çeşitli teknikler kullanılmıştır. Bu tekniklerle aktif katılım desteklenmiş ve oturumlar yarı yapılandırılmış bir şekilde hazırlanmıştır. Çalışmaların daha kalıcı olması, oturumlar arasındaki bağlantının kurulabilmesi ve motivasyonun sağlanması için ev ödevi çalışmalarına da yer verilmiştir. Böylece verilen ev ödevleri sayesinde oturumlarda edinmiş oldukları bilgileri de hayatlarında kullanabilmeleri sağlanmaya çalışılmıştır. Ayrıca oturumlar, bireylerin deneyim ve yaşantılarını paylaşmasına fırsat sunacak şekilde planlanmıştır. Böylece çalışma sürecinde, yarı yapılandırılmış oturumlarla katılımcılar daha aktif hale getirilmiş ve etkileşim sağlanmıştır.

Değerlendirme: GTOKDPP'nin son unsuru ise değerlendirmedir. Bu aşamada GTOKDPP'nin etkililiğini görmek amacıyla deney ve kontrol grubundaki bireylere, Kariyer Adanmışlık ile Depresyon, Anksiyete ve Stres ölçekleri uygulanmıştır. Ölçekler psikoeğitim çalışması başlamadan önce ön-test (T1), deneysel işlem bittikten yaklaşık 10 gün sonra son-test (T2) ve bundan yaklaşık iki ay sonra izleme testi (İT) uygulanmıştır.

2.4. Deneysel İşlemler ve Veri Toplama Süreci

Araştırmaya başlamadan önce Gerçeklik Terapisi ve kariyer danışmanlığı ile ilgili alanyazın taraması yapılmıştır. Sonrasında ise incelenen meta-analiz çalışmalarının sonucunda GTOKDPP tasarlama çalışmaları yapılmıştır. GTOKDPP'nin ortaöğretim 11. sınıf öğrencileri üzerindeki etkisini araştırmak ve veri toplamak için Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurul Başkanlığı'ndan Etik Kurulu Kararı alınmıştır (EK-1). Alanyazın taraması sonucunda beş oturumluk aday GTOKDPP planı oluşturulmuştur. Daha sonra oturumlar için ayrı ayrı oturum planı ve bu oturumlarda kullanılacak içerikler ve yardımcı materyaller oluşturulmuştur. Söz konusu plan ve içerikler PDR alan uzmanı iki akademisyene gönderilmiş ve bu uzmanların görüşleri alınmıştır. Uzman görüşlerinin sonrasında programda gereken güncellemeler yapılarak GTOKDPP'nin son hali oluşturulmuştur.

Son hali verilen programın uygulama izinlerinin alınması amacıyla Gaziantep ili Şahinbey ilçesi Milli Eğitim Müdürlüğü ve izin verilen bir Anadolu Lisesi ziyaret edilmiş, program tanıtılarak gerekli izinler alınmıştır. Sonrasında okul psikolojik danışman ve rehber öğretmeni eşliğinde çalışma yapılacak sınıflar ziyaret edilerek program tanıtılmış ve bilgilendirme yapılmıştır. Veli ve öğrenci bilgilendirilmiş onam formları dağıtılmış ve veli bilgilendirilmesi konusunda okul rehber öğretmen ve psikolojik danışmanından yardım alınmıştır. Bilgilendirmelerin ardından programın dahil etme kriterlerini sağlayan öğrenciler ile ön görüşme yapılarak araştırmanın T1 uygulaması gerçekleştirilmiştir.

Çalışmanın dâhil etme ve dışlama ölçütlerine göre belirlenen öğrenciler öncelikle cinsiyete göre gruplandırılmış daha sonra ise her bir grup kendi içerisinde T1 sonuçlarına göre düşük, orta ve yüksek olmak üzere sınıflandırılmıştır. Daha sonra oluşturulan her bir sınıflamadan random atama ile araştırmanın deney ve kontrol grubu oluşturulmuştur. Nihai olarak 5 kız ve 5 erkekten oluşan deney ve benzer özelliklere sahip kontrol grubu oluşturulmuştur. Oluşturulan deney grubuna beş oturumluk GTOKDPP uygulanırken

kontrol grubuna herhangi bir uygulama yapılmamıştır. GTOKDPP uygulaması tamamlandıktan 10 gün sonra araştırmacı tarafından deney ve kontrol grubundaki bireylere T2 uygulaması yapılmıştır. GTOKDPP uygulaması bittikten iki ay sonra deney grubuna İT uygulaması, kontrol grubunda isteyen bireylere ise GTOKDPP uygulaması yapılmıştır.

Deney grubuna uygulanan Gerçeklik Terapisi Odaklı Kariyer Danışmanlığı Psikoeğitim Programı oturumlarının içeriği aşağıda özetlenmiştir.

2.4.1. Oturum 1: Eğitim Özelliklerim

Kazanımlar;

- Grup liderini ve grup üyelerini tanıır.
- Çalışmanın amacını ve içeriğini algılar.
- Eğitim geçmişindeki güçlü olduğu ve zorlandığı alanları fark eder.

Süreç: Birinci oturum, tanışma etkinliği ile başlamıştır. Devamında, uygulanacak olan psikoeğitim programı grup üyelerine tanıtılmıştır. Ayrıca grup içerisinde uyulması gereken kurallar belirlenmiş, programın genel amacı ve içeriği hakkında bilgi verilmiştir. Sonrasında öğrencilerin eğitim hayatlarındaki güçlü ve zayıf oldukları alanların fark ettirilmesine yönelik çalışılmıştır. Aynı zamanda çalışma hayatlarına dair beklentileri, hayalleri, istekleri üzerinde durulmuştur. Son olarak, kariyer ihtiyaçları ve bu ihtiyaçlara ulaşmayı kolaylaştırıcı ve zorlaştırıcı durumlar çalışılmıştır. Birinci oturumda gönüllü tüm öğrencilere söz hakkı verilmiş ve öğrenciler paylaşım yapmaya teşvik edilmiştir. Birinci oturum Kariyer Özelliklerim Formu ödevi ve oturuma dair sorular cevaplandırılarak sonlandırılmıştır.

2.4.2. Oturum 2: Kişisel Özelliklerim

Kazanımlar;

- Yetenek ve ilgilerini fark eder.
- Kişilik özelliklerini fark eder.
- Meslek değerlerini fark eder.

Süreç: İkinci oturuma birinci oturumun özeti yapılarak başlanmıştır. Bir önceki oturumda verilen ev ödevi çalışılmıştır. Devamında oturum gündemi paylaşılmış ve yetenekler üzerine paylaşımlarda bulunulmuştur. Daha sonra ilgi ve kişilik özellikleri ile

ilgili farkındalık çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Son olarak mesleki değerler çalışılarak kariyer gelişiminde yetenek, ilgi, kişilik özelliği ve değerlerin rolü vurgulanmıştır. İkinci oturumda Kariyer Değerlendirme Listesi ve Kişisel Özelliklerim Formu ev ödevi olarak verilmiş ve oturum sonlandırılmıştır.

2.4.3. Oturum 3: Hayalimdeki Meslek

Kazanımlar;

- Gelecekte beklenenleri fark eder.
- Hayalindeki mesleğin olumlu ve olumsuz yönlerini fark eder.
- Hedefindeki meslekler ile ilgili bilgileri nereden öğrenebileceğini fark eder.

Süreç: Üçüncü oturuma bir önceki oturum özetlenerek başlanmış ve ardından, verilen ev ödevleri çalışılmıştır. Oturum hayalimdeki üç meslek etkinliği ile devam etmiştir. Bu etkinlik ile söz konusu mesleklerin olumlu ve olumsuz yönleri belirlenmeye çalışılmıştır. Ardından bu mesleklerle ilgili ayrıntılı ve doğru bilgilerin nereden alınacağına dair paylaşımlarda bulunulmuştur. Oturumun sonunda öğrencilerden bu oturumda öğrendikleri yöntemleri kullanarak hayallerindeki üç meslek ile ilgili daha ayrıntılı bir araştırma yapmalarına yönelik bir ödev verilmiştir. Oturum özetlenmiş ve sorular cevaplandırılarak sonlandırılmıştır.

2.4.4. Oturum 4: Tercihim ve Ben

Kazanımlar;

- Hayalindeki mesleği elde etmek için gerçekleştirmesi gereken sorumlulukları fark eder.

Süreç: Dördüncü oturuma bir önceki oturumun özeti ile başlanmıştır. Ardından bir önceki oturumda verilen ev ödevi üzerine çalışılmış ve hayallerindeki üç meslek ile ilgili edindikleri ayrıntılı bilgilerin paylaşımı sağlanmıştır. Devamında birinci ve ikinci oturumlarda ev ödevi olarak verilen ve daha sonra toplanarak saklanmış olan Eğitim Özelliklerim ve Kişisel Özelliklerim formu ilgili öğrencilere dağıtılarak seçtikleri meslekler ile kendi kişisel ve eğitim özellikleri karşılaştırılmıştır. Sonrasında öğrencilerden kendi özelliklerine daha uygun olduğunu düşündüğü bir mesleği belirlemesi istenmiştir. Bu aşamada kişinin seçim ve sorumlulukları üzerine çalışılarak bu seçimin geleceğe olan etkisi üzerine farkındalık çalışması gerçekleştirilmiştir. Son

olarak kendilerine daha uygun olduğunu düşündükleri mesleğe ulaşabilmek için gerçekleştirilmesi gereken sorumluluklar belirlenmiş ve bu sorumlulukların önem sırası ile ilgili Kariyer Planım Formu ev ödevi olarak verilmiştir. Dördüncü oturum özetlenmiş ardından sorular cevaplandırılarak oturum sonlandırılmıştır.

2.4.5. Oturum 5: Değerlendirme ve Vedalaşma

Kazanımlar;

- Program kapsamında öğrendiklerini fark eder.
- Öğrendiklerini günlük yaşama nasıl aktaracağını fark eder.

Süreç: Son oturum dördüncü oturumun özeti ile başlamış ve verilen ev ödevinin paylaşımları ile devam etmiştir. Devamında beşinci oturum gündemi paylaşarak öğrencilerin kendilerine en uygun olduğunu düşündükleri meslek ile ilgili uzun, orta ve kısa vadeli amaçların belirlenmesine yönelik etkinlikler gerçekleştirilmiştir. Söz konusu etkinlikler sonrasında her bir öğrencinin belirlediği mesleğe ulaşmak için on yıl, beş yıl, bir yıl, altı ay, bir ay, bir hafta ve bugün içerisinde yapması gereken sorumluluklar adım adım somut bir şekilde belirlenmiştir. Mesleğin bir seçim olduğu ve bu seçimin beraberinde bir dizi sorumluluğu getirdiği söz konusu sorumlulukların gerçekleştirilmesi için ise atılması gereken adımların somut bir şekilde ortaya koyulmasının bu adımların atılmasını kolaylaştıracağı vurgusu yapılarak süreç devam ettirilmiştir. Oturumun sonunda beş hafta süren psikoeğitim programının değerlendirilmesi grup üyeleri tarafından yapılmış, söz konusu programdan elde edilen farkındalıklar ve kazanımlar üzerinde durulmuştur. Oturum iyi niyet temennileri ve vedalaşarak sonlandırılmıştır.

2.5. Veri Toplama Araçları

2.5.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel Bilgi Formu araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Kişisel Bilgi Formu ile araştırmaya katılan katılımcıların sosyo-demografik durumları da öğrenilmeye çalışılmıştır. Bu formda kişilerin nick name, yaş, sınıf seviyesi ve cinsiyete yönelik sorular sorulmuştur.

2.5.2. Kariyer Adanmışlık Ölçeği (KAÖ)

Hirschi ve arkadaşları (2014) tarafından geliştirilen Kariyer Adanmışlık Ölçeği 9 maddeyi (“Kariyer amaçlarıma ulaşmak için girişimde bulunmak”, “Kariyer gelişimimle

ilgililenmek”) içeren tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçek maddeleri 1’den (Neredeyse Hiç) 5’e (Çok Sık) kadar sıralanan 5’li Likert tipindedir. Bireyin ölçekten aldığı yüksek puan kariyer yönetim davranışlarını proaktif bir biçimde gerçekleştirdiği anlamına gelmektedir. Korkmaz ve diğerleri (2020) tarafından Türkçe’ye uyarlanan Kariyer Adanmışlık Ölçeği’nde (KAÖ) son altı ayda kendisinde gözlemlediği kariyer gelişim görevleriyle ne derece meşgul olduğunu gösteren davranışları belirtmesi istenmektedir. Türkçe formunun orijinal ölçekteki gibi tek boyutlu ve 9 maddeden oluştuğu görülen KAÖ’nün Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısının .88 test-tekrar test yöntemi sonucunda elde edilen korelasyonun ise orta düzeyde ve anlamlı ($r = .67$, $p < .001$) olduğu belirlenmiştir. Ayrıca madde-toplam korelasyonları .49 ile .80 arasında değişmektedir. Bu çalışmada da ölçeğin Cronbach Alfa değerleri 0,88 olarak bulunmuştur.

2.5.3. Depresyon, Anksiyete ve Stres Ölçeği (DASÖ-21)

Lovibond ve Lovibond (1995) tarafından geliştirilen Depresyon, Anksiyete ve Stres Ölçeği (DASÖ-21) depresyon, anksiyete ve stres durumunda gözlemlenen olumsuz durumları ölçmektedir. Ölçek depresyon, anksiyete ve stres olmak üzere üç alt ölçekten oluşmaktadır. Her bir alt ölçekte 7 maddenin bulunduğu toplam 21 madde yer almaktadır. DASÖ-21 Yıldırım ve diğerleri (2018) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Her alt ölçekten alınan yüksek puan ilgili alt ölçeğe ilişkin şikayetlerin fazlalığını ifade etmektedir. Ölçeğin Cronbach alfabaları .87 ile .90 arasında değişmektedir. Bu çalışmada DASÖ-21’in Cronbach Alpha katsayıları depresyon için .889, anksiyete için .887 ve stres için .906 olarak bulunmuştur.

2.6. Verilerin Analizi

Araştırmada nicel verilerin analizinde, deney ve kontrol gruplarının KAÖ ve DASÖ-21’den aldıkları puanlar karşılaştırılmıştır. Aynı zamanda, bu grupların T1 ve T2 puanları arasındaki farkın anlamlılığı incelenmiştir. Araştırma verilerinin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için çarpıklık-basıklık katsayısı, Shapiro-Wilks anlamlılık testi ve dağılım grafiği incelenmiştir. Yapılan incelemeler sonucunda araştırma verilerinin normal dağılmadığı ve katılımcı sayısının parametrik testler için yeterli düzeyde olmadığı belirlenmiştir. Bu sebeple, araştırmanın nicel verilerinin analizinde parametrik olmayan analiz yöntemlerine başvurulmuştur (Büyüköztürk, 2011). Bu çerçevede, deney ve kontrol gruplarının T1 ve T2 puanlarındaki anlamlı farkları

belirlemek için Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi uygulanmıştır. Ayrıca iki grubun T1 ve T2 sonuçlarındaki farklılıkları incelemek amacıyla Mann Whitney-U testi yapılmıştır. Puanlar arasındaki farkın anlamlı bulunması sonucunda etki büyüklüğü hesaplamak için aşağıdaki formül kullanılmıştır. Söz konusu formül sonucunda hesaplanan “r” değeri düzeyleri için, .1’in “küçük”, .3’ün “orta” ve .5’in “geniş” etki büyüklüğü şeklinde yorumlanması mümkündür (Coolican, 2014; Fritz vd., 2012).

$$r = z/\sqrt{N}; \eta^2 = z^2/N$$



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

3.1. Değişkenlere İlişkin Betimleyici İstatistikler

Katılımcıların T1, T2 ve İT'den aldıkları puanların ortalamaları ve standart sapma değerleri Tablo 3.1'de yer almaktadır.

Tablo 3. 1: KAÖ ve DASÖ-21 Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişken	Grup	T1		T2		İT	
		<i>X</i>	<i>S</i>	<i>X</i>	<i>S</i>	<i>X</i>	<i>S</i>
KAÖ	Deney	17.20	4.02	32.60	3.56	30.50	5.95
	Kontrol	17.90	3.81	18.10	4.53	-	-
	Toplam	17.55	3.83	25.35	8.43	30.50	5.95
DASÖ-21	Deney	16.10	3.38	7.00	2.98	5.30	2.41
Depresyon	Kontrol	15.10	3.45	14.00	3.05	-	-
	Toplam	15.60	3.36	10.50	4.64	5.30	2.41
DASÖ-21	Deney	11.60	3.67	5.90	3.94	4.00	1.94
Anksiyete	Kontrol	12.30	2.91	14.60	1.51	-	-
	Toplam	11.95	3.25	10.25	5.22	4.00	1.94
DASÖ-21	Deney	15.20	3.01	6.10	3.28	4.10	2.33
Stres	Kontrol	15.00	2.71	15.30	1.49		
	Toplam	15.10	2.79	10.70	5.33	4.10	2.33

Not: n= 20 (Deney grubu= 10, Kontrol grubu= 10); KAÖ: Kariyer Adanmışlığı Ölçeği; DASÖ-21: Depresyon, Anksiyete, Stres Ölçeği

Tablo 3.1 incelendiğinde deney ve kontrol grubunda yer alan bireylerin T1 puan ortalamalarının birbirine yakinken deney grubunun kariyer adanmışlığı T2 puan ortalamalarının arttığı depresyon, anksiyete ve stres puan ortalamalarının ise azalmış olduğu görülmektedir. Bu durum İT puan ortalamalarında da söz konusudur. Kontrol grubunun ise kariyer adanmışlığı T2 puan ortalamasındaki artışın daha az olduğu, depresyon T2 puan ortalamasının bir miktar düştüğü, anksiyete ve stres T2 puan ortalamalarının ise bir miktar arttığı görülmemektedir.

Katılımcıların T1 puanlarının gruplara göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelendiğinde deney ve kontrol grubunun tüm T1 puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($U_{KAÖ} = 42.50$, $p > .05$; $U_{Depresyon} = 42.00$, $p > .05$; $U_{Anksiyete} = 41.00$, $p > .05$; $U_{Stres} = 47.00$, $p > .05$; Tablo 3). Bu durum deneysel işlemde önce deney ve kontrol grubunun kariyer adanmışlığı, depresyon, anksiyete ve stres düzeyleri açısından birbirine benzer olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. 2: Deney ve Kontrol Gruplarının Yetişkin KAÖ ve DASÖ-21 T1 Puanlarına İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları

	Gruplar	<i>n</i>	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	<i>U</i>	<i>p</i>
KAÖ	Deney	10	9.75	97.50	42.50	.567
	Kontrol	10	11.25	112.50		
DASÖ-21	Deney	10	11.30	113.00	42.00	.540
	Kontrol	10	9.70	97.00		
DASÖ-21	Deney	10	9.60	96.00	41.00	.491
	Kontrol	10	11.40	114.00		
DASÖ-21	Deney	10	10.80	108.00	47.00	.819
	Kontrol	10	10.20	102.00		

KAÖ: Kariyer Adanmışlığı Ölçeği

DASÖ-21: Depresyon, Anksiyete, Stres Ölçeği

Tablo 3. 3: Deney ve Kontrol Grubunun KAÖ ve DASÖ-21 T1 ve T2, T2 ve İT Puanlarına İlişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi Sonuçları

			T2 – T1						İT – T2					
			<i>n</i>	SO	ST	<i>Z</i>	<i>p</i>	η^2	<i>n</i>	SO	ST	<i>Z</i>	<i>p</i>	η^2
KAÖ	Deney Grubu	Negatif sıra	0	.00	.00	-2.81	.005*	.78 ^a	6	5.50	33.00	-1.25	.212	-
		Pozitif sıra	10	5.50	55.00				3	4.00	12.00			
		Eşit	0	.00	.00				1					
	Kontrol Grubu	Negatif sıra	5	4.20	21.00	-.18	.857	-						-
		Pozitif sıra	4	6.00	24.00									
		Eşit	1											
DASÖ-21 Depresyon	Deney Grubu	Negatif sıra	10	5.50	55.00	-2.81	.005*	.60 ^a	9	5.56	50.00	-2.33	.020*	.77 ^a
		Pozitif sıra	0	.00	.00				1	5.00	5.00			
		Eşit	0						0					
	Kontrol Grubu	Negatif sıra	5	5.20	26.00	-.42	.676	-						-
		Pozitif sıra	4	4.75	19.00									
		Eşit	1											
DASÖ-21 Anksiyet	Deney Grubu	Negatif sıra	10	5.50	55.00	-2.81	.005*	.73 ^a	6	5.33	9.00	-1.98	.048*	.85 ^a
		Pozitif sıra	0	.00	.00				2	2.00	27.00			
		Eşit	0						2					
	Kontrol Grubu	Negatif sıra	1	1.50	1.50	-2.12	.054	-						-
		Pozitif sıra	6	4.42	26,50									
		Eşit	3											
DASÖ-21 Stres	Deney Grubu	Negatif sıra	9	5.00	45.00	-2.67	.008*	.78 ^a	9	5.78	52.00	-2.53	.011*	.88 ^a
		Pozitif sıra	0	.00	.00				1	3.00	3.00			
		Eşit	1						0					
	Kontrol Grubu	Negatif sıra	4	4.63	18.50	-.49	.625	-						-
		Pozitif sıra	5	5.30	26.50									
		Eşit	1											

KAÖ= Kariyer Adanmışlığı Ölçeği; DASÖ-21= Depresyon, Anksiyete, Stres Ölçeği; *= $p < .05$; a= Geniş etki büyüklüğü

Deney ve kontrol grubunun KAÖ ve DASÖ-21 ölçeklerinden aldıkları T1 ve T2, T2 ve İT puanlarına ilişkin gerçekleştirilen Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi sonuçları Tablo 3.3'te sunulmuştur. Tablo 3.3 incelendiğinde aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

Kariyer adanmışlığı. Deney grubundaki katılımcılar T1'e göre T2'de istatistiksel olarak geniş etki büyüklüğünde, anlamlı düzeyde daha yüksek KAÖ puanına sahiptirler ($z = -2.51, p < .05$). Ayrıca deney grubunun İT puanları ile T2 puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($z = -1.25, p > .05$). Diğer taraftan kontrol grubundaki katılımcıların T2 ve T1 ($z = -.18, p > .05$) puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu bağlamda, GTOKDPP'nin katılımcıların kariyer adanmışlığı puanlarını arttırmada ve bu farkın devam etmesinde etkili olduğu ifade edilebilir.

Depresyon, anksiyete ve stres. Deney grubundaki bireylerin DASÖ-21 T1'den aldıkları puanlar T2'den aldıkları puanlardan anlamlı düzeyde yüksektir ve fark geniş etki büyüklüğüne sahiptir ($z_{\text{depresyon}} = -2.81, p < .05$; $z_{\text{anksiyete}} = -2.81, p < .05$; $z_{\text{stres}} = -2.67, p < .05$). Benzer şekilde T2 ile İT ($z_{\text{depresyon}} = -2.33, p < .05$; $z_{\text{anksiyete}} = -1.98, p < .05$; $z_{\text{stres}} = -2.53, p < .05$) arasında geniş etki büyüklüğünde ve anlamlı düzeyde bir fark vardır. Bu durum, GTOKDPP'nin katılımcıların depresyon, anksiyete ve stres puanlarını azaltmada işlevsel olduğu gibi bu değişimin kalıcılığında da etkili olduğunu göstermektedir.

Kontrol grubunda ise DASÖ-21 depresyon, anksiyet ve stres T1 ve T2 toplam puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($z_{\text{depresyon}} = -.42, p > .05$; $z_{\text{anksiyete}} = -2.12, p > .05$; $z_{\text{stres}} = -.49, p > .05$). Bu durum, kontrol grubunun depresyon, anksiyete ve stres düzeylerinin değişmediğini göstermektedir.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma kapsamında elde edilen bulgulara, bu bulgulara ilişkin tartışmaya, sınırlılıklara ve araştırmacılara yönelik önerilere yer verilmiştir.

Tartışma

Bu çalışma, Gerçeklik Terapisi Odaklı Kariyer Danışmanlığı Programı'nın (GTOKDPP) deney grubundaki ortaöğretim öğrencilerinin kariyer adanmışlığını kontrol grubuna göre anlamlı şekilde artırdığını, aynı zamanda depresyon, anksiyete ve stres düzeylerini anlamlı şekilde azalttığını ortaya koymaktadır. Bu bulgular, ergenlik döneminde kariyer gelişimini destekleyen programların kariyer sonuçlarını olumlu etkilediğini gösteren önceki araştırmalarla tutarlıdır (Konuk, 2020; Mahmud vd., 2022). Türkiye'de yapılan bazı çalışmalar, ergenlik döneminde kariyer gelişimini destekleyen hizmetlerin, kariyerle ilgili olumsuz durumları azaltarak uyumu artırdığını göstermiştir (Atasever ve Yeşilyaprak, 2022; Eryılmaz ve Kara, 2016; Konuk, 2020; Şeker ve Çapri, 2022). Ancak, Türkiye'deki önceki çalışmalar genellikle umut odaklı veya yaşam boyu gelişim temelli yaklaşımlara dayanırken, bu çalışma Gerçeklik Terapisi'ni temel alarak seçim yapma, geleceği planlama ve sorumluluk alma üzerine odaklanmaktadır. Ayrıca, Türkiye'de kariyer gelişimi araştırmalarının büyük ölçüde üniversite öğrencileriyle yapıldığı görülmektedir; bu çalışma ise lise öğrencileriyle yürütülmüş olup, daha erken eğitim kademelerinde kariyer müdahalelerine yönelik araştırma eksikliğini vurgulamakta ve Türkiye'de farklı eğitim düzeylerinde daha fazla çalışmaya ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

GTOKDPP sonrası deney grubunda gözlenen olumlu değişiklikler birkaç şekilde açıklanabilir. İlk olarak, GTOKDPP'nin ilk oturumlarında katılımcıların kendileri hakkında paylaşımda bulunmaları ve koşulsuz kabul görmeleri, kariyer gelişimlerinde kendi rollerini ve sorumluluklarını fark etmelerine olanak sağlamış olabilir. Bu farkındalık, kariyer seçimleriyle ilgili duygu, düşünce ve davranışlarını anlamalarını destekleyerek, kariyer planlamasına yönelik olumsuz tutumları azaltmış olabilir (Jamalabadi vd., 2022). Bu öz farkındalık, çalışmanın psikolojik sağlamlık üzerine yaptığı vurguyla uyumlu olarak, ergenlerin kariyer süreçlerini yönlendirme kapasitelerini artırmış olabilir (Yavuz, 2023).

İkinci olarak, GTOKDPP oturumlarında katılımcıların eğitim geçmişlerini, güçlü ve zayıf yönlerini değerlendirmeye yönelik etkinlikler, daha etkili kariyer kararları almalarını desteklemiş olabilir. Ergenler, seçim yapma konusunda genellikle önemli zorluklarla karşılaşır (Albert ve Steinberg, 2011) ve GTOKDPP aracılığıyla geliştirilen karar alma becerileri, kariyer adanmışlığını artırmış, depresyon, anksiyete ve stres düzeylerini düşürmüş olabilir. Kariyer seçimlerindeki kararsızlık ve zorluklar, depresyon, anksiyete ve stres gibi ruh sağlığı sorunlarının tetikleyici unsurlarıdır; bu nedenle GTOKDPP gibi müdahaleler özellikle değerlidir (Lauderdale vd., 2019).

Üçüncü olarak, GTOKDPP'nin üçüncü ve dördüncü oturumlarında öz bilgi, meslek farkındalığı ve sorumluluk üzerine yapılan paylaşımlar, katılımcıların kariyer seçimlerinde karşılaştıkları sorunlarla daha aktif, rasyonel ve somut bir şekilde mücadele etmelerini sağlamış olabilir. Bu gelişmiş problem çözme becerileri, kariyer sürecine uyumu ve adanmışlığı artırırken, rahatsızlık hissini ve depresyon, anksiyete, stres gibi ruh sağlığı sorunlarını azaltmış olabilir. Önceki çalışmalar, problem çözme becerilerinin kariyer gelişimi ve ruh sağlığı için kritik olduğunu doğrulamaktadır (Dowrick vd., 2004).

Deney grubundaki değişimlerin bir diğer açıklaması, GTOKDPP'nin son oturumlarında kariyer hedefleri hakkında bilgi toplama etkinliklerinin, katılımcıların daha bilinçli seçimler yapmalarını sağlaması olabilir. Daha önce çevreden edinilen sınırlı bilgilere dayanan katılımcılar, yapılandırılmış bilgiyle donatılarak daha bilinçli kararlar almış ve bu, kariyer adanmışlığını artırırken depresyon, anksiyete ve stres düzeylerini azaltmış olabilir. Bu bulgu, kariyerle ilgili bilginin kariyer gelişimini desteklediğini ve ruh sağlığı sorunlarını azalttığını gösteren araştırmalarla uyumludur (Kamoche vd., 2011; Karaoğlu ve Şeker, 2010). Çalışmanın kariyer danışmanlığını bilinçli karar alma aracı olarak ele alması bu bulguyu destekler (Patel ve D'Mello, 2024).

Son olarak, GTOKDPP oturumlarında belirlenen kısa, orta ve uzun vadeli hedefler, kariyer hedeflerini somut ve ulaşılabilir kılarak katılımcıları motive etmiş olması beklenir. Bu motivasyon, kariyer adanmışlığını artırmış, amaç ve özerklik hissi yaratarak ruh sağlığını desteklemiş olabilir. Motivasyon, kariyer gelişimi ve ruh sağlığı için önemli bir psikolojik unsurdur (Bayrakçeken vd., 2021). Ayrıca, GTOKDPP'nin profesyonel danışmanlık ortamında sağladığı koşulsuz kabul, katılımcıların öz algılarını güçlendirmiş, kariyer gelişiminde rollerini ve sorumluluklarını benimsemelerini

sağlayarak depresyon, anksiyete ve stres düzeylerini azaltmış olması beklenir (Eryılmaz ve Mutlu, 2017).

Çalışmanın dikkat çekici bir bulgusu, kontrol grubunda anlamlı bir değişiklik olmamasıdır. Bu, kariyer gelişimi sürecinde destek almayan ergenlerin ruh sağlığı sorunları yaşamaya devam ettiğini gösterir ve GTOKDPP gibi yarı yapılandırılmış müdahalelerin, kariyer kararı alma aşamasındaki ergenler için kritik olduğunu vurgular. Bu bulgu, çalışmanın ergenlik döneminde kariyer danışmanlığının önemine yaptığı vurguyu destekler.

Sonuç ve Öneriler

Bu çalışma, ergenlik döneminde sunulan GTOKDPP gibi profesyonel kariyer danışmanlığı hizmetlerinin, kariyer adanmışlığını artırdığını, depresyon, anksiyete ve stres gibi sorunları ise azalttığını göstermektedir. Gelecekteki araştırmalar, gerçeklik terapisi ilkelerini içeren yarı yapılandırılmış programlar geliştirip test etmeye odaklanmalıdır.

Ergenlerle kariyer gelişimi üzerine çalışan uzmanlar, gerçekçi ve rasyonel süreçler oluşturmali; bu süreçler, eğitim geçmişini analiz etme, kişisel özellikleri tanıma, kariyer alternatiflerini belirleme, hedefler koyma ve bu hedeflere ulaşmak için kısa, orta ve uzun vadeli eylemler planlamayı içermelidir. GTOKDPP’de kullanılan grup oturumları, aktif katılımı ve öz ifadeyi teşvik etmede etkili olmuştur. Bu nedenle, uygulayıcılar, orta ve düşük düzey sorunları olan ergenler için grup temelli müdahaleleri benimsemeli, daha ciddi sorunlar için bireysel oturumlar düzenlemelidir. Programlar, ihtiyaç ve risk düzeylerine göre kademelendirilmeli ve etkinlikleri titizlikle değerlendirilmelidir.

Beş oturumluk GTOKDPP, kısa sürede etkili sonuçlar elde edilebileceğini göstermiştir ve katılımcı kaybının olmaması, bu tür müdahalelere olan talebi yansıtmaktadır. Uygulayıcılar, ergenleri profesyonel destek aramaya teşvik etmeli ve her iki cinsiyeti kapsayan, kısa süreli ve erişilebilir programlar tasarlamalıdır. Gelecekteki çalışmalar, bireysel ve grup oturumlarının kombinasyonunu veya ebeveyn katılımını içeren oturumların etkisini inceleyebilir.

Sınırlılıklar

Bu çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Küçük örneklem büyüklüğü (toplam 20 katılımcı, her grupta 10 kişi), bulguların genellenebilirliğini ve istatistiksel gücünü sınırlar. Gelecekteki çalışmalar, daha büyük örneklemlemlerle daha sağlam sonuçlar hedeflemelidir. Çalışma, belirli bir eğitim bağlamında 11. sınıf öğrencileriyle yürütülmüştür; bu nedenle bulgular, diğer yaş gruplarına veya kültürel bağlamlara genellenemeyebilir. Normal olmayan veri dağılımı nedeniyle parametrik olmayan istatistiksel yöntemlerin kullanılması, sonuçların sağlamlığını kısıtlar; daha büyük örneklemlemlerle parametrik varsayımları karşılayan çalışmalar bu sorunu çözebilir.

Çalışmada psikolojik sağlamlık depresyon, anksiyete ve stres belirtilerinin olmaması olarak ifade edilmiş ve bu duygu durumlarını vurgulamak amacıyla kullanılmıştır. Ancak psikolojik sağlamlık ile ilgili bir ölçüm ya da çalışmaya yer verilmemiştir. Gelecekteki çalışmalarda psikolojik sağlamlıkla ilgili de ölçümlere yer verilebilir.

Müdahale tek bir araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Bu tutarlılık sağlasa da uygulayıcı önyargısı riskini taşır. Birden fazla uygulayıcıyla tekrarlanması, güvenilirliği artıracaktır. Öz bildirim araçlarına dayalı veri toplama, sosyal istenilirlik önyargısı gibi riskler taşır; nesnel veya davranışsal ölçümlerin eklenmesi daha sağlam kanıtlar sağlayabilir. Kontrol grubundan takip verilerinin toplanamaması, müdahalenin uzun vadeli etkilerine dair içgörülerini sınırlar. Gelecekteki çalışmalar, her iki grup için uzun vadeli takip çalışmaları içermelidir. Son olarak, çalışma klinik tanı almamış katılımcılarla yürütülmüştür; gelecekteki araştırmalar, kariyer gelişimi sorunları veya klinik olarak depresyon, anksiyete veya stres tanısı almış ergenlerle yapılarak bulgular karşılaştırılabilir.

Uygulamaya ve Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Bu çalışmanın bulguları, ergenlerin kariyer gelişimini desteklemeyi amaçlayan eğitimciler, danışmanlar ve politika yapıcılar için önemli bilgiler sunmaktadır. Sorumluluk, öz farkındalık ve bilinçli karar alma gibi gerçeklik terapisi ilkelerinin GTOKDPP gibi programlara entegrasyonu, kariyer danışmanlığı için pratik bir çerçeve sağlar. Danışmanlar, benzer yaklaşımları benimseyerek kariyer gelişimi müdahalelerini güçlendirebilir.

Katılımcılardaki depresyon, anksiyete ve stres düzeylerindeki azalma, kariyer danışmanlığında ruh sağlığının ele alınmasının önemini vurgular. Ruh sağlığı sorunları, karar alma ve hedef belirleme süreçlerini engelleyebileceğinden, kariyer gelişimi müdahaleleri, ergenlerin psikolojik iyilik hallerini destekleyen bileşenler içermelidir. GTOKDPP'nin grup temelli formatı, katılımcıların deneyimlerini paylaşılabilecekleri destekleyici bir ortam yaratmada etkili olmuştur; okullar ve danışmanlık hizmetleri, ergenlerin kariyer endişelerini ele almak için grup temelli müdahaleleri etkin bir çözüm olarak benimseyebilir. Çalışma, kimlik oluşumu ve kariyer keşfi için kritik bir dönem olan ergenlikte kariyer müdahalelerinin önemini vurgular. Okullar, öğrencileri bilinçli kariyer kararları için gerekli bilgi ve becerilerle donatmak amacıyla, erken ortaöğretimden itibaren yapılandırılmış kariyer gelişimi programlarını müfredatlarına entegre edebilir.

Bu çalışmanın önemli bir katkısı, gerçeklik terapisinin seçim ve sorumluluk farkındalığını kariyer gelişimi sürecine uygulayan GTOKDPP'yi Türkiye literatürüne sunmasıdır. Bu araç, psikolojik danışma ve rehberlik, kariyer danışmanlığı ve eğitim danışmanlığı alanlarında çalışan uzmanlar için, ergen kariyer gelişimini desteklemek amacıyla kanıta dayalı, yarı yapılandırılmış ve kısa süreli bir grup programı sunar.

KAYNAKÇA

- Abron, E., Azizi Ziabari, L. S., & Khosheli, A. K. (2023). Effectiveness of online reality therapy on exam anxiety and academic procrastination of male high school students: A quasi-experimental study. *Interdisciplinary Journal of Virtual Learning in Medical Sciences*, 14(4), 301-310. <https://doi.org/10.30476/ijvlms.2023.98989.1230>
- Ahangaran, E., Dortaj, F., Ghaemi, F., & Nasrolahi, B. (2024). The impact of reality therapy on distress tolerance and action flexibility in adolescents afflicted with coagulation disorders. *International Journal of Behavioral Sciences*, 18(3), 117-126. <https://doi.org/10.30491/ijbs.2024.448025.2094>
- Akay, H. (2024). Gençlerin kariyer planlamasında sivil toplum kuruluşlarının rolleri. *Ekonomi İşletme Siyaset ve Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 10(1), 1-19.
- Akbaba, O. (2023). Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılıkları ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi.
- Akdemir, Ç. (1991). Okullarımızda mesleki rehberliğin önemi. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 1(2), 76-83.
- Akıntuğ, Y. (2012). Grup rehberliği programının ergenlerin mesleki olgunluk düzeylerine etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 12-21.
- Akpınar, O., & Öz, F. S. (2013). Gerçeklik terapisi: Özellikler, temel kavramlar, tedavi, uygulama ve değerlendirme. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(43), 1-22.
- Aksu, M., & Kuas, Y. (2024). Psikolojik sağlamlık ile kariyer kaygısı arasındaki ilişkinin incelenmesi: Öğrenciler üzerine bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 15(43), 813-829. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.1310873>
- Albert, D., & Steinberg, L. (2011). Judgment and decision making in adolescence. *Journal of research on Adolescence*, 21(1), 211-224. <https://doi.org/10.1111/j.1532-7795.2010.00724.x>
- Alçay, A. (2015). Ergenlerin öz-yeterlikleri ile mantıkdışı inançları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Alshammaa, H. I., Al-Taie, R. H., Mujbel, A. M., & Mujbel Sr, A. M. (2024). Impact of long-term depression on employment outcomes: A systematic review and case series from Iraq on career trajectory and job stability. *Cureus*, 16(10). <https://doi.org/10.7759/cureus.70755>
- Alzyoud, A. A. Y. (2017). The predictors of career success. *International Review of Management and Marketing*, 7(2), 22-26.
- American Psychiatric Association, editor. Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-5®), 5th ed. American Psychiatric Publishing; 2013.
- Amundson, N. E., Harris-Bowlsbey, J., & Niles, S. G. (2006). Essential elements of career counseling: Processes and techniques. Pearson Education.
- Armstrong, P. I., & Rounds, J. (2010). Integrating individual differences in career assessment: The atlas model of individual differences and the strong ring. *The Career Development Quarterly*, 59(2), 143-153. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2010.tb00058.x>

- Arnett, J. J. (2024). *Emerging adulthood: The winding road from the late teens through the twenties*. Oxford University Press.
- As, C. (2024). *STEM eğitimi etkinliklerinin dezavantajlı bölgelerdeki öğrencilerin konuları günlük hayatla ilişkilendirme düzeyleri, bilimsel süreç becerileri ile meslek ve kariyer seçimi üzerine etkisinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi.
- Atalay, M., & Kağan, M. (2022). Investigation of the effect of a psychoeducation program on high school students' emotion regulation skills and mindfulness levels. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 12(67), 669-686. <https://doi.org/10.17066/tpdrd.12269619>
- Atasever, A. N. (2023). Kariyer planlama psikoeğitim programının kariyer gelişimine etkisi. *Rahya Teknik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 45-57.
- Atasever, A. N., & Yeşilyaprak, B. (2022). Umut odaklı kariyer gelişimi psikoeğitim programının etkililiği. *Journal of Management & Labor/Yönetim ve Çalışma Dergisi*, 6(1).
- Atay, M. R. (2021). *Lise öğrencilerinin kariyer hedeflerinde kariyer kararı öz-yeterliliği ve kariyer sonuç beklentisinin rolü* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi.
- Avşaroğlu, S., Engin Deniz, M., & Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 115-129.
- Ayas, T., Deniz, M., & Kağan, M. (2010). Ginzberg ve arkadaşlarının gelişim kuramına dayalı örnek bir mesleki grup rehberliği çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(2), 1096-1117.
- Bacanlı, F. (2008). Kariyer karar verme süreci. R. Özyürek (Ed.), (ss. 119-141). *Kariyer Yolculuğu*. Ankara: Ses Reklam İletişim Hizmetleri.
- Bacanlı, F. (2014). Özellik-faktör uyumlu kuramlar. B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya* (ss. 89-126). Ankara: Pegem Akademi.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Work engagement: Further reflections on the state of play. *European journal of work and organizational psychology*, 20(1), 74-88. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.546711>
- Baltaş, Z. & Baltaş, A. (2021). *Stres ve başa çıkma yolları*. Remzi Kitap Evi.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Macmillan.
- Bayrakçıken, S., Oktay, Ö., Samancı, O., & Canpolat, N. (2021). Motivasyon kuramları temelleri öğrenme motivasyonlarının temelleri: Bir birleştirme çalışması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25 (2), 677-698.
- Beiranvand, S., Khodabakhshi-Koolae, A., Falsafinejad, M. R., & Zare Bahram Abadi, M. (2024). The study of the process and nature of career identity formation in adolescent girls for developing an awareness and preparedness model. *Journal of Adolescent and Youth Psychological Studies (JAYPS)*, 5(7), 137-144. <https://doi.org/10.61838/kman.jayps.5.7.15>
- Blanchard, C. A., & Lichtenberg, J. W. (2003). Compromise in career decision making: A test of Gottfredson's theory. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 250-271. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00026-X](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00026-X)

- Bloom, B. L., Hodges, W. F., & Caldwell, R. A. (1982). A preventive program for the newly separated: Initial evaluation. *American Journal of Community Psychology*, 10(3), 251-264 doi:10.1007/BF00896493
- Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success? *Journal of Career Assessment*, 16(1), 101-116. <https://doi.org/10.1177/1069072707308140>
- Brown, D. (Ed.). (2002). *Career choice and development*. John Wiley & Sons.
- Brown, D. (2003). *Career information, career counseling, and career development*. Allyn & Bacon.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (Eds.). (2012). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. John Wiley & Sons.
- Büyüköztürk, Ş. (2009). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, spss uygulamaları ve yorum* (10. Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Deneyisel desenler: Öntest-sontest kontrol grubu, desen ve veri analizi*. Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2020). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (29. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Can, A. (2014). *Bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Cerit, E., & Şimşek, N. (2021). A social skills development training programme to improve adolescents' psychological resilience and emotional intelligence level. *Archives of psychiatric nursing*, 35(6), 610-616. <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2021.08.001>
- Chowaniec, Z. M. (2024). *The impact of Career Development Interventions on Mitigating Perceived Career Barriers of Higher Education Students*.
- Coolican, H. (2014). *Research methods and statistics in psychology* (Sixth edition. ed.). London; New York: Psychology Press, Taylor & Francis Group.
- Corey, G. (2008). *Psikolojik danışma, psikoterapi kuram ve uygulamaları* (Çev. T. Ergene). Ankara: Mentis Yayıncılık.
- Corey, G. (2013). *Theory and practice of counseling and psychotherapy* (9. Baskı). Brooks/Cole, Cengage Learning.
- Crites, J. O. (1976). Career counseling: A comprehensive approach. *The Counseling Psychologist*, 6(3), 2-12. <https://doi.org/10.1177/001100007600600302>
- Cüceloğlu, D. (2005). *İnsan ve davranışı: Psikolojinin temel kavramları* (15. Basım). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çetin, F., Yeloğlu, H. O., & Basım, H. N. (2015). Psikolojik dayanıklılığın açıklanmasında beş faktör kişilik özelliklerinin rolü: Bir kanonik ilişki analizi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 30(75), 81-92.
- Çoban, A. (2005). Lise son sınıf öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeylerinin yordayıcı bazı değişkenlere göre incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(10), 39-54.
- De Janasz, S. C., Sullivan, S. E., & Whiting, V. (2003). Mentor networks and career success: Lessons for turbulent times. *Academy of Management Perspectives*, 17(4), 78-91. <https://doi.org/10.5465/ame.2003.11851850>

- Demir, V., & Yıldırım, B. (2017). Sanatla terapi programının üniversite sınavına hazırlanan öğrencilerin depresyon, anksiyete ve stres belirti düzeylerine etkililiği. *Ege Eğitim Dergisi*, 18(1), 311-344. <https://doi.org/10.12984/eggeefd.280267>
- Demircioğlu, H., Özdemir, Ö., Özben, H., & Yılmaz, E. (2023). Günümüz öğrencilerinde kariyer kararı öz-yeterliği. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 326-358.
- Demirkol, A., & Aslan, S. (2021). Holland'ın tipolojisi, bağlanma ve beş faktör kişilik kuramı üzerine bir derleme çalışması. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(3), 1127-1150
- Deniz, İ., & Sevim, S. (2022). The effect of psychoeducation program based on reality therapy on teachers' psychological needs satisfaction and subjective well-being levels. *Eğitim Bilim ve Araştırma Dergisi*, 3(2), 285-327. <https://doi.org/10.54637/ebad.1125098>
- Deniz, M. E., & Erözkan, A. (2011). *Psikolojik danışma ve rehberlik*. Maya Akademi Yayın Dağıtım.
- Derman, O. (2008). Ergenlerde psikososyal gelişim. *Adolesan Sağlığı II Sempozyum Dizisi*, 63(1), 19-21.
- Diener, E., & Seligman, M. E. (2004). Beyond money: Toward an economy of well-being. *Psychological science in the public interest*, 5(1), 1-31. <https://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2004.00501001.x>
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. W., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social indicators research*, 97(2), 143-156. <https://doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y>
- Don Gottfredson, G., & Duffy, R. D. (2008). Using a theory of vocational personalities and work environments to explore subjective well-being. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 44-59. <https://doi.org/10.1177/1069072707309609>
- Dowrick, C. F., Ring, A., Humphris, G. M., & Salmon, P. (2004). Normalisation of unexplained symptoms by general practitioners: a functional typology. *British Journal of General Practice*, 54(500), 165-170.
- Dönmezoğulları, C. (2023). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı müdahalelerine ilişkin yapılan çalışmaların incelenmesi. *Muş Alparslan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 210-234. <https://doi.org/10.60107/maunef.1365810>
- Durna, U. (2006). Üniversite öğrencilerinin stres düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 319-343.
- Dursun, A. (2020). *Ergenlerin problemli internet kullanımını azaltmaya yönelik gerçeklik terapisi temelli psiko-eğitim programının etkililiği* (Yayımlanmamış doktora tezi). Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Dursun, A., & Kara, A. (2019). Ortaöğretim öğrencilerinde kariyer karar verme güçlüklerinin yordayıcısı olarak kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve kariyer seçiminde aile etkisi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 17(1), 39-55.
- Eccles, J. (2009). Who am I and what am I going to do with my life? personal and collective identities as motivators of action. *Educational Psychologist*, 44(2), 78-89. <https://doi.org/10.1080/00461520902832368>

- Erbaş, M., & Kağnıcı, Y. (2017). Seçim kuramına dayalı psikoeğitim programının ergenlerin riskli davranışları ve iyilik hali üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(64-Ek Sayı), 1594-1615.
- Erdoğan, T., Ünsar, A. S., & Süt, N. (2009). Stresin çalışanlar üzerindeki etkileri: bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 447-461.
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. W. W. Norton & Company.
- Ertekin, A. B. (2021). Kariyer adanmışlığı ile yaşam doyumu arasındaki ilişki: üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 23(3), 128-141.
- Eryılmaz, A., & Kara, A. (2016). Investigation of Psychometric Properties of Career Adaptability Scale. *Online Journal of Counseling & Education*, 5(1).
- Eryılmaz, A., & Mutlu, T. (2017). Yaşam boyu gelişim yaklaşımı perspektifinden kariyer gelişimi ve ruh sağlığı. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9(2), 227-249. <https://doi.org/10.18863/pgy.281802>
- Fichter, M. M., Quadflieg, N., Fischer, U. C., & Kohlboeck, G. (2010). Twenty-five-year course and outcome in anxiety and depression in the Upper Bavarian Longitudinal Community Study. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 122(1), 75-85. <https://doi.org/10.1111/j.1600-0447.2009.01512.x>
- Fritz, C. O., Morris, P. E., & Richler, J. J. (2012). Effect size estimates: current use, calculations, and interpretation. *Journal of Experimental Psychology: General*, 141(1), 2-18. <https://doi.org/10.1037/a0024338>
- Gardner, S. K., & Barnes, B. J. (2007). Graduate student involvement: Socialization for the professional role. *Journal of college student development*, 48(4), 369-387. <https://doi.org/10.1353/csd.2007.0036>
- Gati, I., & Asher, I. (2001). Prescreening, in-depth exploration, and choice: From decision theory to career counseling practice. *The Career Development Quarterly*, 50(2), 140-157. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00979.x>
- Gati, I., & Asher, I. (2005). *The PIC model for career decision making: Prescreening, in-depth exploration, and choice*. In *Contemporary models in vocational psychology* (pp. 15-62). Routledge.
- Ginzberg, E. (1951). Occupational choice: An approach to a general theory. *Columbia University Press google schola*, 2, 17-33.
- Glasser, W. (1965). *Reality therapy: A new approach to psychiatry*. New York: Harper & Row.
- Glasser, W. (1984). *Take effective control of your life*. New York, NY: Harper & Row.
- Glasser, W. (1989). *Control theory in the practice of reality therapy: Case studies*. Harper & Row, Publishers.
- Glasser, W. (1999). *Choice theory: A new psychology of personal freedom*. HarperPerennial.
- Glasser, W. (2000a). *Reality therapy in action*. HarperCollins Publishers.
- Glasser, W. (2000b). School violence from the perspective of William Glasser. *Professional School Counseling*, 4(2), 77.

- Glasser, W. (2001). *Counseling with choice theory: The new reality therapy*. Harper Collins.
- Glasser, W. (2002). *Unhappy teenagers: A way for parents and teachers to reach them*. New York: HarperCollins.
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling psychology*, 28(6), 545. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.28.6.545>
- Gottfredson, L. S. (2005). Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 1, 71-100.
- Gönültaş, O. (2021). Lise öğrencilerine yönelik kariyer danışmanlığı ve mesleki rehberlik alanında yapılan deneysel çalışmaların incelenmesi. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 233-244.
- Gupta, S., & Srivastav, P. (2016). An exploratory investigation of aspirational consumption at the bottom of the pyramid. *Journal Of International Consumer Marketing*, 28(1), 2-15. <https://doi.org/10.1080/08961530.2015.1055873>
- Guzman, Y. Z., Can, A., & Robey, P. A. (2023). Utilization of reality therapy and choice theory to promote career development with adolescents in school settings. *International Journal of Choice Theory & Reality Therapy*, 43(1).
- Güçlü, N. (2001). Stres yönetimi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 91-109.
- Gül, E. (2007). *Eğitimde çocuk başarısı için okul aile işbirliği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gümüştekin, G. E., & Gültekin, F. (2009). Stres kaynaklarının kariyer yönetimine etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(2), 147-158.
- Günay, A., & Çelik, R. (2019). Kariyer stresinin psikolojik iyi oluş ve iyimserlik değişkenleriyle yordanması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(33), 205- 218.
- Güneş, H. N., & Ataç, L. O. (2022). Kariyer tatmini ile işe adanmışlık ilişkisi: kamu çalışanları üzerine bir araştırma. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(Özel Sayı), 109-122. <https://doi.org/10.18026/cbayarsos.1081570>
- Güney, S. (2004). *Açıklamalı yönetim-organizasyon ve örgütsel davranış terimleri sözlüğü*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Hall, D. T. (1994). Career development: the international library of management. *Dartmouth Pub., Comp*, 264, 266.
- Hagmaier, T., Abele, A. E., & Goebel, K. (2018). How do career satisfaction and life satisfaction associate?. *Journal of Managerial Psychology*, 33(2), 142-160.
- Hansen, J. C. (2013). Nature, importance, and assessment of interests. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 387-416.
- Hasret, Y. (2024). *Çalışma psikolojisi kuramına dayalı grup psikoeğitiminin üniversite öğrencilerinin kariyer uyumuna, çalışma iradesine ve gelecekteki insana yakışır iş algısına etkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Pamukkale Üniversitesi.
- Herr, E. L. (2001). Career development and its practice: A historical perspective. *The Career Development Quarterly*, 49(3), 196-211. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00562.x>

- Hirschi, A., Freund, P. A. ve Herrmann, A. (2014). The career engagement scale: development and validation of a measure of proactive career behaviors. *Journal Of Career. Assessment*, 22(4), 575-594. <https://doi.org/10.1177/1069072713514813>
- Hocson, S. M. G. (2012). Career counselling program for the psychological well-being of freshman university students. *World Academy of Science, Engineering and Technology*, 6(8), 2239-2245.
- Hooley, T., Marriott, J., & Sampson, J. P. (2011). *Fostering college and career readiness: How career development activities in schools impact on graduation rates and students' life success*. Derby: International Centre for Guidance Studies, University of Derby. <https://doi.org/10.48773/93z70>
- İlhan, A. H., & Yükselşahin, F. (2024). Lise öğrencilerinin kariyer kararlarının ve kariyer kaygılarının, kariyer yapılandırılmalarına, sorumluluk duygusuna ve davranışına göre incelenmesi. *The Journal of Social Sciences*, 64(64), 429-453. <https://doi.org/10.29228/SOBIDER.70192>
- Jaensch, V. K., Hirschi, A., & Spurk, D. (2016). Relationships of vocational interest congruence, differentiation, and elevation to career preparedness among university students. *Zeitschrift Für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 60(2), 79–89. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000210>
- Jahromi, M. K., & Mosallanejad, L. (2014). The impact of reality therapy on metacognition, stress and hope in addicts. *Global Journal of Health Science*, 6(6), 281. <https://doi.org/10.5539/gjhs.v6n6p281>
- Jamalabadi, M., Maktabi, G. H., Yakhchali, A. H., & Omidian, M. (2022). The effect of reality therapy training on responsibility, selfefficacy, worry, and school-related mental well-being in students. *Journal of Positive School Psychology*, 6(9), 5387-5397.
- Jusoh, A. J. (2018). Choice theory and reality therapy in individual and group counseling in a Malaysian context. *International Journal of Choice Theory® and Reality Therapy*, 37(2), 75-85.
- Kamoche, K., Pang, M., & Wong, A. L. (2011). Career development and knowledge appropriation: A genealogical critique. *Organization Studies*, 32(12), 1665-1679.. <https://doi.org/10.1177/0170840611421249>
- Karakaş, A. C. (2014). *Gerçeklik terapisi yönelimli dini başa çıkma psikoeğitim programının affetme esnekliği, empati ve stresle başa çıkma üzerindeki etkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi.
- Karakaya, Y. E., Karataş, Ö., Özdenk, Ç., & Karataş, F. (2013). Üniversiteli sporcu öğrencilerin kariyer değeri algıları. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 86-94.
- Karamustafalıoğlu, O. ve Yumrukçal, H. (2011). Depresyon ve anksiyete bozuklukları. *Şişli Etfal Hastanesi Tıp Bülteni*, 45(2), 65-74.
- Karaoglu, N., & Seker, M. (2010). Anxiety and depression in medical students related to desire for and expectations from a medical career. *West Indian Med J*, 59(2), 196-202. <https://hdl.handle.net/20.500.12395/24625>
- Karancı, G. (2003). *Genç işsizliğini önlemede mesleğe yöneltme sürecinin rolü* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Kaya, G. (2008). *Öğretmenlerin kariyer gelişimini etkileyen demografik faktörler* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kazi, A. S., & Akhlaq, A. (2017). Factors affecting students' career choice. *Journal of research and reflections in education*, 2(2), 187-196.
- Kılıç, S. (2021). *Eğitim ve kariyer uygulamalarının çalışan tutkunluğuna etkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi.
- Kılıç, S. & Bayraktar, O. (2021). Yetiştirme ve Kariyer Algısının Çalışan Tutkunluğuna Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(4), 3026–3043.
- Klerman, G. L., & Weissman, M. M. (1989). Increasing rates of depression. *Jama*, 261(15), 2229-2235. <https://doi.org/10.1001/jama.1989.03420150079041>
- Konuk, M. (2020). *Umut odaklı kariyer gelişimi modeline dayalı psikoeğitim programının üniversite öğrencilerinin umut ve kariyer geleceği düzeylerine etkisi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi.
- Korkmaz, O., Kırdök, O., Alkal, A., & Akça, M. (2020). Kariyer Adanmışlık Ölçeği: Proaktif kariyer davranışlarının ölçümünün geçerlik ve güvenirlik çalışması. *International Social Sciences Studies Journal*, 6(72). <https://doi.org/10.26449/sssj.2570>
- Korkut-Owen, F., & Niles, S. G. (2011). Yeni yaklaşım ve modeller. In B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya*, (s. 274-305). Ankara: Pegem Akademi.
- Köknel, Ö. (1992). *Depresyon: Ruhsal çöküntü*. Altın Kitaplar Yayınevi.
- Krumboltz, J. D. (1993). Integrating career and personal counseling. *The career development quarterly*, 42(2), 143-148. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1993.tb00427.x>
- Kunnen, E. S. (2014). The effect of a career choice guidance on self-reported psychological problems. *Frontiers in psychology*, 5, 547. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2014.00547>
- Kurnaz, Ö., & Bozkurt, E. (2022). Okul idaresi ve öğretmenlerin psikolojik danışmanlara bakış açıları. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 76-83.
- Kuzgun, Y. (1982). *Mesleki rehberliğin bireylerin yetenek ve ilgilerine uygun meslekleri tanımlarına etkisi*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek danışmanlığı kuram ve uygulamalar*. Ankara Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y. (2003). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kuzgun, Y. (2006). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y. (2014). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Lauderdale, S. A., Martin, K. J., & Moore, J. (2019). Aversive indecisiveness predicts risks for and symptoms of anxiety and depression over avoidant indecisiveness. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 37, 62-83. <https://doi.org/10.1007/s10942-018-0302-x>

- Lent, R. W. (2013). Career-life preparedness: Revisiting career planning and adjustment in the new workplace. *The Career Development Quarterly*, 61(1), 2-14. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2013.00031.x>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2008). Social cognitive career theory and subjective well-being in the context of work. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 6-21. <https://doi.org/10.1177/1069072707305769>
- Leonardo, B. L., & Winingsih, E. (2023). Career psychoeducation to improve career maturity of adolescents in bangkian village. *In International Conference on Guidance and Counseling*, 1(1), 41-46.
- Leung, C. C., Rieder, H. L., Lange, C., & Yew, W. W. (2011). Treatment of latent infection with Mycobacterium tuberculosis: Update 2010. *European Respiratory Journal*, 37(3), 690-711. <https://doi.org/10.1183/09031936.00079310>
- Leung, S. A., Hou, Z. J., Gati, I., & Li, X. (2011). Effects of parental expectations and cultural-values orientation on career decision-making difficulties of chinese university students. *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 11-20. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.08.004>
- Lopez, A. D., & Murray, C. C. (1998). The global burden of disease, 1990–2020. *Nature medicine*, 4(11), 1241-1243.
- Lovibond, P. F., & Lovibond, S. H. (1995). The structure of negative emotional states: Comparison of the Depression Anxiety Atrass Scales (DASS) with the beck depression and anxiety inventories. *Behaviour Research And Therapy*, 33 (3), 335–343. [https://Doi.Org/10.1016/0005-7967\(94\)00075-U](https://Doi.Org/10.1016/0005-7967(94)00075-U)
- Luthar, S. S. (2015). Resilience in development: A synthesis of research across five decades. *Developmental psychopathology: Volume three: Risk, disorder, and adaptation*, 739-795. <https://doi.org/10.1002/9780470939406.ch20>
- Mahmud, H., Islam, A. N., Ahmed, S. I., & Smolander, K. (2022). What influences algorithmic decision-making? A systematic literature review on algorithm aversion. *Technological Forecasting and Social Change*, 175, 121390. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121390>
- Martens, M. P., & Lee, F. K. (1998). Promoting life-career development in the student athlete: How can career centers help?. *Journal of Career Development*, 25(2), 123-134. <https://doi.org/10.1177/089484539802500205>
- Mason, C. P., & Dye, L. (2017). Attending to basic needs: implementing reality therapy in school counseling programs to enhance academic achievement and career decision-making skills. *International Journal of Choice Theory & Reality Therapy*, 37(1).
- Mason, D. C. P., & Duba, D. J. D. (2009). Using reality therapy in schools: Its potential impact on the effectiveness of the ASCA National Model. *International Journal Of Reality Therapy*, 29(2), 5.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227.
- Masten, A. S., & Tellegen, A. (2012). Resilience in developmental psychopathology: Contributions of the project competence longitudinal study. *Development and Psychopathology*, 24(2), 345-361. <https://doi.org/10.1017/S095457941200003Xn>

- Milot-Lapointe, F., Savard, R., & Le Corff, Y. (2020). Effect of individual career counseling on psychological distress: Impact of career intervention components, working alliance, and career indecision. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 20(2), 243-262. <https://doi.org/10.1007/s10775-019-09402-6>
- Mohamed, S., Ewise, H., & Ali, S. (2023). Effect of psychoeducational training program on coping skills, spiritual well-being, and levels of anxiety among patients with generalized anxiety disorder. *Evidence-Based Nursing Research*, 5(4), 1-10.
- Muslu, A., & Temur, A. (2021). Proaktif kariyer adanmışlığı davranışları ölçeğinin türkçeye uyarılma ve doğrulayıcı faktör analizi çalışması. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 15-28. <https://doi.org/10.17336/igusbd.681944>
- Nauta, M. M. (2013). *Holland's theory of vocational choice and adjustment. Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 2, 55-82.
- Nazlı, S. (2016). *Kapsamlı gelişimsel rehberlik programı* (6.baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Niles, S. G., Amundson, N. E., & Neault, R. A. (2011). *Career flow: A hope-centered approach to career development*. Columbus, OH: Pearson.
- Oliver, L. W., & Spokane, A. R. (1988). Career-intervention outcome: What contributes to client gain?. *Journal of Counseling Psychology*, 35(4), 447.
- Olowolabi P.hD, S., & Osakuade, J. O. (2020). The influence of environmental factors on choice of career among secondary school students in Akoko South West Local Government Area Ondo State. Nigeria.
- Onay, İ., & Çelik, Y. (2021). Sorumluluk değeri etkinliklerinin ilköğretim 4. sınıf öğrencilerinin sorumluluk kazanım düzeylerine etkisi. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (44), 77-89. <https://doi.org/10.54614/AUJKKEF.2022.888282>
- Öner, U. (1982). *Benlik kavramı ile mesleki benlik kavramı arasındaki farkın akademik başarı ile ilişkisi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özan, M., Güneş, N., & Güneş, Ö. C. (2023). Algılanan sorumlu liderlik, öğretmenlerin kariyer tatmini ve işe adanmışlık arasındaki ilişki. *Ulusal Eğitim Dergisi*, 3(2), 485-495.
- Öztürk, M. O. & Uluşahin, A. (2011). *Ruh sağlığı ve bozuklukları*. Ankara: Nobel Tıp Kitabevleri.
- Patel, S., & D'Mello, L. (2024). A study on the importance of career counselling and guidance and its impact on the psychological well-being of high school students. *International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science*, 6(2), 486-491. <https://www.doi.org/10.56726/IRJMETS49746>
- Patterson, C. H. (2000). *Understanding psychotherapy: Fifty years of client-centred theory and practice*. PCCS books.
- Peters, H. J., & Hansen, J. C. (1971). *Vocational guidance and career development. Selected readings*.
- Peterson, N., & González, R. C. (2000). *The role of work in people's lives: Applied career counseling and vocational psychology*. Wadsworth/Thomson Learning.

- Pickering, J. W., Vacc, N. A., & Osborne, W. L. (1983). Career counseling and reality therapy: A conceptual flowchart. *Journal of Employment Counseling*, 20(4), 154-162. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.1983.tb00775.x>
- Polat, F., Ardıç, K., & Özdemir, Y. (2016). Bireysel kariyer planlamada etkili olan faktörlerin belirlenmesine yönelik bir araştırma Sakarya devlet okulları örneği. *İşletme Bilimi Dergisi*, 4(1), 29-65.
- Prout, H. T., & Brown, D. T. (Eds.). (2007). *Counseling and psychotherapy with children and adolescents: Theory and practice for school and clinical settings*. John Wiley and Sons.
- Prout, H.T., & Fedewa, A.L. (2015). *Counseling and psychotherapy with children and adolescents: Theory and Practice for School and Clinical Settings*. John Willey & Sons.
- Robertson, P. J. (2013). The well-being outcomes of career guidance. *British Journal of Guidance & Counselling*, 41(3), 254-266. <https://doi.org/10.1080/03069885.2013.773959>
- Rounds, J. B., Dawis, R., & Lofquist, L. H. (1987). Measurement of person-environment fit and prediction of satisfaction in the theory of work adjustment. *Journal of vocational behavior*, 31(3), 297-318. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(87\)90045-5](https://doi.org/10.1016/0001-8791(87)90045-5)
- Sagone, E., & De Caroli, M. E. (2014). Relationships between psychological well-being and resilience in middle and late adolescents. *Procedia-social and behavioral sciences*, 141, 881-887. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.05.154>
- Sánchez-García, J. C., Vargas-Morúa, G., & Hernández-Sánchez, B. R. (2018). Entrepreneurs' well-being: A bibliometric review. *Frontiers in psychology*, 9, 1696. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01696>
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 1(1), 42-70.
- Savickas, M. L. (2008). *Helping people choose jobs: A history of the guidance profession*. In *International handbook of career guidance* (pp. 97-113). Dordrecht: Springer Netherlands.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 2(1), 144-180.
- Sawyer, A. T., Tao, H., & Bailey, A. K. (2023). The impact of a psychoeducational group program on the mental well-being of unit-based nurse leaders: a randomized controlled trial. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(11), 6035. <https://doi.org/10.3390/ijerph20116035>
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2011). Work engagement: On how to better catch a slippery concept. *European journal of work and organizational psychology*, 20(1), 39-46. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.515981>
- Schultheiss, A. J., Koekemoer, E., & Masenge, A. (2023). Career commitment and subjective career success: Considering the role of career resilience and self-efficacy. *Australian Journal of Career Development*, 32(2), 135-146. <https://doi.org/10.1177/10384162231172560>

- Seker, G., & Çapri, B. (2022). The effect of the career psychoeducation program on the career decision self-efficacy and educational outcome expectations of eleventh-grade students. *International Journal of Progressive Education*, 18(2), 87-103.
- Semmer, N. K. (2006). *Personality, stress, and coping*. Handbook of personality and health, 73-113.
- Sharf, R. S. (2017). *Kariyer gelişim kuramlarının kariyer danışmasına uygulanması*. (F. Bacanlı & K. Öztemel, Eds.; 1. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Sharp, L. K., & Lipsky, M. S. (2002). Screening for depression across the lifespan: A review of measures for use in primary care settings. *American Family Physician*, 66(6), 1001-1009.
- Shen, Q. (2021). *The importance of integrating career planning education into high school curriculum*. In 2021 4th International Conference on Humanities Education and Social Sciences (ICHESS 2021) (pp. 2115-2120). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.211220.364>
- Smith, C. D. (1978). *A study of selected career resource centers in the big ten universities with emphasis on michigan state university*. Michigan State University.
- Society for Human Resource Management. (2014). Employee job satisfaction and engagement: Revitalizing a changing workforce. Alexandria, VA: Society for Human Resource Management (SHRM).
- Soysal, A. (2007). Örgütlerde kariyer planlama ve geliştirme. *Kariyer yönetimi ve insan kaynakları yönetimi uygulamaları*, 265-279.
- Srivastava, S., & Madan, P. (2020). The relationship between resilience and career satisfaction: Trust, political skills and organizational identification as moderators. *Australian Journal of Career Development*, 29(1), 44-53. <https://doi.org/10.1177/1038416219886317>
- Steinberg, L. (2007). *Adolescence* (8. baskı). New York, NY: McGraw-Hill.
- Sunawan, S., & Xiong, J. (2016). An application model of reality therapy to develop effective achievement goals in tier three intervention. *International Education Studies*, 9(10), 16-26.
- Super, D. E., & Hall, D. T. (1978). Career development: Exploration and planning. *Annual Review of Psychology*, 29(1), 333-372. <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.29.020178.002001>
- Super, D.E., (1963). *Career development: Self-Concept Theory*, New York: Colombia University Teachers College Pres.
- Šverko, I., & Babarović, T. (2019). Protective and risk factors in career development. *Indian Journal of Career and Livelihood Planning*, 8(1), 36-44.
- Şen-Baz, D. (2021). Yaşam boyu kariyer gelişimi: üst düzey kadın yöneticilerin kariyer planlarına yönelik nitel bir araştırma. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 4(1), 1-23.
- Tatlilioglu, K. (2023). Kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerine kavramsal bir bakış. *Hakkari Review*, 7(2), 50-59. <https://doi.org/10.31457/hr.1353867>
- Tiganj, M. (2019). *Kişilik özellikleri ile işe adanmışlık arasındaki ilişki ve bu ilişkide güçlendirici liderlik teorisinin rolü: sağlık sektöründe uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Toomey, K. D., Levinson, E. M., & Palmer, E. J. (2009). A test of Holland's theory of vocational personalities and work environments. *Journal of Employment Counseling*, 46(2), 82-93. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2009.tb00070.x>
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of personality and social psychology*, 86(2), 320. <https://doi.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.86.2.320>
- Tunç, A., & Uygur, A. (2001). *Kariyer yönetimi, planlaması ve geliştirme*. Gazi.
- Türk Dil Kurumu. (2009). *Türkçe sözlük* (12. baskı). Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Türnüklü, A. (2000). Eğitimbilim Araştırmalarında etkin olarak kullanılabilecek nitel bir araştırma tekniği: *Görüşme. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 24(24), 543-559. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/108517>
- Türkçapar, H. (2004). Anksiyete bozukluğu ve depresyonun tanısal ilişkileri. *Klinik Psikiyatri*, 4, 12-16.
- Türkçapar, H. (2020). *Depresyondan çıkış yolu*. İstanbul, Epsilon Yayınları.
- Türkdoğan, T. (2015). Gerçeklik terapisi temelli müdahalelerin okullardaki etkililiği: İlkokul ve ortaokul öğrencilerine yönelik bir inceleme. *Ege Eğitim Dergisi*, 16(1), 81-105.
- Türkdoğan, T., & Duru, E. (2011). Üniversite Öğrencileri Temel İhtiyaçlar Ölçeği'nin (ÜÖTİÖ) geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(1), 81-91. <https://doi.org/10.12984/eed.45828>
- Watson, C. C., Rich, B. A., Sanchez, L., O'Brien, K., & Alvord, M. K. (2014). Preliminary Study of Resilience-Based Group Therapy for Improving the Functioning of Anxious Children. *Child & Youth Care Forum*, 43(3), 269-286. <https://doi.org/10.1007/s10566-013-9238-6>
- Weiss, J. D., Dawis, V. R., Lofquist, H. L., & England W. G. (1966). Instrumentation for the theory of work adjustment. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 21(44), 4-9.
- Westerhof, G. J., & Keyes, C. L. (2010). Mental illness and mental health: The two continua model across the lifespan. *Journal of adult development*, 17(2), 110-119. <https://doi.org/10.1007/s10804-009-9082-y>
- Whiston, S. C., & James, B. N. (2013). Promotion of career choices. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 2, 565-594.
- Widigdo, R. J., Wibowo, M. E., & Saraswati, S. (2023). Comparison of the effectiveness of Solution Focus Brief Counseling (SFBC) and reality group counseling to improve self-Efficacy Career. *Jurnal Bimbingan Konseling*, 12(2), 134-138. <https://doi.org/10.15294/JUBK.V12I2.74604>
- Witko, K., Bernes, K. B., Magnusson, K., & Bardick, A. D. (2005). Senior high school career planning: What students want. *The Journal of Educational Enquiry*, 6(1).
- Wubbolding, R. E. (2000). *Reality therapy for the 21st century*. Philadelphia: Brunner-Routledge.
- Wubbolding, R. E. (2007). Reality therapy. In A. Rochlen (Ed.), *Applying counseling theories: An online, case-based approach* (pp. 193-207). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

- Wubbolding, R. E. (2011). Reality therapy/Choice theory. *Counseling and psychotherapy: Theories and interventions*, 1, 263-85.
- World Health Organization. (2005). *International Health Regulations (2005)*. Geneva, Switzerland: World Health Organization (WHO).
- Yavuz, K. (2023). Psychological resilience in children and adolescents: The power of self-recovery. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 15(1), 112-131. <https://doi.org/10.18863/pgy.1054060>
- Yeşilyaprak, B. (2012). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı* (3. Baskı). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Yeşilyaprak, B. (2013). *21. Yüzyılda eğitimde rehberlik hizmetleri*. Ankara: Nobel Akademik.
- Yeşilyaprak, B., Güngör, A., & Kurç, G. (1996). *Eğitsel ve mesleki rehberlik*. Baskı, Varan Matbaacılık, Ankara.
- Yıldırım, A., Boysan, M., & Kefeli, M.C. (2018). Depresyon Anksiyete Stres Ölçeği-21'in (DASS-21) Türkçe versiyonunun psikometrik özellikleri. *British Journal of Guidance & Counselling*, 46 (5), 582-595. <https://doi.org/10.1080/03069885.2018.1442558>
- Yıldırım, A., & Simsek, H. (1999). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (11 baskı: 1999-2018).
- Yılmaz, F.N., & Gündüz, H.C. (2018). Lise öğrencilerinde kariyer kararsızlığı ve kariyer kaygısı: Yapısal eşitlik modellemesi yoluyla bir araştırma. *Avrasya Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 18 (78), 23-42. <https://doi.org/10.19126/suje.1028738>
- Yılmaz, M. K., & Keçecioğlu, T. (2018). İşe adanmışlık: Mevcut düşüncenin gözden geçirilmesi. *Business Economics and Management Research Journal*, 1(1), 55-71.
- Yurdakul, A., & Üner, S. (2015). Sağlık yüksekokulu öğrencilerinin duygusal tepkisellik durumlarının değerlendirilmesi. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 14(4). <https://doi.org/10.5455/pmb.1-1422358166>
- Zahn-Waxler, C., Klimes-Dougan, B., & Slaterry, M. J. (2000). Internalizing problems of childhood and adolescence: Prospects, pitfalls, and progress in understanding the development of anxiety and depression. *Development and psychopathology*, 12(3), 443-466. <https://doi.org/10.1017/S0954579400003102>
- Zhang, Y. (2024). Path of career planning and employment strategy based on deep learning in the information age. *Plos One*, 19(10). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0308654>
- Zimbardo, P. G., & Gerrig, R. J. (2020). *Psikolojiye giriş: Psikoloji ve yaşam* (Çev. G. Sart). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Zunker, V. G. (2002). *Career counseling: Applied concepts of life planning* (7th ed.). Wadsworth/Thomson Learning.

EKLER

Ek-1: Etik Kurul Onayı

Bu çalışma için etik kurul onayı Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'nun (Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu) 26/04/2024 tarihli ve 07/08 protokol numaralı kararı ile alınmıştır.



T.C

ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ
İNSAN ARAŞTIRMALARI EĞİTİM BİLİMLERİ
ETİK KURULU KARARI

Etik Kurul Toplantı Tarihi	26/04/2024
Protokol No	07/08
Araştırma Başlığı	Gerçeklik Terapisi Odaklı Kariyer Danışmanlığı Psikoeğitim Programının Ortaöğretim Öğrencileri Üzerine Etkisi
Araştırma Türü	Nicel- Yarı Deneysel Araştırma
Araştırmacılar	Saliha PÜTÜM (Sorumlu Araştırmacı) Dr. Öğr. Üyesi Oğuzhan ÇELİK (Danışman)
Karar	Başvuru dosyanıza ait araştırmanız etik açıdan uygun <u>bulunmuştur</u> .
Açıklama: - Etik Kurul Onayı, uygulama ve/veya veri toplama için araştırmacının ilgili kurum veya kuruluşlardan izin alma sorumluluğunu ortadan kaldırmaz. - Kurul üyelerine ait araştırma önerileri görüşülürken, ilgili yönerge gereğince, öneri sahibi <u>üye</u> görüşmelere katılmamış ve oy kullanmamıştır.	

e-imzalıdır

Prof. Dr. Güldem DÖNEL AKGÜL
İnsan Araştırmaları Eğitim Bilimleri
Etik Kurul Başkanı

Ek-2: Tez Öneri Formu Yönetim Kurulu Kararı

T.C.
ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
ENSTİTÜ YÖNETİM KURULU KARARLARI

KARAR TARİHİ : 16.05.2024
KARAR SAYISI : 21

KARAR 21/8

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Başkanlığının 13.05.2024 tarih ve 356873 sayılı yazısı ile Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı tezli yüksek lisans programı 157703009 numaralı öğrencisi **Saliha PÜTÜM**'e ait tez konusu öneri formu görüşüldü.

Tez konusu önerisinin aşağıdaki şekliyle kabul edilmesine oy birliği ile karar verildi.

Öğrenci No	Adı Soyadı	Danışmanı	Tez Konusu
157703009	Saliha PÜTÜM	Dr. Öğr. Üyesi Oğuzhan ÇELİK	"Gerçeklik Terapisi Odaklı Kariyer Danışmanlığı Psikoeğitim Programının Ortaöğretim Öğrencileri Üzerine Etkisi"

Ek-3: Araştırma İzni



T.C.
MILLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
ARAŞTIRMA UYGULAMA İZİNİ BELGESİ



Başvuru No: MEB.TT.2025.027973

T.C. Kimlik No: 51*****74

Adı Soyadı: SALİHA PÜTÜM

Araştırmacının Adı: Gerçeklik terapisi odaklı kariyer danışmanlığı psikoeğitim programının ortaöğretim öğrencileri üzerine etkisi

Araştırmanın Niteliği: Yüksek Lisans Tezi

Araştırmanın Örnekleme / Çalışma Grubu: Öğrenci

Veri Toplama Aracının Başlığı: Kariyer Adanmışlık Ölçeği, psikoeğitim oturumları, kişisel bilgi formu

Araştırma Uygulama İzninin Kabul Tarihi: 26.06.2025

Araştırma Uygulama İzninin Bitiş Tarihi: 26.06.2026

Yukarıda kimliği yazılı araştırmacı "Araştırma Uygulama İzinleri Genelgesine (2024/41)" göre belirtilen kapsamda araştırmasını yapmayı taahhüt etmiştir. Araştırmacının bilgi ve belgelerinin uygunluğu kontrol edilmiş olup aşağıda ifade edilen bilgiler kapsamında araştırma uygulama izni Millî Eğitim Bakanlığı ilgili birimleri tarafından onaylanmıştır.

Uygulama Yapılacak İller	Uygulama Yapılacak Birimler	Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatları	Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatının Kurum Kodu
GAZİANTEP	Anadolu Lisesi	Güneykent Anadolu Lisesi	764965

Not: Okul/kurum yöneticileri tarafından "Araştırma Uygulama İzni" belgesinin ve veri toplama araçlarının (araçlardaki maddelerinin) modülde yer alan belge ve araçlarla aynı olduğu kontrol edilmelidir. Belgeler aynı olmadığı durumda araştırma uygulama izni verilmeyecektir.

Doğrulama Kodu: 3ca3d77ca04a48b795590673905ab614a61b4578f2b475ebce29a2ad16a23

Doğrulama Adresi: araştırmacılar@meh.gov.tr/belge-doğrulama

Serhat Mah. 1290. Sokak No:8/5 04374 Yenimahalle/Ankara TÜRKİYE

Tel: 0312 413 43 00, Belge Geçerli No: 103121 413 45 12

e-posta: mkb_araştırmacılar@meh.gov.tr, internet adresi: mkb.meh.gov.tr

Sayfa 1/1



Ek-4: Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu (Veli)

T.C.
ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ
İNSAN ARAŞTIRMALARI EĞİTİM BİLİMLERİ ETİK KURULU
BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ VELİ-VASI OLUR FORMU (BGVOF)

“Gerçeklik Terapisi Odaklı Kariyer Danışmanlığı Psikoeğitim Programının Ortaöğretim Öğrencileri Üzerine Etkisi” adlı çalışma, lise öğrencilerinin kariyer adanmışlığı düzeylerinin incelenmesi amacıyla planlanmıştır. Bu araştırma kapsamında yaklaşık 30 öğrenciye ulaşılması hedeflenmektedir. Çalışmanın Mayıs 2024-Haziran 2024 tarihleri arasında yapılması planlanmaktadır. Öz-değerlendirmeye dayalı soru formları aracılığıyla veriler toplanacak, bunun için çocuğunuzdan 5-10 dakika ayırmanız beklenmektedir. Araştırma sürecinde ve soru formları içerisinde katılımcıların fiziksel ve psikolojik sağlığına tehdit oluşturan herhangi bir risk bulunmamaktadır. Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için çocuğunuzdan beklenen, bütün soruları eksiksiz, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, ona en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamasıdır.

Çalışma kapsamında geliştirilen Gerçeklik Terapisi Temelli Kariyer Danışmanlığı Psikoeğitim Programı beş oturum olarak planlanmıştır. Her oturum haftada bir gün ve 60-90 dk sürmesi planlanmaktadır. Sizden oturumlara zamanında ve düzenli olarak katılmanız beklenmektedir. Eğer oturumlara gelemeyecek olursanız, bu durumu psikolojik danışmana en az bir gün önceden bildirmelisiniz. Bu danışma hizmetine yönelik olarak sizden herhangi bir ücret talep edilmemektedir. Sizinle birlikte yürüteceğimiz danışma oturumlarında konuşulanlar gizli kalacaktır. Bu formu okuyup onaylamanız, çocuğunuzun araştırmaya katılmasını kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çocuğunuz çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahiptir. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgiler gizli tutulacaktır; ancak veriler yayın amacı ile kullanılabilir. Araştırmada toplanan veriler şifreli ve katılımcıların kimliklerini açığa çıkarmayacak şekilde muhafaza edilecek ve araştırma tamamlandıktan belli bir süre sonra imha edilecektir. Eğer araştırmanın amacı ile ilgili verilen bu bilgiler dışında şimdi veya sonra daha fazla bilgiye ihtiyac duyorsanız araştırmacıya şimdi sorabilir veya [] e-posta adresinden ya da [] numaralı telefondan ulaşabilirsiniz.

“Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formundaki tüm açıklamaları okudum. Bana, konusu ve amacı belirtilen araştırma ile ilgili yazılı ve sözlü açıklama, aşağıda adı belirtilen kişi tarafından yapıldı. Araştırmaya çocuğumun gönüllü olarak katıldığını, istediğim zaman gerekçeli veya gerekçesiz olarak araştırmadan ayrılabilceğimizi ve kendi isteğime bakılmaksızın araştırmacı tarafından araştırma dışı bırakılabileceğimizi biliyorum. Söz konusu araştırmaya çocuğumun, hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın kendi rızamla katılmasını kabul ediyorum.”/...../2024

Açıklamaları Yapan Araştırmacının Adı / Soyadı / İmzası
Saliha PÜTÜM
Gönüllünün Adı / Soyadı / İmzası / Tarih
Gerekliyse Olur İşlemine Tanık Olan Kişinin Adı / Soyadı / İmzası / Tarih

Ek-5: Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu (Öğrenci)

T.C.
ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ
İNSAN ARAŞTIRMALARI EĞİTİM BİLİMLERİ ETİK KURULU |
BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU (BGOF)

“Gerçeklik Terapisi Odaklı Kariyer Danışmanlığı Psikoeğitim Programının Ortaöğretim Öğrencileri Üzerine Etkisi” adlı çalışma, lise öğrencilerinin kariyer adanmışlığı düzeylerinin incelenmesi amacıyla planlanmıştır. Bu araştırma kapsamında yaklaşık 30 öğrenciye ulaşılması hedeflenmektedir. Çalışmanın Mayıs 2024-Haziran 2024 tarihleri arasında yapılması planlanmaktadır. Öz-değerlendirmeye dayalı soru formları aracılığıyla veriler toplanacak, bunun için sizden 5-10 dakika ayırmanız beklenmektedir. Araştırma sürecinde ve soru formları içerisinde katılımcıların fiziksel ve psikolojik sağlığına tehdit oluşturan herhangi bir risk bulunmamaktadır. Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün soruları eksiksiz, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamanızdır.

Çalışma kapsamında geliştirilen Gerçeklik Terapisi Temelli Kariyer Danışmanlığı Psikoeğitim Programı beş oturum olarak planlanmıştır. Her oturum haftada bir gün ve 60-90 dk sürmesi planlanmaktadır. Sizden oturumlara zamanında ve düzenli olarak katılmanız beklenmektedir. Eğer oturumlara gelemeyecek olursanız, bu durumu psikolojik danışmana en az bir gün önceden bildirmelisiniz. Bu danışma hizmetine yönelik olarak sizden herhangi bir ücret talep edilmemektedir. Sizinle birlikte yürüteceğimiz danışma oturumlarında konuşulanlar gizli kalacaktır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahipsiniz. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz gizli tutulacaktır; ancak verileriniz yayın amacı ile kullanılabilir. Araştırmada toplanan veriler şifreli ve katılımcıların kimliklerini açığa çıkarmayacak şekilde muhafaza edilecek ve araştırma tamamlandıktan belli bir süre sonra imha edilecektir. Eğer araştırmanın amacı ile ilgili verilen bu bilgiler dışında şimdi veya sonra daha fazla bilgiye ihtiyac duyarmanız araştırmacıya şimdi sorabilir ya da [] posta adresinden veya [] numaralı telefonda ulaşabilirsiniz.

“Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formundaki tüm açıklamaları okudum. Bana, konusu ve amacı belirtilen araştırma ile ilgili yazılı ve sözlü açıklama, aşağıda adı belirtilen kişi tarafından yapıldı. Araştırmaya kendimin/çocuğumun gönüllü olarak katıldığımı, istediğim zaman gerekçeli veya gerekçesiz olarak araştırmadan ayrılabileceğimi ve kendi isteğime bakılmaksızın araştırmacı tarafından araştırma dışı bırakılabileceğimi biliyorum. Söz konusu araştırmaya, hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın kendi rızamla katılmayı kabul ediyorum.”

.../.../2024

Açıklamaları Yapan Araştırmacının Adı / Soyadı / İmzası Saliha PÜTÜM
Gönüllünün Adı / Soyadı / İmzası / Tarih
Gerekliyse Olur İşlemine Tanık Olan Kişinin Adı / Soyadı / İmzası / Tarih

Ek-6: Kişisel Bilgi Formu ve Kariyer Adanmışlık Ölçeği

Kişisel Bilgi Formu:

Nickname:

Yaşınız:

Cinsiyetiniz:

Sınıfınız:

Ek -1: Kariyer Adanmışlık Ölçeği*

Herkes yaşamının belli dönemlerinde ya da her zaman mesleği ve kariyeri ile ilgilenir. Bu süreçte birey, meslek ve kariyeri ile ilgili pek çok girişimde bulunur. Aşağıda meslek ve kariyerle ilgili bir dizi davranışlar belirtilmiştir. Lütfen, yaşadığınız son altı ayı düşünerek aşağıdaki ifadeleri ne derece yaptığınızı işaretleyiniz. İşaretleme yaparken aşağıdaki derecelendirmeyi göz önünde bulundurunuz.						
(1) Neredeyse hiç	(2) Ara sıra	(3) Orta miktarda	(4) Oldukça sık	(5) Çok sık		
1	Mesleki geleceğimi planlamak için aktif olarak çalışmak	1	2	3	4	5
2	Kariyer amaçlarıma ulaşmak için girişimde bulunmak	1	2	3	4	5
3	Kariyer gelişimimle ilgilenmek	1	2	3	4	5
4	Gelecekteki kariyerim için hedefler ve planlar geliştirmek	1	2	3	4	5
5	Kişisel değerlerim, ilgilerim, yeteneklerim ve zayıf yönlerim hakkında içtenlikle düşünmek.	1	2	3	4	5
6	Çalışmak istediğim alanda işverenler, mesleki gelişim fırsatları veya iş piyasası hakkında bilgi toplamak	1	2	3	4	5
7	Mesleki açıdan bana yardımcı olacak kişilerle iletişim kurmak veya sürdürmek	1	2	3	4	5
8	Kariyerimi desteklemek için gönüllü olarak ek eğitim, kurs veya diğer etkinliklere katılmak	1	2	3	4	5
9	Mesleki açıdan gelişimime yardımcı olacak görev veya sorumluluklar üstlenmek	1	2	3	4	5

*Sorumlu yazardan izin alınmadan uygun biçimde kaynak gösterilerek kullanılabilir.

Ek-7: Depresyon, Anksiyete, Stres (DASÖ-21) Ölçeği

Depresyon, Anksiyete ve Stres Ölçeği (DASÖ-21)

Lütfen her bir ifadeyi okuyup 0, 1, 2 veya 3'ten size **GEÇEN HAFTA BOYUNCA** en uygun olan rakamı yuvarlak içine alınız. Soruların doğru veya yanlış bir cevabı yoktur.

Sorulara aşağıdaki skalaya göre cevap veriniz:

0	1	2	3
Bana hiçbir şekilde uygun değil	Bir dereceye kadar veya bazı zamanlarda bana uygun	Ciddi derecede veya zamanın önemli bir bölümünde bana uygun	Çok fazla veya zamanın çoğunda bana uygun
HiçBİR ZAMAN	BAZEN	OLDUKÇA SIK	HER ZAMAN

SON BİR HAFTA İÇİNDE

1	Sakinleşip rahatlamak bana zor geldi.	0	1	2	3
2	Ağzımın kuruduğunu fark ettim.	0	1	2	3
3	Hiçbir şekilde olumlu duygular hissedemeyecekmişim gibi geldi.	0	1	2	3
4	Nefes alma güçlüğü yaşadım (örn., aşırı derecede hızlı nefes alma, fiziksel egzersiz olmadığı halde nefessiz kalma)	0	1	2	3
5	Bir şeyleri yaparken başlamakta zorluk çektiğimi fark ettim.	0	1	2	3
6	Olaylara aşırı tepki vermeye meyilliydim.	0	1	2	3
7	Titremeler yaşadım (örn., ellerimde)	0	1	2	3
8	Bendeki gerginliğin büyük ölçüde enerjimi harcadığımı hissettim.	0	1	2	3
9	Beni panikletebilen ve kendimi aptal gibi hissedebileceğim durumlardan endişe duydum.	0	1	2	3
10	Hiçbir beklentimin olmadığını hissettim.	0	1	2	3
11	Tedirgin olduğumu fark ettim.	0	1	2	3
12	Rahatlamak bana zor geldi.	0	1	2	3
13	Kendimi morali bozuk ve canı sıkkın hissettim.	0	1	2	3
14	Yaptığım şeyden beni alıkoyan hiçbir şeye karşı tahammülüm yoktu.	0	1	2	3
15	Kendimi paniklemeye yakın hissettim.	0	1	2	3
16	Hiçbir şeye karşı bir istek duyamadım.	0	1	2	3
17	Bir insan olarak çok fazla değerimin olmadığını hissettim.	0	1	2	3
18	Oldukça alıngan olduğumu hissettim.	0	1	2	3
19	Fiziksel bir egzersiz yapmadığım halde kalbimin hareketlerini fark edebiliyordum (örn., kalp atış hızında artış hissi, atışlarda düzensizlik)	0	1	2	3
20	Ortada bir neden olmadığı halde korktuğumu hissettim.	0	1	2	3
21	Hayatın anlamsız olduğunu hissettim.	0	1	2	3

Ek-8: Ölçek Kullanım İzinleri

İyi günler hocam ismim Saliha PÜTÜM. Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümünde yüksek lisans öğrencisiyim. Dr.Öğr.Üyesi Oğuzhan ÇELİK danışmanlığında Kariyer Danışmanlığı konusunda tez çalışmamı yürüteceğim. Depresyon,Anksiyete,Stres DASÖ 21 ölçeğinizi kullanma ihtiyacı duymaktayım. Gönderebilerseniz çok sevinirim. Çalışmalarınızda kolaylıklar diliyorum.



abdullah yıldırım

Siz kişisine

Dün

...



Depresyon Anks...
DOCX - 10 KB



Psychometric pr...
PDF - 1,3 MB

📎 2 ek (1,3 MB)

merhaba saliha hanım
ölçeğin türkçe formu ve makalesi ektedir
çalışmalarınızda kolaylıklar diliyorum

abdullah yıldırım

İyi günler hocam ben Saliha Pütüm. Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesinde Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümünde yüksek lisans yapmaktayım. Dr. Öğr.Üyesi Oğuzhan Çelik danışmanlığında Kariyer Danışmanlığı konusunda tez çalışması yürüteceğim.Kariyer Adanmışlığı Ölçeğinizi kullanma ihtiyacı duymaktayım.Gönderebilerseniz çok sevinirim.Çalışmalarınızda kolaylıklar diliyorum.

[iOS için Outlook](#) uygulamasını edinin

Yeni İleti ↓

 **Ozan KORKMAZ** 00:06
Siz kişisine ...

 **KAÖ Ölçek Formu**
DOCX - 18 KB

Merhaba,
Ölçeği yapmayı planladığınız çalışmada kullanmanızdan memnuniyet duyarız. Ölçek ve değerlendirilmesine ilişkin bilgilerin yer aldığı

sevinirim.Çalışmalarınızda kolaylıklar diliyorum.

[iOS için Outlook](#) uygulamasını edinin

Yeni İleti ↓

 **Ozan KORKMAZ** 00:06
Siz kişisine ...

 **KAÖ Ölçek Formu**
DOCX - 18 KB

Merhaba,
Ölçeği yapmayı planladığınız çalışmada kullanmanızdan memnuniyet duyarız. Ölçek ve değerlendirilmesine ilişkin bilgilerin yer aldığı dosyayı ekte gönderiyorum. Yardımcı olabileceğimiz bir konuda bana ulaşmaktan lütfen çekinmeyin.
Çalışmanızda başarılar diliyorum.

Doç. Dr. Ozan KORKMAZ



İyi günler hocam ismim Saliha PÜTÜM. Erzin...



Metin Piskin 16:21

alıcı: ben ✓



Merhaba Saliha,
Kariyer Değerleri Soru Listesini ekte
gönderiyorum. Başarı dileklerimle...



2. KARIYER
DEĞERLERİ SO...



PDF



ben 19:18

alıcı: Metin ✓



Teşekkür ederiz hocam

Ek-9: Kariyer Değerleri Soru Listesi

KARİYER DEĞERLERİ SORU LİSTESİ

Prof. Dr. Metin PİŞKİN

Aşağıda yer alan ifadeleri inceleyerek her bir ifadede belirtilen kariyer değerlerinin sizin için ne kadar önemli olduğunu ilgili kutucuğun içine (X) işareti koyarak belirtiniz. Bu değerlerden bazıları sizin için son derece önemli iken, bazıları pek de önemli olmayabilir. Bir başka ifade ile bu maddelerin doğru ya da yanlış cevapları yoktur. Bu nedenle lütfen yanıtlarınızı hiçbir etki altında kalmadan ve içinizden geldiği gibi veriniz.

	KARİYER DEĞERLERİ	Çok Önemli	Orta Düzeyde Önemli	Önemli Değil
1.	Ekonomik Kazanç (Yüksek Ücret): Çok para kazanma ve yüksek hayat standartlarında yaşama.	☐	☐	☐
2.	Toplumsal Saygınlık: Toplumda saygın bir yer edinme, yaptıklarından ötürü onurlandırılma, statü ve itibar sahibi olma.	☐	☐	☐
3.	Sosyal Güvence: İşsiz kalmama veya gelecekte kendini güvende hissedecek bir gelire veya emeklilik gibi olanaklara sahip olma.	☐	☐	☐
4.	Meslekte İlerleme: Bilgi ve becerileri geliştirerek meslekte ilerleme olanakları bulma.	☐	☐	☐
5.	Yetenekleri Kullanma: Bireyin sahip olduğu bilgi ve becerileri işinde kullanabilme olanağı bulması.	☐	☐	☐
6.	Yaratıcılık: İşin yeniliklere açık olması, özgün şeyler ve düşünceler keşfetme, tasarlama ve bunları uygulayabilme olanağı tanınması.	☐	☐	☐
7.	Bağımsızlık: Bağımsız olabilme, işini başkalarına bağımlı olmadan istediği gibi yapabilme.	☐	☐	☐
8.	Liderlik (Güç ve Otorite): Başkalarını yönetebilecek ve denetleyebilecek bir konumda olma.	☐	☐	☐
9.	Risk Alma: İşin bazı tehlikeleri göze alarak daha çok kazanç elde etme veya daha üst düzeydeki yerlere gelme olanağı tanınması.	☐	☐	☐
10.	Yarışma ve Rekabet: İşin yarışarak başkalarından üstün olduğunu kanıtlama olanağı tanınması.	☐	☐	☐
11.	İkna: İşin başkalarını ikna edip, onları etkileyerek belli eylemlere yöneltme olanağı tanınması.	☐	☐	☐
12.	Değişiklik (Çeşitlilik): İşlerin çeşitli olması ve sıkça değişik görev ve etkinlikler yapabilme olanağı tanınması.	☐	☐	☐
13.	Düzenlilik: Çalışma saatlerinin ve yapılan işlerin düzenli olması ve düzenli bir gelire sahip olma.	☐	☐	☐
14.	Seyahat: İşin düzenli olarak seyahat etmeyi gerektirmesi.	☐	☐	☐
15.	Sorumluluk Alma: İşin ciddi oranda sorumluluk üstlenmeyi gerektirmesi.	☐	☐	☐
16.	İşbirliği: İşin başkalarıyla işbirliği yapmaya ve sorumluluğu onlarla paylaşmaya olanak vermesi.	☐	☐	☐
17.	İnsanlarla Birlikte Olma: İşin başka insanlarla birlikte olma ve grup içinde çalışma olanağı tanınması.	☐	☐	☐
18.	Takım Çalışması: İşin takım çalışması yapmayı gerektirmesi.	☐	☐	☐
19.	Yalnız Çalışma: İşin yalnız çalışmayı gerektirmesi.	☐	☐	☐
20.	İş Arkadaşlarından Hoşlanma: Güzel arkadaşlık ilişkilerinin olduğu bir işte çalışma.	☐	☐	☐

	MESLEK DEĞERLERİ	Çok Önemli	Orta Düzeyde Önemli	Önemli Değil
21.	Güvenlik: İşin tehlikelerden uzak, güvenli ortam ve koşullarda yapılması.			
22.	Esnek Çalışma Saatleri: Çalışma saatlerini bireyin kendisinin belirleyebilmesi, gerektiğinde ofise gelmeden de çalışma imkânının olması.			
23.	Ün Sahibi Olma: Herkes tarafından bilinen bir kişi olma, adını duyurma.			
24.	Yardım: İşin başkalarına yardım etme olanağı vermesi..			
25.	Halkla İlişkiler: İşin icrasının insanlarla ilişki kurmayı gerektirmesi.			
26.	Sayılarla Çalışma: İşin icrasının sayı ve verilerle çalışmayı gerektirmesi.			
27.	Fiziksel Etkinlikler: İşin ciddi oranda fiziksel etkinlikler yapmayı, bedensel olarak çalışmayı, gerektirmesi.			
28.	Alet ve Gereçler: İşin icrasının önemli oranda alet ve makine kullanmayı gerektirmesi.			
29.	Takma ve Kurma İşleri: İşin icrasının önemli oranda takma ve kurma faaliyetlerinden oluşması.			
30.	El Becerisi İle Çalışma: İşin el ve parmak becerisi gerektirmesi.			
31.	Estetik: İşin icrasının güzeli bulma ya da yapma faaliyetlerinde bulunmayı gerektirmesi.			
32.	Güzel Bir Mekânda Çalışma: Çalışılan mekanın güzel olması.			
33.	Üniforma Giyme: Üniforma giyilen bir iş sahibi olmak (Subaylık, hakimlik, doktorluk vb. gibi)			
34.	Kendine Ait Bir Ofisin Olması: İşin icrası sırasında kişinin kendine ait bir çalışma odasının (ofisin) bulunması			
35.	Özel Yaşama Fırsat Tanınması: Özel yaşam için zamanın olması, kişinin özel yaşamına zaman ayırabilmesi.			
36.	İş Sükûneti: İşin sakin ve huzurlu bir ortamda stres ve gerginlikten uzak icra edilmesi.			
37.	Değerlerle Uyuşum: Yapılan işin bireyin inanç, değer ve düşünceleriyle uyuşması.			
38.	Yenilik: İşin yeniliklere açık olması, işin kendini güncelleyebilmesi.			

Yukarıda sıralanan değerlerden sizin için en önemli olan 5 tanesini önem sırasına göre yazınız. 1 nolu kariyer değerinin sizin çalışmayı düşündüğünüz işte sahip olmayı en çok istediğiniz değer olduğunu unutmayınız.

	En Önem Verilen Kariyer Değerleri
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

ÖZ GEÇMİŞ

Ad Soyad: Saliha PÜTÜM	
Eğitim Bilgileri	
Lisans	
Üniversite	Necmettin Erbakan Üniversitesi
Fakülte	Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi
Bölümü	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık
Yüksek Lisans	
Üniversite	
Enstitü Adı	
Ana Bilim Dalı	
Programı	
Makale ve Bildiriler (Varsa)	
1. Gerçeklik Terapisi Odaklı Kariyer Danışmanlığı Psikoeğitim Programının Ortaöğretim Öğrencileri Üzerine Etkisi	
2.	