

T.C.
İstanbul Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı
İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

**KARİYER KARAR VERME GRUP REHBERLİĞİ
PROGRAMININ ÖĞRENCİLERİN KARİYER
KARAR VERME GÜÇLÜK DÜZEYLERİNE
ETKİSİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR
ARAŞTIRMA**

Hüseyin COŞGUN

2501100724

Tez Danışmanı

Dr. Öğr. Üyesi Rıza Demir

İstanbul, 2019



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAYI

ÖĞRENCİNİN;

Adı ve Soyadı : HÜSEYİN COŞGUN Numarası : 2501100724
Anabilim Dalı /
Anasanat Dalı / Programı : İNSAN KAYNAKLARI
YÖNETİMİ Danışmanı : DR.ÖĞR.ÜYESİ RIZA DEMİR
Tez Savunma Tarihi : 29.05.2019 Saati : 14.00
Tez Başlığı
KARIYER KARAR VERME GRUP REHBERLİĞİ PROGRAMININ ÖĞRENCİLERİN
KARIYER KARAR VERME GÜÇLÜK DÜZEYLERİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİNE
YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA.

TEZ SAVUNMA SINAVI, İÜ Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 36. Maddesi uyarınca yapılmış,
sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin KABULÜNE OYBİRLİĞİ ~~OLARAK~~ karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTM ..)
DOÇ.DR.ALTAŖ DOĞAN		KABUL
DOÇ.DR.SERDAR BOZKURT		KABUL
DR.ÖĞR.ÜYESİ RIZA DEMİR		Kabul

YEDEK JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
DR.ÖĞR.ÜYESİ ERMAN TÜRKMEN		
DR.ÖĞR.ÜYESİ AYŞE DEMİRHAN		

ÖZ

Kariyer Karar Verme Grup Rehberliği Programının Öğrencilerin Kariyer Karar Verme Güçlük Düzeylerine Etkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma

Hüseyin Coşgun

Bu araştırmanın temel amacı Doğan (2010) tarafından geliştirilen kariyer karar verme grup rehberliği programının ortaöğretim 10. sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme güçlük düzeylerine etkisini incelemektir.

Araştırma, ön-test son-test kontrol gruplu yarı deneysel desende tasarlanmıştır. Araştırmada deney ve kontrol grupları 10'ar öğrenciden oluşturulmuştur. Araştırmaya 2018-2019 öğretim yılında İstanbul Erkek Lisesi'nde öğrenim gören 220 öğrenci katılmıştır. Veri toplama aracı olarak Gati ve Saka (2001) tarafından geliştirilen ve Bacanlı (2008) tarafından uyarlanan “Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği” kullanılmıştır. Müdahale programı olarak Doğan (2010) tarafından hazırlanan Kariyer Karar Verme Grup Rehberliği Programı kullanılmıştır.

Deney grubu üzerinde uygulanan müdahale programı 10 oturum şeklinde 10 haftada uygulanmıştır. Bu süreçte ön test ve son test değerlendirilmesi yapılarak ortaya çıkan farklılıklar Bağımsız Gruplar T Testi, Eşleştirilmiş Gruplar T Testi ve non parametrik Mann Whitney U testi ile incelenmiştir.

Araştırma bulgularına göre, öğrencilerin deneysel çalışma öncesinde yaşadıkları kariyer karar verme güçlükleri birbirine yakın olarak saptanmışken, deneysel çalışma sonrasında deney grubundaki öğrencilerin kariyer karar verme güçlükleri kontrol grubundan anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur. Bu sonuç bağlamında, kariyer karar verme grup rehberliği programının, 10.sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerini anlamlı düzeyde azalttığı görülmüştür. Bulgular literatürdeki benzer araştırmalarla tartışılmış ve gelecekte yapılacak araştırmalar için bazı önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Karar Verme Güçlükleri, Kariyer Karar Verme Grup Rehberliği Programı, 10. Sınıf öğrencileri

ABSTRACT

The Purpose of This Research is to Examine the Effects of Career Decision-Making Group Guidance Program on Students' Levels of Career-Decision Making Difficulties

Hüseyin Coşgun

The main purpose of this research is to examine the effects of career decision-making group guidance program which was created by Doğan (2010) on 10th grade students' levels of career-decision making difficulties.

The study was designed in a semi-experimental design with pre-test and post test control group. In this study, students have taken part in experimental group (10 students) and control group (10 students). These students have been selected among 220 students from Istanbul Erkek Lisesi in 2018-2019 education period. As data collection tool, the scale of Career Decision Making Difficulties Questionnaire (CDMDQ) which was originally developed by Gati and Saka (2001b) and adapted to the Turkish adolescents by Bacanlı (2008) were used. As intervention program, career decision-making group guidance program which was created by Doğan (2010) was used.

The intervention program, applied on the experiment group, continued 10 weeks. In this process, evaluation of pre-test and post-test was done. The differences were examined with Bonferroni and Mann Whitney non-parametric statistics.

Based on the results, it has been observed that career decision-making group guidance program reduces the levels of difficulty in career decision making difficulty on 10th grade students. The results were discussed in terms of similar studies in the literature and some suggestions are made for the future studies.

Key Words: Career-Decision Making Difficulties, Career Decision-Making Group Guidance Program, 10th Grade Students

ÖNSÖZ

Mesleğinde 9. yılını çalışan bir okul psikolojik danışmanı olarak, ‘mesleğim aracılığıyla bu topluma en büyük katkı nasıl olabilir’i her sorduğumda kendime ‘gençlerin, kendilerine uygun, sevebilecekleri, hayallerindeki mesleğe kavuşabilmelerine yardımcı olmak’ cevabını verirken buldum. Mutsuz ve başarısız bir toplumu yaratan en önemli etkenlerden birisinin, bireylerin sevdikleri ve yapabildikleri meslekleri icra etmemesinden kaynaklandığını düşünüyorum. Para, statü, sosyal güvence gibi dışsal motivasyon kaynaklarından ziyade öğrencilerin kişisel özelliklerini kriter olarak kabul ederek seçecekleri mesleklerde daha başarılı ve mutlu olacaklarına, bu sayede hayallerini gerçekleştirerek başarılı ve mutlu toplumu oluşturacaklarına inanıyorum. Bununla birlikte, toplumsal olarak mesleğe ve kariyere bakışımızı bu noktaya taşımak konusunda henüz başarılı olamadığımızı da gözlemliyorum. Bu problemten yola çıkarak yaptığım bu çalışmayla, geleceklerinin en önemli kararlarından biri olan kariyer ve meslek kararını ergenlik dönemi gibi karmaşık bir süreçte vermek zorunda olan gençlerin bu kararlarını doğru kriterler belirleyerek vermelerine ve bu kararı verirken güçlük yaşamamalarına katkı olsun istedim. Bu amaç çerçevesinde, kariyer karar verme grup rehberliği programının lise öğrencilerinin kariyer karar verme güçlük düzeylerine etkisini inceledim. Bu çalışmada son nokta koyulana kadar birçok kişinin katkısı oldu.

Tez sürecinin tüm aşamalarında sabırla, teşvikleriyle ve olumlu yaklaşımlarıyla beni cesaretlendiren, desteğini esirgemeyen kıymetli hocam Dr. Öğr. Üyesi Rıza Demir’e,

Araştırma verilerinin toplanmasında ve müdahale programının uygulanmasında bana yardımcı olan İstanbul Erkek Liseli öğrencilerime ve öğretmen arkadaşlarıma,

Çalışmanın başından sonuna kadar her adımda yanımda olan sevgili dostum ve yüksek lisans arkadaşım Tekin Kaplan’a,

Hayatımın her alanında olduğu gibi bu çalışmamda da beni yüreklendiren, sevgilerini her daim kalbimde hissettiğim canım anneme, babama ve kardeşlerime,

Ve tabi ki hayatıma anlam katan, sabır ve anlayış gösteren, bana olan inancını her fırsatta dile getirerek bana cesaret veren, varlığından güç aldığım biricik eşim Çisem Coşgun'a,

Teşekkürlerimi ve sevgilerimi sunarım...

İstanbul, 2019

Hüseyin COŞGUN



İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	iii
ABSTRACT.....	iv
ÖNSÖZ.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	x
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xi
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM: KARİYER DANIŞMANLIĞI

1.1. KARİYER DANIŞMANLIĞIYLA İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR.....	5
1.2. KARİYER DANIŞMANLIĞININ TARİHÇESİ	8
1.3. TÜRKİYE’DE MESLEKİ REHBERLİK VE KARİYER DANIŞMANLIĞININ GELİŞİMİ.....	11
1.4. YİRMİ BİRİNCİ YÜZYILDA KARİYER DANIŞMANLIĞI.....	16
1.5. YÜKSEKÖĞRETİMDE KARİYER DANIŞMANLIĞI.....	18

İKİNCİ BÖLÜM: KARAR VERME VE KARİYERE YÖNELİK KARAR VERME

2.1. KARAR VERMEYE GENEL BİR BAKIŞ.....	21
2.2.KARAR VERME SÜRECİ VE BASAMAKLARI.....	22
2.2.1. Karar Verme Sürecinde Bireyin Karar Verme Görevleri.....	25
2.3. KARAR VERME KURAMLARI VE MODELLERİ.....	25
2.4.KARİYER KARAR VERME MODELLERİ.....	28
2.4.1. Kariyer Kararı Verme.....	29
2.4.2. Kuralcı Kariyer Karar Verme Modelleri.....	30
2.4.3. Betimsel Kariyer Karar Verme Modelleri.....	31

2.4.4. Ön Tanılayıcı Kariyer Karar Verme Modelleri.....	32
2.4.4.1.Gelatt’ın Karar Modeli.....	34
2.4.4.2.Janis ve Mann’ın Karar Verme Modeli.....	34
2.4.4.3.Ardışık Eleme Modeli.....	37
2.4.4.4. Ön Elemeli Kariyer Karar Verme Modeli.....	38
2.5. KARIYER KARARSIZLIĞI.....	40
2.6. KARIYER KARAR VERME GÜÇLÜKLERİ.....	43
2.6.1. Kariyer Karar Verme Güçlükleri Taksonomisi.....	45
2.6.2.Kariyer Karar Verme Güçlükleri ile İlgili Türkiye’de Yapılan Araştırmalar.....	46

**ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: KARIYER KARAR VERME GRUP REHBERLİĞİ
PROGRAMININ ÖĞRENCİLERİN KARIYER KARARI VERME GÜÇLÜK
DÜZEYLERİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR
ARAŞTIRMA**

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	51
3.2. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ.....	51
3.3. ARAŞTIRMANIN GEREKÇESİ VE ÖNEMİ.....	52
3.4. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	54
3.5. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI.....	54
3.6. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ.....	54
3.6.1.Araştırma Modeli.....	55
3.6.2.Araştırmanın Veri Toplama Aracı.....	56
3.6.3. Araştırmada Kullanılan İstatistiki Teknikler.....	57
3.7. DENEY VE KONTROL GRUPLARININ OLUŞTURULMASI.....	57
3.8. ARAŞTIRMADA SINANAN DENEYSEL İŞLEM.....	59
3.8.1. Kariyer Karar Verme Grup Rehberliği Programı.....	59

3.8.2. Deneysel İşlem Süreci.....	60
3.9. ARAŞTIRMANIN BULGULARI.....	60
3.9.1. Deney ve Kontrol Grubu Ön Test Puanlarının Karşılaştırması.....	62
3.9.2. Deney ve Kontrol Grubu Son Test Puanlarının Karşılaştırması.....	64
3.9.3. Kontrol Grubu Ön Test ve Son Test Puanlarının Karşılaştırması.....	66
3.9.4. Deney Grubu Ön Test ve Son Test Puanlarının Karşılaştırması.....	67
3.9.5. Kariyer Karar Verme Güçlüklerinin Cinsiyete Göre Farklılaşması.....	69
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	71
KAYNAKÇA.....	77
EKLER.....	89

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Araştırma Deseni.....	55
Tablo 2: Veri Güvenilirliği.....	57
Tablo 3: Örneklemin Sosyo Demografik Yapısı.....	58
Tablo 4: Betimleyici İstatistik Tablosu.....	61
Tablo 5: Deney ve Kontrol Grubu Ön Test Puanlarının Karşılaştırması İçin Yapılan Bağımsız Gruplar T Testi.....	63
Tablo 6: Deney ve Kontrol Grubu Son Test Puanlarının Karşılaştırması İçin Yapılan Bağımsız Gruplar T Testi	64
Tablo 7: Kontrol Grubu Ön Test ve Son Test Puanlarının Karşılaştırması İçin Yapılan Eşleştirilmiş Gruplar T Testi	66
Tablo 8: Deney Grubu Ön Test ve Son Test Puanlarının Karşılaştırması İçin Yapılan Eşleştirilmiş Gruplar T Testi	68
Tablo 9: Kariyer Karar Verme Güçlüklerinin Cinsiyete Göre Farklılaşması İçin Yapılan Mann Whitney U Testi.....	70

KISALTMALAR LİSTESİ

ABD	:	Amerika Birleşik Devletleri
ÇKKVK	:	Çok Kriterli Karar Verme Kuramı
ILO	:	Uluslararası Çalışma Örgütü
İŞKUR	:	Türkiye İş Kurumu
KKVGÖ	:	Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği
MEB	:	Millî Eğitim Bakanlığı
MEDAK	:	Meslek Danışma Komisyonu
ÖSYM	:	Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi
PDR	:	Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik
RAM	:	Rehberlik ve Araştırma Merkezi
YKS	:	Yükseköğretim Kurumları Sınavı
YÖK	:	Yükseköğretim Kurulu

GİRİŞ

İnsanlar diğer canlıların aksine, düşünen varlıklardır. Bu nedenle, içgüdüsel olarak tepki vererek uyum sağlamazlar. İnsanoğlunun yaşamının her evresinde karşılaştığı alternatifler arasından bir karar verme yaşantısı vardır. Bu düşünsel süreç, insanın doğal bir parçasıdır. Karar vermek, doğruyu, anlamı, mutluluğu arama isteği üzerine kuruludur.

Karar, en eski çağlardan beri insanoğlunun hem ilgi alanı hem de problem alanıdır. Hem bireysel hem de toplumsal sorunlar karşısında insanlar karar vererek sorunlara çözüm üretmek durumundadırlar. Bu kapsamda alınan kararlar insanları ya başarıya taşır ya da başarısızlığa götürür (Erbaşı ve Ersöz, 2004:335). Kuzgun (2006) karar vermeyi, bireylerin ihtiyaçlarını giderecek olan tüm durumlara yönelirken birden fazla seçenek olduğunda ya da varılmak istenen bir amacın bireyin ihtiyacını gidermesinde uygunluğu belli olmadığında yaşanan problemli durumu ortadan kaldırmak için eyleme geçmek olarak tanımlar. Karar verilmesi gereken durumun ve alternatiflerin özellikleri, bununla birlikte içinde bulunulan gelişim dönemi verilecek kararın niteliğini etkilemektedir. Başka bir deyişle, verilecek kararın insan hayatına etkisi ölçüsünde karar verme süreci karmaşıklaşır ya da basitleşir.

Ergenlik dönemi bireyin bir takım fiziksel, zihinsel ve psikolojik değişimlerle karşılaştığı ve çocukluktan yetişkinliğe adım attığı karmaşık ve kritik bir süreçtir. Ergenlik dönemini birey adına karmaşık ve kritik yapan şey, birtakım değişimlerle birlikte, bireyin tüm yaşamını etkileyecek olan kararların birçoğunun bu dönemde alınmış olmasıdır. Bu kararların başında alan seçimi ve buna bağlı olarak da kariyer seçimi kararı bulunmaktadır. Zira eş seçimiyle birlikte kariyer ve meslek seçimi kararı kuşkusuz insanlar için hayat boyu verilecek kararların en önemlisi olarak görülmektedir. Bireyler, meslek ve kariyer seçtiklerinde sosyal statülerini, yaşam şekillerini, üretme potansiyeli sahasını, üretkenlik duygularının tatminini, hatta isimlerinin yanına alacakları ünvanı da seçtiklerini bilirler. Öldükten sonra bile bireyler, genellikle kariyerleri kapsamında ortaya koyduklarıyla anılırlar ve hatırlanırlar. İnsana anlam katan ve yaşamı çok yönlü olarak etkileyen bu kararı birey ergenlik döneminde vermek durumundadır.

Ülkemizde Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği kapsamında öğrenciler 10.sınıfı başarıyla tamamladıktan sonra, üniversite sınavından sonra girmek istediği yükseköğretim programıyla ilgili bir alan (Matematik-Fen, Türkçe-Matematik, Türkçe-Sosyal Bilgiler, Yabancı Dil) seçmek zorundadır. 12.sınıfın sonunda girilen YKS sınavı sonucuna göre de genellikle bu alanlar çerçevesinde bir yükseköğretim programı seçilmektedir. Hayati önem arz eden ve verilecek kararın geri dönüşünün çok zor olduğu seçimler karşısında ergen bireylerin kariyer kararsızlığı yaşadığı görülmektedir.

Kariyer kararsızlığı, bireylerin kariyerleri ve meslekleriyle ilgili karar verirken karşı karşıya kaldıkları zorlukların bütünü olarak tanımlanabilir. Bir genç, meslek ve kariyer tercihlerini netleştirme ve belirleme dönemine gelmesine rağmen bunu yapamıyor ise burada kariyer kararsızlığından bahsedilebilir (Kuzgun, 2006). Bacanlı (2008), yaptığı araştırmada başta yetenek ve ilgilerinin yeterince ayrışmamış olmamasından kaynaklanmak üzere birçok faktörden dolayı ergen bireyin kariyer kararsızlığı yaşadığını bulmuştur. Çakır (2003) ise yaptığı araştırmasında karar verme süreci karşısında ergen bireylerin benlik algılarının düşük olduğunu, kendileriyle ilgili bilgi eksiklerinin olduğunu ve kariyer seçeneklerini yeterince bilmediklerini, mesleklere ilişkin işlevsel olmayan inançlara sahip olduklarını; tüm buna bağlı olarak da kariyer kararsızlığı yaşadıklarını saptamıştır. Bacanlı (2008) lise öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerini tespit etmek amacıyla yaptığı araştırmasında ergenlerin karar vermeye dair kişisel kararsızlık ve işlevsel olmayan inançlar yaşadıklarını; aynı zamanda kendileriyle ve kariyer kararı verme ile ilgili eksik bilgiye sahip olduklarını, karar verme sürecinde ebeveynlerinden kaynaklanan çatışmalar yaşadıklarını saptamıştır. Birey, karar verme sürecinde kişilik özellikleri, ilgi, yetenek ve değerlerine uygun karar vereceği alternatifleri belirleyemediği için kariyer kararsızlığı yaşamaktadır (Gati ve Asher 2001)

Fisher ve Griggs (1995), bireylerin kariyer planlamalarının gelişimiyle ilgili çalışmalar yapmış ve kariyer gelişimi sürecini etkileyen 6 etken tespit etmişlerdir. Bu etkenlerin de karar verme üzerinde etkili olduğunu saptamışlardır. Bu etkenler; ebeveyn tutumları, arkadaş gruplarının etkisi, öğretmenlerin öğrenci üzerindeki etkisi, cinsiyetin oluşturduğu toplumsal beklentiler, öğrencinin akademik başarısı ve

olumsuz yaşantılardır. Ergen bireyler, içinde bulundukları dönemin bir sonucu olarak ait olma, kabul görme gibi ihtiyaçlara sahiptirler ve bu ihtiyaçlar onların yakın çevrelerinden (aile, arkadaş, öğretmen vb.) etkilenme potansiyellerini arttırmaktadır. Bazı ebeveynlerin çocuklarına Türk toplumunda saygın olarak gösterilen meslekleri seçmeleri konusunda baskı yaptıkları bilinmektedir. Bununla birlikte başarılı öğrencilerin sayısal alanları, nispeten daha başarısız öğrencilerin sözel alanları seçmesi gerektiği yönünde toplumun büyük çoğunluğu tarafından kabul edilen yanlış bir algı olduğu bilinmektedir.

Ülkemizde uygulanan yükseköğretim programına giriş sisteminde kısıtlı sayıda sanat ve spor alanları hariç tek ve en önemli kriter olarak merkezi sınavdan alınan puanın kabul edilmesi; öğrencinin mesleğini seçerken dikkat etmesi gereken ilgi, yetenek ve değerleri gibi kişilik özelliklerini ve meslek alternatiflerini tanımadan karar vermelerine sebep olmaktadır. ÖSYM'nin verilerine göre her yıl yükseköğretim sınavına başvuran adayların 5'te birinin daha önce yükseköğretime kayıt yaptırmış ya da bir yükseköğretim programı bitirmiş adaylar olduğu bilgisi, bu sorunu destekler niteliktedir. YÖK, bu sorunun ortadan kaldırılması adına 2015'te aldığı kararla, öğrencilerin üniversiteye girdikleri yılki puanlarıyla bir başka bölüme yatay geçiş yapabilmesinin önünü açmış olsa da öğrencilerin sene kaybı riskini kolaylıkla alamadıkları, bu sebeple de memnun olmadıkları bölümlerinde okumaya devam etme eğiliminde oldukları gözlenmiştir. Tüm bunlarla birlikte, 21. Yüzyılda kariyer seçenekleri ve bu seçenekleri etkileyen kriterlerin her geçen gün artması ve yeni alanların ortaya çıkması kariyer kararsızlığına neden olan bir diğer unsurdur.

Öğrencilerin kendisinden, çevresinden ya da eğitim sisteminden kaynaklı kariyer kararsızlığını ve buna bağlı olarak kariyer karar verme güçlüklerini ortadan kaldırmak için okul rehberlik servislerine önemli görevler düşmektedir. Ayrıca, lise öğrencilerinin de kariyer seçimi kararı verme süreçlerinde doğru karar vermek için okul rehberlik servislerinden yardım talep ettikleri gözlenmektedir. Kariyer kararsızlığını gidermek ve kariyer seçiminin temel odağını kişisel özellikler, ilgi, yetenek ile kişinin değerlerine kaydırmak okul rehberlik servislerinin temel görevlerindendir. Bununla birlikte, okul rehberlik servislerinde kariyer karar verme güçlükleri üzerine yapılan çalışmalar bireyi tanıma teknikleri kapsamında yapılan

kısıtlı ölçekler ve yorumlanmaları dışına çıkamamaktadır. Oysaki öğrencinin kariyer kararı vermesi çok boyutlu ve karmaşık bir süreçtir. Bu süreci okul psikolojik danışmanlarının bireysel yetkinliğine bırakmanın, öğrencinin alacağı hayati kararın niteliğini etkileyeceği düşünülmektedir. Bu nedenle, lise öğrencilerinin kariyer kararı verme sürecindeki güçlüklerle başa çıkmalarına yardımcı olmak adına okul psikolojik danışmanlarının rollerini kolaylaştıracak, sistemli ve yapılandırılmış, ölçülebilir, çağdaş yöntem ve tekniklerle oluşturulmuş programların kariyer danışmanlığı sürecini daha verimli kılacağı tahmin edilmektedir.

Bu araştırmada, Doğan (2010) tarafından geliştirilen ve lise öğrencilerinin kariyer karar verme güçlükleriyle baş edebilmelerine yardımcı olmayan amaçlayan Kariyer Karar Verme Grup Rehberliği programının ortaöğretim 10.sınıf öğrencileri üzerindeki etkililiği incelenecektir. Buradan yola çıkılarak, sistematik grup rehberlik programlarının kariyer karar verme güçlüklerini ortadan kaldırmadaki etkililiği ve buna bağlı olarak rehberlik servislerinin bu sorun karşısındaki rolünün etkililiği sınanacaktır. Sistemli olarak hazırlanmış, yapılandırılmış veya yarı yapılandırılmış, ölçülebilir grup rehberlik programlarının, öğrencilerin kariyer alternatifleriyle ilgili yeterli ve doğru bilgiye ulaşmaları, ilgi, yetenek ve değerlerinin netleşmesi, bunlara bağlı olarak da kariyer karar verme güçlükleriyle baş etme becerisi kazanmasındaki önemliliğinin ve etkililiğinin vurgulanması amaçlanmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM: KARIYER DANIŞMANLIĞI

Bu bölümde kariyer danışmanlığıyla ilgili temel kavramlar, kariyer danışmanlığının Dünya’da ve Türkiye’deki tarihsel gelişimi, yirmi birinci yüzyılda kariyer danışmanlığı ve yükseköğretimde kariyer danışmanlığı uygulamalarıyla ilgili kuramsal bilgi verilmiştir.

1.1. KARIYER DANIŞMANLIĞIYLA İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

Kariyer danışmanlığını doğru anlayabilmek ve tanıyabilmek, bazı kavramları doğru tanımlamaktan geçmektedir. Kariyer, meslek ve iş kavramları kariyer danışmanlığını tanımlamada üç temel kavramdır. Bu üç kavram doğru anlaşıldığında kariyer danışmanlığı da daha anlamlı hale gelecektir.

Kariyer kavramı, Türkçe'ye Fransızca'dan geçmiştir ve kökü "Carriere" kelimesinden gelmektedir. Carriera, araba yolu anlamında kullanılmaktadır. Kariyer Fransızca'da: "meslek, diplomatik statü, aşılması gereken mesleki bir süreç, yaşam boyu takip edilen bir yol" gibi anlamlarda kullanılmaktadır (Tunç ve Uygur, 2001:10) Bir başka tanıma göre kariyer, kişinin çalışma hayatı boyunca elde ettiği ve işi ile ilgili deneyim ve etkinliklerle ilgili algıladığı tutum ve davranışlardır. Bunların yanında varmak istediği uzmanlık ve çalışma başarısı, ayrıca seçilen bir iş hattında ilerleyerek fazla para, sorumluluk, konum, güç ve saygınlık kazanmak olarak açıklanmıştır (Seymen, 2003:92).

Kariyer kavramı tek bir bileşenle açıklanabilecek bir kavram değildir. Hem çalışan birey için hem de teşkilatlar için önem arz eden bir kavramdır. Çalışan açısından bakıldığında kariyer, kişilik özelliklerinin ortaya çıkarılmasında ve bunları farkına varılmasında, çalışacakları ortamlardaki iş fırsatlarından haberdar olunmasında, kariyere ilişkin hedefler belirlenmesinde ve buna yönelik bir plan yapılmasında önemli bir yere sahiptir. Organizasyon yani teşkilat açısından bakıldığında ise kariyer, ihtiyaç duyulan veya ihtiyaç duyulacak olan personelin sistemli bir yapı içerisinde tespit edilmesine ve geliştirilmesine olanak tanıyacaktır (Dündar, 2009:264).

Bu tanımlardan yola çıktığımızda kariyer, kişinin doğumundan itibaren beceriler oluşturarak bir mesleği tercih etmesi, başarıyı yakalayacak çabayı ortaya koyması ve bu çerçevede yaşamı boyunca sergilediği bütün davranışlar olarak açıklanabilir. Bununla birlikte bu kavrama ilişkin öznel bir bakış açısının da olduğu ve farklı kişilere göre farklı anlamlar içerdiği de söylemek mümkündür. Kariyer kavramına ilişkin değişik tanımlardaki görüşleri şu şekilde özetlemek mümkündür (Aytaç, 1997:19):

a) İlerleme, Gelişme, Terfi: Bu görüş, kariyeri hiyerarşik düzende yukarıya doğru çıkışı olan bir durum olarak açıklar. Kariyer başarısı, maaş ile ve yükselme ile ölçülebilir.

b) Mesleki Özgeçmiş: Bu görüş, kişinin çalışma hayatı boyunca yaptığı işlerin tamamını kariyer olarak görmektedir. Kısaca kariyer, kişisel bir iş tarihçesi olarak açıklanır.

c) Meslek, İş: Bu görüşe göre statüsü yüksek olan yöneticilik, belli bir konuda uzmanlık, hukuk, tıp ve askeri personel gibi işler kariyer olarak görülmekte; garsonluk, işçilik, memurluk, temizlikçilik gibi görevler ise iş olarak tanımlanmamaktadır.

d) Mesleki Deneyim: Bu görüşe göre ise kariyer, bir kişinin yaşamı boyunca işle ilgili deneyimleri faaliyetleri ve tutumları olarak ele alınmaktadır.

Bütün bu tanımlamaların ortak noktasına baktığımızda bireyin işinde ilerlemesi ve organizasyon basamaklarında sürekli yukarıya doğru çıkabilmesini odak noktasına koydukları görülmektedir. Diğer bir deyişle kariyer, bireyin çalışma yaşamı süresince bulunduğu mevkie, bulunduğu konum ile ilişkili tutum ve eylemleri içeren süreçler bütünüdür. Merkeze başarıma duygusunu koyarak bireyin ulaşabileceği tüm içsel ve dışsal edimleri açıklamaya çalışır (Kozak, 2001:15-16).

Araştırmacıların tanımlarından hareketle kariyerin, insanın ömrü boyunca çalışma hayatını besleyen tüm dinamikleri içine alan ve insan yaşadığı müddetçe bitmeyecek olan bir yolculuk olduğu düşünülmektedir.

Kariyer danışmanlığını anlayabilmek için açıklanması gereken kavramlardan bir diğeri meslektir. Meslek kavramı, toplumlar yerleşik hayata geçtiğinden beri

varlığını koruyan çok eski ve yaşayan bir kavramdır. Meslek kavramıyla ilgili ilk ciddi çalışmalara Frank Parsons imza atmıştır. Parsons 'tan sonra kariyer de olduğu gibi araştırmacılar kendi bakış açılarına göre meslek kavramını tanımlamaya çalışmışlardır. Meslek; "bireyin hayatını kazanmak için yaptığı, kuralları toplumca belirlenmiş ve belli bir eğitimle kazanılan bilgi ve becerilere dayalı etkinlikler bütünü" olarak tanımlanabilir (Kuzgun, 2003:3). Bir başka tanıma göre ise meslek, herhangi bir kuruluştaki aynı görev ve pozisyonundaki, kişilerin yaptıkları işe denir. Kişilerin yaptıkları işler toplanıp, teşkilatlandırıldığı takdirde meslek halini alır (Ülkü, 1996:12).

Kariyer danışmanlığıyla ilgili son kavram iş'tir. Bu kavram, insanın hayatın merkezinde olduğu ve insanın yaşamını sürdürebilmesi için günlük olarak yerine getirdiği sınırları önceden belirli davranışlar bütünüdür (Miller ve Hawley-Mcwhirter, 2006:3). Bir kurum yani bir örgüt içerisinde benzer mevki/pozisyon içindeki bireylerin icra ettiği tüm faaliyetlere iş denir (Sarı,2014). Bu tanımlardan yola çıkılarak iş, bir bireyin günlük yaşamının merkezinde olan, belirli bir meslek alanı içerisinde tanımlanmış görev ve aktiviteler olarak ifade edilebilir. Genellikle ülkemizde iş ile meslek birbirine karıştırılmaktadır. Oysa, meslek ve iş birbirinden farklı kavramlardır. Meslek, belli bir tür alanda etkinlikte bulunabilme gücüdür. İş ise; belli bir işyerinde sürdürülen benzer etkinlikler grubudur. Baysal'a göre bir kişinin mesleği olabilir, ama işi olmayabilir. Bir işin olması da bireyin mesleği olduğu anlamına gelmez. İş "bir şey üretme faaliyetidir ve sonucunda bir ürün ortaya çıkar. Bu ürün insanı simgeleyen somut bir sonuç olarak değerlendirilir (Baysal, 1993:6).

Yukarıda yapılan bütün tanımların kariyer danışmanlığını anlamak ve açıklayabilmek için önemli olduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte, bu kavramların çoğu zaman birbiriyle karıştırıldığı görülmektedir. Bu bağlamda hem Türkiye'de hem de Dünya'da ortak bir terminoloji geliştirilmesi ihtiyacı kaçınılmazdır. Tüm mesleki süreçleri içine alması ve yaşam boyu süren çalışma faaliyetlerinin tümünü temsil etmesi, kariyer kavramının kullanılmasına ve öne çıkmasına zemin hazırlamıştır (Zunker, 2002:9). Bu sebeple şöyle açıklanabilir ki, kariyer danışmanlığı bireyin yaşamı boyunca yaptığı bütün mesleki seçimleri ve bu

seçim içindeki faaliyetleri konu edinmektedir. Bu faaliyetler de bireyin kariyer sürecinin bir parçası olarak ele alınmaktadır (Zunker, 2002:9). Örneğin bireylerin ilgi, yetenek ve becerilerini fark etmesi, stresle baş edebilmesi, iş arama becerisinin kazandırılması ve yeni işe uyum sağlaması gibi konular kariyer danışmanlığının konularındandır. Literatürde kariyer psikolojik danışmanlığı olarak da adlandırılan süreç içerisinde bir danışmanın bir danışanın kariyer yaşantılarıyla ilgili problemler karşısında baş etme becerisinin arttırılmasına yönelik ortaya koyduğu faaliyetler bütünüdür. (Korkut, 2013). Bu tanımlardan hareketle, danışana ilgi yetenek ve değerler çerçevesinde kendisini tanınmasına yardımcı olmayı, kendisine uygun meslek ve iş bulma sürecini desteklemeyi, bireysel ve toplumsal olarak potansiyelinin en st seviyede sergilenmesine yardımcı olarak statü ve güç elde etmesini sağlamayı, iş yaşamında karşılaştığı problemlerle baş etme becerisi kazandırmayı kapsayan profesyonel yardım sürecine kariyer danışmanlığı, bunu yapan kişiye de kariyer danışmanı denilir.

1.2. KARİYER DANIşMANLIğININ TARİHÇESİ

Sanayi devrimi, üretim anlayışını baştan aşağı değiştirmiş ve sürece yepyeni dinamikler dahil olmuştur. En önemli değişim kuşkusuz makinenin ve makineleşmenin üretim merkezine oturmuş olmasıdır. Makineleşmenin ve endüstrileşmenin hızlı büyümesiyle birlikte yeni meslek dallarına ve yeni işgücüne ihtiyaç ortaya çıkmıştır. Bu doğrultuda hızlı büyüyen ülkeler sanayinin merkezi haline gelmiş ve Amerika gibi endüstrileşme anlamında büyük olan ülkelere daha çok tarım ülkelerinden hızlı bir g başlamıştır. (Miller ve Mcwhirter, 2006:6-8). Bu g dalgaları beraberinde yeni sorunlar da getirmiştir. Gelen g dalgaları farklı etnik topluluklardan oluşmuş, aynı zamanda da niteliksiz bir iş gücü meydana gelmiştir. Bununla birlikte kırsaldan gelip çok sayıda insanın bir anda toplumsal hayatın içine girmesi bir takım sosyolojik ve psikolojik sorunu da beraberinde getirmiştir (Erdoğmuş, 2003). Ortaya çıkan bu değişim ve beraberindeki problemler bilim insanlarını bu alanlarda çalışmaya yöneltmiştir. Francis Galton 1874'te İngiltere'de "İnsanın Yapabilecekleri" adlı bir kitap çıkarmıştır. Almanya'da ise Wilhelm Wund 1879'da insan davranışlarının laboratuvarlarda ölçebileceğini

belirtmiştir. Fransa’da Alfret Binet zihinsel ölçüm (mental measurement) kavramını ortaya koymuştur. (Zunker, 2002:10)

Değişen sosyal hayatla birlikte ortaya çıkan önemli toplumsal problemlerden bir tanesi, bireylerin yeni meslek kollarına yönlendirilmesi olmuştur. Bu sebeple, 20. Yüzyılın başlarında Amerika’da bireylere mesleki yönlendirme programları uygulanmıştır. Bunun adına doğrudan kariyer danışmanlığı denemese de içeriğinde mesleki ilgileri ortaya çıkarma ve mesleki yönlendirme barındırmaktadır. (Zunker, 2002:10)

Kariyer danışmanlığı deyince akla ilk gelen bilim insanı kuşkusuz Frank Parsons olmuştur ve 1900’lerde yaşamıştır. Kariyer danışmanlığı tarihinde önemli bir yere sahip olan Parsons, mühendisliği, avukatlığı ve akademisyenliği kapsayan bir kariyere sahiptir. Bu alanda yaptığı çalışmalar, kariyer danışmanlığının babası olarak anılmasını sağlamıştır (Miller ve McWhirter, 2006:7). Frank Parsons, mesleki karar vermede akıl yürütme yaklaşımını ortaya koydu. 1905’de kendi açtığı okulda mesleki eğitim ve rehberlik hizmetleri verdi. 1906’da gençlere meslek seçimi için yardım alarak kendilerine uygun bir meslek seçebilecekleri anlattığı Boston konferansı çok beğenildi ve bundan sonra kendi kurduğu ofiste iş arayanlara testler uygulayarak, iş arayanla işi eşleştirdiği çalışmalar yaptı (Kuzgun, 1999). 1909’da ölümünden bir yıl sonra “Meslek Seçimi (Choosing a Vocation)” kitabı yayınlandı. Onun çalışmaları, mesleki rehberlik çalışmalarını başlatmış ve “Özellik-Etmen Kuramı” ismiyle de ilk kurama ismini vermiş oldu (Yeşilyaprak, 2012).

Birinci Dünya Savaşı’nda yüz binlerce insanın hayatını kaybetmesi ya da iş yapamaz duruma gelmesi, ayrıca hayatını kaybedenlerin birçoğunun aktif olarak çalışma hayatının içinde olması önemli bir iş gücü ve okur yazar kişi sayısında azalmaya yol açmıştır. Bu nedenle savaştan sonraki dönemde okur yazar oranının artmasına önem verilmiş ve kariyer danışmanlığı kavramı 1914- 1929 yılları arasında okulların müfredatlarına girmeye başlamıştır (Pişkin, 2006).

Birinci Dünya Savaşı ve İkinci Dünya Savaşı bittikten sonra hayat standartları düzelmiş, bireyler daha fazla özgürleşmişlerdir. Bunun da etkisiyle kariyer danışmanlığının uygun işe uygun kişi kısıtlılığından sıyrılıp gelişimsel bakış

açılırlarıyla ortaya konmaya başladığı görülmektedir (Pişkin, 2006). Bu kapsamda Ginzberg ve arkadaşları 1951’de, meslek seçiminin saf bir kişi-meslek eşleştirmesi olmadığını, bunun bir gelişim süreci olduğunu belirtti. Donald Super da yaptığı çalışmalarla bu yönde yeni modeller ortaya koydu. Super’ın 1957’de yayınladığı “Kariyer Psikolojisi kitabında bu görüşü destekledi ve meslek kararının aniden verilen bir karar olmasından ziyade ömür boyu devam eden bir yolculuk olduğunu kitabında belirtti. Bu durum, ortaya yeni bir bakış açısı da koydu. Bu sırada Roe, çıkardığı “Meslekler Psikolojisi kitabıyla kariyer danışmanlığının psikanalitik süreçler barındırdığını söyleyerek duruma yeni bir bakış açısı getirdi. Böylelikle, Super’ın, Rogers’ın ve Roe’nun yaklaşımları birleşerek kariyer gelişiminin temellerini anlama konusunda önemli bir bakış açısı oldular. Bunlarla birlikte bu yıllarda, kişinin özelliklerini ölçen testler, işleri tanımlayan çeşitli çalışmalar yayınlandı. Bireylerin ilgi ve yeteneklerinin daha erken yaşlarda okullarda ölçülerek, mesleklerle erken bir eşleştirme yapılması çalışmaları hız kazandı. Bu sayede, kişinin seçtiği mesleği ömür boyu yapabilmesi hedefleniyordu (Yeşilyaprak, 2012).

1960- 1970 yılları arasında ABD’de eğitime dair çok önemli bir gelişme yaşanmıştır. Eğitimcilere ve danışmanlara para ve alt yapı desteği vermek için “Ulusal Eğitim Savunması Hareketi” isimli akım ortaya konmuştur. (Pişkin, 2006). Bu akımla birlikte okullardaki danışmanlarının sayısı 1958 ila 1967 yılları arasında %400 artmıştır (Aubrey, 1977; aktaran Miller ve McWhirter, 2006:17). 1966’da John Holland, yazdığı “Mesleki Seçimin Psikolojisi kitabında ilk kez tipoloji kuramını tanıttı. Kuram beraberinde sınıf ayrımı söylemlerini de getirmiş oldu. Azınlık gruplar tarafından, kuramın ve onun kapsamı içinde uygulanan testlerin üstün olanlara yönelik olduğu, azınlıklar aleyhinde bir yanlılığa sebebiyet verdiği ileri sürülmüştür (Özyürek, 2008).

1970’lerin başlarından itibaren özellikle ABD’de eğitim bireyselleşmeye başlamıştır. Bunun etkisiyle de kariyer hazırlığı, kariyer uyumu, kariyer farkındalığı konuları kariyer danışmanlığı alanına girmeye başlamıştır. (Zunker, 2002:19). Kariyer danışmanlığına yeni bir bakış açısı kazandırmada Bandura’nın 1969’da Sosyal Öğrenme Teorisi çalışmaları çok etkili olmuştur. Bu çalışmanın en önemli kavramı kuşkusuz kişinin öz yeterlik beklentileri (Nazlı, 2008) olmuştur.

Bandura'nın bu yaklaşımından hız alarak 1975 yılında Krumboltz, Mitchell ve Gelatt sosyal öğrenme teorisini kariyer danışmanlığında kullanmışlardır (Korkut, 2013).

1980'li yıllarda ABD ye hâkim olan “çok kültürlü” yaklaşımlar, kariyer danışmanlığı alanında da hakimiyetini hissettirdi. Kültüre duyarlı olarak ortaya konan yaklaşımlarla, ekonomik ve sosyal olarak dezavantajlı sayılan fakirlerin, göçmenlerin, kadınların bu dezavantajlarının alt edilmesi amaçlandı. Daha önce Amerikalıların sıkça dile getirdiği “Melting Pot (bir potada erimek) yani her ne etnik kökenden olursa olsun herkesin ‘Amerikalı olması’ ve tek kültür oluşturma isteği yerini “salad bowl (salata kasesi)”ne bırakmıştır. Bu benzetmeyle, herkesin kendi kültürünü korumasıyla da bir arada güzel şekilde yaşanabileceği vurgulanmıştır. (Yeşilyaprak, 2010).

1990-2000 yılları arasında kariyer danışmanlığı çalışmalarında, kadınların iş memnuniyetleri, iş performansları, iş deneyimleri gibi konuların ön plana çıktığı görülmüştür. (Miller ve McWhirter, 2006:27). Bununla birlikte bu yıllar kariyer danışmanlığıyla ilgili modellerin hızlı bir şekilde değişime ve dönüşüme uğradığı bir dönem olmuştur. Bu dönemde yeni kuram ve modeller ortaya konulmuştur. 2000'lerde ise artık ilk kez post-modern yaklaşımlar, özellikle yapılandırmacı yaklaşımlar ön plana çıkmıştır. (Korkut, 2013)

Yaşanan gelişmelerin tamamı, Türkiye için bir yol haritası niteliği oluşturmuştur. Türkiye’de kariyer danışmanlığı sürecinin gelişim süreci incelenirken, ABD ile karşılaştırmalı bir değerlendirme yapılması yerinde olacaktır. (Yeşilyaprak, 2012)

1.3. TÜRKİYE’DE MESLEKİ REHBERLİK VE KARIYER DANIŞMANLIĞININ GELİŞİMİ

Türkiye’de meslek rehberliği hizmetleri, klasik eğitim sistemimizi değiştirme yolunda hissedilen gereksinimin bir yönü olarak başlamıştır. Öğrenciler arasındaki bireysel farkların dikkate alınması ve onların yeteneklerine uygun üst düzey öğretim kurumlarına yerleştirilmelerine kılavuzluk edilmesi biçiminde bir rehberlik anlayışının 1950’lerde gelişmeye başladığı görülmektedir. (Kuzgun, 2003) Başlangıçtan beri Amerika’dan model alınarak yapılandırılan hizmetler, son

dönemde Avrupa Birliğine girme çabasına bağlı olarak, Avrupa ülkeleri ile ortak projeler çerçevesinde biçimlendirilmeye ve değerlendirilmeye başlanmıştır (Yeşilyaprak, 2012).

Türkiye’de rehberlik hizmetlerinin başlangıcında ABD’nin etkisi büyüktür. 1950’lerde Amerikalı uzmanların Türkiye’ye gelmesi ve Türk eğitimcilerin A.B.D.de eğitim görüp yurda dönmesi bu etkinin başlamasına büyük bir katkı sağlamıştır. Altmış yıllık süreç, mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı açısından 3 dönemde incelenebilir (Yeşilyaprak, 2012):

- a. Başlangıç Dönemi: Öncü Adımlar (1953- 1975)
- b. Arayış Dönemi: Kararsız Adımlar (1976-1994)
- c. Gelişme Dönemi: Sistematiik Adımlar (1995-2010)

Başlangıç Dönemi: Öncü Adımlar (1953-1975) Bu dönem Amerikalı uzmanların ve Amerika’da yetişen Türk uzmanların eğitim sistemimize etkisinin büyük olduğu bir dönem oldu. Bu dönemde, rehberlik hizmetleri kapsamında meslek seçimine yardım öncelikli olarak ele alındı. Test –Araştırma Bürosunun kurulması (1953) ve Rehberlik Merkezlerinin (1954) açılması bu sürecin başlangıcı oldu. Bu merkezler, öğrencilerin ilgi ve yeteneklerine uygun bir mesleğe yönelebilmesi için çeşitli araçlar hazırlama ve uygulama görevi üstlenmişti (Tan, 2000). Bu dönemde daha çok Amerika’dan alınan ilgi ve yetenek testleri Türkçeye çevrilip kullanıldı. Bununla birlikte kültüre duyarlı ölçek geliştirme denemeleri de ilk defa bu dönemde yapıldı. Dönemin alana yön veren isimlerinden olan Hasan Tan’ın “Gazete Haberleri Testi (1972)” bir ilgi envanteri olarak geliştirildi (Özgüven, 2005; Tan, 2000). Ülkenin ekonomik olarak kalkınmasının başında gençlerin ilgi ve yeteneklerine uygun mesleğe yönelmelerinin geldiği, 1960’lı yıllarda toplanan milli eğitim şuralarında ve bu yıllarda hazırlanan beş yıllık kalkınma planlarında vurgulandı. Bu kapsamda, 1970-1974 yılları arasında önce pilot okullarda, sonra tüm orta dereceli okullarda rehberlik servisleri kuruldu (MEB, Tebliğler Dergisi 1805, tarih 16.09.1974). Rehberlik servislerinin başlıca görevi, öğrencilere üst okulları ve meslekleri tanıtmak ve kendilerine uygun mesleği seçme konusunda yardımcı olmaktı. Bununla birlikte bu hizmetleri yürütebilecek yetişmiş uzman varlığının kısıtlılığı, bu hizmete dair

oluşturulan yönetmeliklerin sadece kâğıt üzerinde kalmasına neden oldu. Tüm kısıtlılıklara rağmen, bu dönemde Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinin (RAM) açılması, Ankara Üniversitesinde ilk lisans programının (1965-1966), Hacettepe Üniversitesinde ilk lisansüstü programının (1966-1967) başlatılmış olması, Gazi Eğitim Enstitüsünde öğretmen yetiştiren programlara “Rehberlik ve Danışma Dersi”nin konması ve tüm resmi kaynaklarda meslek seçimi ve yönlendirmenin önemini vurgulanması, eğitim sistemimize mesleki rehberliğin monte edilmesi ve eğitimin temel bileşenlerinden biri olması adına çok önemli adımlar olarak kabul edilebilir (Tan, 2000). Ülkemizde bu dönemde eğitim sistemindeki çalışmalar hızla devam ederken, işsizlere iş bulma ve işe yerleştirme amacı ile Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından onaylanan 88 sayılı yasa ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı olarak kurulan İŞKUR (Türkiye İş Kurumu) mesleki rehberlik alanında, yetişkinlere yönelik olarak ‘iş bulma-işe yerleştirme’ hizmetlerine 1951 yılından itibaren başlamıştı (Akkök, 2006).

Arayış Dönemi: Kararsız Adımlar (1976-1994) Bu dönemde yapılan çalışmaların odağı, öğrencilerin ilgi ve yeteneklerini tespit ederek, onların hızlı bir şekilde iş hayatına gireceği eğitim ortamları oluşturmaktır. Öğrencilerin mesleki ve teknik eğitim alanlarına yönelmesi, gençlerin üniversite arayışını azaltacak ve onları daha kısa bir yolla meslek sahibi yapacaktı. Bu yıllarda “mesleki eğitim” devletin öncelikli politikasını oluşturuyordu ve bu nedenle mesleki rehberlik hizmetleri de fazlasıyla önemseniyordu. Rehberlik servislerinin temel görevi, öğrencileri ilgi ve yeteneklerine göre akademik üst eğitime ya da mesleki eğitim kanalıyla iş yaşamına yönlendirmektir. Bu amaçla test ve envanter geliştirme/uyarlama çalışmalarına hız verilmişti. Özoğlu (1977) tarafından uyarlanan “Kuder İlgi Alanları Envanteri” ve Kuzgun (1989) tarafından uyarlanan “Edwards Kişisel Tercih Envanteri” bu dönemde öğrencilerin ilgi ve eğilimlerini ortaya çıkarmak için yapılan çalışmaların başında gelmekteydi. Yine Kuzgun (1988) tarafından “Kendini Değerlendirme Envanteri” ile “Üniversiteler, Yüksek Öğretim Programları ve Meslekler Rehberi (1989)” bu dönemde yayınlandı. XI. Milli Eğitim Şurası’nda ilk defa ‘Eğitimde Rehberlik’ bir uzmanlık alanı olarak kabul edilmiş ve bu alanda çalışacak uzmana ‘Okul danışmanı’ unvanı verilmesi kabul görmüştür. Bu kapsamda 1982 yılında

2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu ile okul danışmanı yetiştirmek üzere eğitim Fakültelerinde lisans programlarının açılması bu dönemdeki en önemli gelişmelerden sayılabilir. 1983 yılında, ortaöğretim kurumlarındaki rehberlik hizmetlerinin yürütülmesi için MEB içinde “Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Dairesi Başkanlığı” kurulmuş ve RAM’lar bu başkanlığa bağlanmıştır. Bununla birlikte RAM’larda özel eğitim ağırlıklı tanılama çalışmalarına ağırlık verdiği için mesleki rehberlik alanında yeterli çalışma yapılamamıştır. 1989 yılında Ankara’da kurulan “Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği” PDR kapsamındaki çalışmaları dahilinde, mesleki rehberlik çalışmalarına da ağırlık vermiştir (Yeşilyaprak, 2007). Bu dönemde mesleki rehberlik alanında hazırlanmış basit bazı broşürler haricinde kaynak yok denecek kadar azdı. H. Tan 1986’da Y. Kuzgun 1988’de, M. Kepçeoğlu 1994’te yayınladığı Psikolojik Danışma ve Rehberlik kitaplarında mesleki rehberliğe yer verilmiştir. MEB ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı arasında 1992 yılında “Meslek Danışmanlığında İş birliği Protokolü” imzalanmıştır. Bu doğrultuda kurulan Meslek Danışma Komisyonu (MEDAK) iş ve mesleklerin tanımlanması, yeterlik ve standartlarının oluşturulması konularında çok önemli bir adım olarak kabul edilmektedir. İŞKUR bünyesinde ilk “Meslek Danışma Merkezi de 1993 yılında Ankara’da kurulmuştur (Akkök, 2006). Her ne kadar bu dönemde sistemli bir çalışma ortaya konamasa da bir sonraki dönemler için önemli bir alt yapı olmuştur (Yeşilyaprak, 2012).

Gelişme Dönemi: Sistematik Adımlar (1995-2010): Bu dönem, mesleki rehberlikle ilgili yeni modellerin ortaya konduğu bir değişim dönemi olmuştur. Bu dönemde, bu hizmetlerin sadece liseye geçişte ve meslek seçimi kararı ile sınırlı olmadığı, tüm hayat boyu devam eden bir hizmet olması gereğine dikkat çekilmesi bu alanda bir devrim niteliğindedir. Bu kapsamda akademisyenler, makale ve kitaplarında ‘mesleki gelişim süreci’ ve ‘mesleki gelişim görevlerine değinmeye başlamışlardır (Yeşilyaprak, 1997; Yeşilyaprak, Güngör ve Kurç, 1995). 1997 yılında kabul edilen 4306 sayılı yasa ile, ilk ve orta okullar birleştirilerek temel ve zorunlu eğitimin 8 yıla çıkartıldığı, sekizinci yılda öğrencilerin ortaöğretim(lise) kurumlarına ve/veya iş alanlarına yöneltileceği, yöneltmenin okul rehberlik örgütü tarafından yapılacağı ve Milli Eğitim Sisteminin bu yöneltmeyi yapacak biçimde yeniden düzenleneceği

vurgulanmıştır. (MEB, Tebliğler Dergisi, sayı: 2481). Bu sayede artık ilköğretim okullarında da psikolojik danışman görevlendirilmeye başlanmıştır. Sekizinci sınıflarda; öğrencilerin gelişim dosyaları doğrultusunda ilgi ve yeteneklerini baz alarak okul rehberlik servisi tarafından öğrencilere uygun lise türüne yöneltme uygulaması yapılmaya başlanmıştır (Yeşilyaprak, 2012). 2006-2007 öğretim yılında “İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumları Sınıf Rehberlik Programı” geliştirilmiş, bununla birlikte rehberlik ders saatleri bir müfredata bağlanmış ve uygulama kitapları hazırlanmıştır. Bu programda mesleki rehberlik etkinliklerine önemli bir yer verilmiştir (Nazlı, 2008:110).

Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığına dair eğitim sistemimizin en önemli alt yapısı bu dönemle atılmakla birlikte ‘mesleki rehberlik sadece ortaokul ve lise döneminde ihtiyaç duyulan bir değildir; mesleki rehberliğe her yaştan insan ihtiyaç duyar’ düşüncesi bu dönemin en önemli kazanımı olmuştur. (Yeşilyaprak, 2012)

Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı bağlamında Özyürek (2012) günümüzü şöyle tanımlar: ‘Türkiye’de 30-40’lı yaşlarda insanlarla konuşulduğunda şimdiki aklım olsaydı...” diye söze başlandığı, zamanında eş seçimi, çocuk sayısı, mesleki tercihler gibi kararlar alırken yaşadıkları sıkıntıları ve pişmanlıkları dile getirdikleri görülmektedir. Meslek yalnızca bireyin maddi ihtiyaçlarını karşılayan faaliyetler bütünü değildir. Bu bağlamda bireyin kendine en uygun olan mesleği seçmesi çok önemlidir.’

Günümüz Türkiye’inde bireylerin meslek seçimi konusunda yaşadıkları en önemli sorunlar aşağıdaki gibi sıralanabilir;

- İlgi, yetenek ve değer odaklı meslek seçiminden ziyade, maddi kaygı ve iş bulabilme endişesi odaklı meslek seçimi yapılması,
- Bireylerin genç yaşlarda meslekleri yeterince tanımadan bir alana yönelmesi,
- Bir öğrencinin sekiz veya dokuzuncu sınıfta bir alan seçmek zorunda kalması ve bu seçimden geri dönüşün çok zor olması,
- Öğrencilerin üniversitelerden iş dünyasının talep ettiği yeterli donanımla mezun olmaması (Sarı, 2014).

1.4. YİRMİ BİRİNCİ YÜZYILDA KARİYER DANIŞMANLIĞI

Kariyer danışmanlığının tarihsel yolculuğundaki değişimlerle birlikte tanımlaması da yıllar geçtikçe güncellenmiştir. Korkut (2013) kariyer danışmanlığını, psikolojik danışmanın, bireysel ya da grupla danışma çerçevesinde danışana ya da danışanlarına kariyer seçimi yapma, iş stresleriyle başa çıkma, iş arama süreci gibi konularla daha etkili başa çıkmaları için yardım ettiği bir ilişkidir. Bu tanımlama, kariyer danışmanlığı ve psikolojik danışma becerilerinin birbiriyle birebir örtüştüğünü de vurgulamaktadır. Psikolojik danışma ve ilgili eğitim programları akreditasyon kurulunun 2009 standartları, kariyer danışmanlığını psikolojik danışmanlık ana yeterlilik alanları arasında tanımlamıştır (Korkut, 2013). Zamanla da bir psikolojik danışma faaliyeti olmanın ötesine geçerek, bireyin yaşamında çok önemli bir yer tutan iş dünyasındaki rol ve görevlerini ortaya çıkarmasında rol oynamaktadır (Zunker, 2002:15).

Son yıllarda değişen paradigmanın etkisiyle mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kavramlarının zaman zaman karıştırıldığı ya da birbirinin yerine kullanıldığı görülmektedir. Küreselleşmenin etkisi ve bu etkiyle yaşanan değişimlerin kariyer danışmanlığı alanına da etki etmesi bu kavram karmaşasının temel sebeplerindendir (Sarı, 2014). 21. yüzyılda artık kariyer danışmanlığı çerçevesinde insanlara verilecek hizmetlerde Parsons'un getirdiği çözüm alternatiflerinin yetersiz kalacağı aşıkardır. Özellikle ikinci dünya savaşından sonra insan hakları ve özgürlüklerin artması sonucu iş gücü arz ve taleplerinde önemli değişimler meydana gelmiştir. Bu durum da ortaya çözölmeyi bekleyen yeni sorunlar çıkarmıştır (Zunker, 2002:16). Dolayısıyla bu sorunları çözmek için yeni modellere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu yeni modelleme ihtiyacının ve değişimin temel sebepleri şöyle sıralanabilir:

Teknolojik gelişmelerin etkisiyle ortaya çıkan yaşam stillerinin iş ve aile arasındaki ilişkiye olumsuz etkileri, (Sarı, 2014)

- Büyük çaplı makro krizlerin daha sık yaşanması, (Sarı, 2014)
- 21. Yüzyılda çalışan kişilerde aranan niteliklerin değişmesi (Ünsal, 2014:58),

- Dünyanın küreselleşmesi ve herkesin Dünya'nın farklı yerlerinde çalışma olanağının artması (Ünsal, 2014:58),
- Uluslararası gelir dengesizliği ve ucuz iş gücü (aktaran Yeşilyaprak, 2011:32),
- 2.dünya ülkelerinde de üniversite mezunu sayısının artması ve ara eleman sayısına duyulan ihtiyacın artması (aktaran Yeşilyaprak, 2011:32),
- Teknolojinin psikolojik danışma alanına da girmeye başlaması ve doğal olarak bu durumun kariyer danışmanlığına da etki etmesi (Sarı, 2014) şeklinde sıralanabilir.

Tüm bu sayılan sebepler açıklamaktadır ki, 21. Yüzyılda artık birey-iş eşleşmesi ve bir kişinin bu eşleşme üzerinden ömrünü bir işte geçirmesi, tanımla belli görevleri yerine getirmesi kavramları eskimiştir. Günümüz iş dünyası daha karmaşık becerilere sahip olan, teknolojiyi etkili kullanan, kariyeri boyunca birden çok işte çalışabilecek niteliğe sahip, iş birliği içinde çalışabilen bireylere ihtiyaç duymaktadır. Bu ihtiyaçlar da beraberinde yeni kariyer danışmanlığına yaklaşımlarına olan ihtiyacı doğal olarak arttırmaktadır. Sürekli değişen ve gelişen şartlar, sürekli yeni kariyer danışmanlığı modelleri ve yaklaşımları ihtiyacını da doğuracaktır. Bu kapsamda dünyada günceli yakalayan ve potansiyel iş gücünü güncel uygun şekilde yetiştiren ülkeler gelişmişlikte zirvede bulunmaktadırlar. Bu bilgiler ışığında 21.yüzyılda kariyer danışmanlığı, yaşanan paradigma değişimiyle birlikte “bireyin kişilik özelliği-işin özelliği eşleştirmesi yerine birey çevre etkileşiminin uygunluğunu sorgulamayı” hedeflemektedir (Yeşilyaprak, 2011:36). Buradan da yola çıkarak mesleki rehberlik kavramının yerini kariyer danışmanlığı kavramına bırakmasının yerinde olacağı düşünülmektedir.

Kariyer danışmanlığında yaşanan büyük değişimlerin yanında ortaya konması gereken bazı problemler de vardır. Kariyer danışmanlığı, bireyleri doğru mesleğe yönleltmek için kişilik özelliklerinin ölçülmesinden ibaret olarak düşünülmektedir (Korkut, 2013). Buna karşılık Zunker (2002:5), kariyer danışmanlığı artık yaşamın tamamını kapsayan bir planlama faaliyeti olarak düşünülmesi gerektiğini söyler. Bu konu Türkiye kapsamında düşünüldüğünde, en büyük sorunun kariyer danışmanlığıyla ilgili yeterli bilgiye sahip olunmaması olarak öne çıkmaktadır.

Özellikle Türkiye bağlamında düşünüldüğünde kariyer danışmanlığı konusunda tartışılması gereken bir diğer sorun, insanların kariyer danışmanlığı konusunda yeterli bilgiye sahip olmamalarıdır. Türkiye’de kariyer danışmanlığı, rehberlik ve psikolojik danışmanlık faaliyetleri çatısı altında özellikle liselerde mesleki yönlendirmenin ötesine geçememektedir (Sarı, 2014).

Sonuç olarak, bireylerin kendilerine en uygun kariyeri seçmeleri ve iş yaşamında iyi bir kariyere sahip olabilmeleri adına çok önemli bir yere sahip olması gereken kariyer danışmanlığının önemi, 21. yüzyılda dünyada ve Türkiye’de henüz anlaşılmaya başlanmıştır. Gelişmiş ülkeler artık küresel dünyanın talebine uygun iş gücüne sahip bireylerin yetiştirilmesine dair önemli çabalar ortaya koymaktadır. Bu çabada başı çeken ülke kuşkusuz Amerika’dır. Bu ülkeleri kariyer danışmanlığı kapsamında önde kılan, meslek sahibi olmayı bireyi yaşam boyu etkileyecek bir olgu olarak artık kabul etmeleridir. Meslek bir amaç değil, bireyin yaşamsal rollerini yerine getirmesine olanak tanıyan araçtır. Türkiye’de ise hala maddi kaygılar ve toplumsal ön yargılar ön planda olduğundan, kariyer danışmanlığı bu kaygı ve yargıların gölgesinde kalmaktadır. Bu nedenle de gereken ilgi ve önemi görmemektedir. Oysaki, bireylerin kendilerine en uygun kariyeri seçmeleri ve iş yaşamında iyi bir kariyere sahip olabilmeleri adına kariyer danışmanlarına her zaman ihtiyaç vardır ve artarak ihtiyaç olmaya devam edecektir.

1.5. YÜKSEK ÖĞRETİMDE KARIYER DANIŞMANLIĞI

Kariyer danışmanlığını herhangi bir eğitim kademesine indirgemek doğru olmayacaktır. Her eğitim kademesinde olduğu gibi üniversitelerde de kariyer danışmanlığı bireylerin doğru kariyer planlaması adına hayati önem taşımaktadır. Özellikle 2000 yıllardan sonra kariyer danışmanlığı yükseköğretimde profesyonel bir yapıyla ve yaşam boyu süren gelişimsel süreç yaklaşımıyla hizmet vermektedir (Kuzgun, 2000). İnsanlar değişen şartlara ayak uydurabilmek ve iş dünyasının arzuladığı profile uygun olarak donanmak adına üniversite eğitimi almayı isterler. Buna bağlı olarak yüksek öğretim kurumları, insanların kariyer gelişimlerinde çok önemli bir yere sahiptir. Yüksek öğretim kurumlarında okuyan bireylere, kendi kariyer planlarını yapmaları, bu planları gerçekleştirmek adına mesleki becerileri kazanmaları, ilgi ve değerlerin kariyer yolculuğundaki önemini kavramaları adına

bazı programların hazırlanması önemli görülmektedir (Zunker, 2002:99). Pascarella ve Tenzini (1997) son yıllarda hazırlanan programların öğrencilere olan katkılarını şöyle sıralamıştır:

- Üniversite öğrencileri kariyer planlarında sık aralıklarla güncellemeler yapar,
- Üniversite öğrencileri mesleki algılama potansiyeli lise öğrencilerine göre daha yüksektir,
- İşverenlere göre üniversite mezunları bir işin gerektirdiği becerileri edinmiş ve mesleki değeri daha iyi kavramıştır,
- Üniversite öğrencisi mesleki olarak geniş bir vizyona sahiptir,
- Kariyer olgunluğu ve planlama becerileri bir takım yapılandırılmış müdahale programlarıyla geliştirilebilir,
- Üniversitelerdeki sosyal tecrübeler bireylerin mesleğe yönelik motivasyonunu ve heyecanını geliştirir.

Bahsedilen maddeler yüksek öğretimin, öğrencilerin kariyer yolculuklarına hazırlanırken pozitif katkısı olması adına önem arz etmektedir. Bu kapsamda yüksek öğretim kurumları, farkındalığı yüksek, mesleki bilgiye hızlıca ulaşabilen, başa çıkma becerilerine sahip bireylerin yetiştirilmesinde önemli bir role sahiptir. Bu önemli rol doğrultusunda öğrencilere bazı yeterlilikler aktarılmaya ve kazandırılmaya çalışılmaktadır (Korkut, 2013).

Her ülkenin toplumsal ve kültürel yapısı farklıdır. Bununla birlikte, iş dünyasına yönelik ihtiyaçları değiştiği için yüksek öğretim kapsamında kazandırılmak istenen yeterlikler de farklılaşmaktadır. Bu kapsamda genellikle Amerika merkezli araştırmalarda yüksek öğretim öğrencilerinin başarılı bir kariyere sahip olmak için desteğe ihtiyaç duyduğu alanlar aşağıdaki şekilde belirlenmiş (Yeşilyaprak, 2012) ve Türkiye bağlamında bu alanlara ilişkin kısa bir değerlendirme yapılmıştır: Öncelikle Amerika’da yüksek öğretime devam eden bireylerin yaş profilleri hem üniversiteye devam ettikleri hem de bazı aile rollerini yerine getirmeye çalıştıkları dönemleri kapsamaktadır. Türkiye’de durum daha farklıdır. Türkiye’de daha çok lisansüstü eğitim görmek isteyen bireylerin hem çalışma hayatı hem de aile rollerini birlikte yürütmeye çalıştıkları görülmektedir. Bu bireylerin ne gibi kariyer

sorunları yaşadıklarına dair yapılacak araştırmaların, bu alanda çalışan uzmanlara gerçekleştirecekleri yardım hizmetlerinde önemli kaynak olacağı düşünülmektedir. Bir diğer ihtiyaç, yüksek ğretim kurumlarında okuyan engelli bireylerin kariyer süreçlerinin incelenmesi ve problemlerinin zmlenmesine yönelik çalışmaların yapılmasıdır. Türkiye’de engellilerin toplam nüfusa oranı %12,9’dur. Bunların içerisinde ise yüksek okula devam eden engelli oranı %2.24’dr. (URL-1). Bu oranlar, yükseköğretim kurumlarında önemli sayıda engelli birey olduğunun göstergesidir. Bu anlamda engellilerin ne gibi sosyal ve fiziki sorunlarla karşılaştıkları, bunların yanında ne gibi kariyer danışmanlığı hizmetlerine ihtiyaç duyduklarını araştıran çalışmalara ihtiyaç olduğu düşünülmektedir (Sarı,2014). Türkiye bağlamında değinilmesi gereken konulardan birisi de Yüksek ğretim Kurumları içinde kariyer merkezlerinin kurulmasıdır. Yükseköğretim kurumları bünyesinde kurulan kariyer merkezlerinin sayısı her geçen gün artmaktadır. Mevcut durumda, birçoğunun staj programı edinme birimi olarak görülmesine karşın, çalışmalarının niteliğinin artırılması çabası görülmektedir. Son olarak son yıllarda üniversitelerde kariyer seçim sürecinde kararsızlık yaşayan öğrenciler için bazı uygulamaların hayata geçirildiği görülmektedir. Bunlardan en önemlisi 2014 yılında yayımlanan YK kurumlarında ön lisans ve lisans düzeyindeki programlar arasında geçiş, çift ana dal ve yan dal ile kurumlar arası kredi transferi yapılması uygulamasıdır. Bu tür uygulamalar kariyer seçim sürecinde kararsızlık yaşayan, yanlış bir alan seçtiğini düşünen ve niversite basamağında kariyer alanlarını değiştirmek isteyen öğrenciler açısından önemli görülmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM: KARAR VERME VE KARİYERE YÖNELİK KARAR VERME

Bu bölümde karar verme süreci, kariyer karar verme süreci, karar verme kuramları, karar verme modelleri ve kariyer karar verme modelleri ile ilgili kuramsal bilgiler verilmiştir. Ayrıca, araştırmanın gerekçesini temellendiren kariyer kararsızlığı ve kariyer karar verme güçlükleri üzerinde durulmuş; kariyer karar verme güçlükleriyle ilgili Türkiye’de yapılan çalışmalar incelenmiştir.

2.1. KARAR VERMEYE GENEL BİR BAKIŞ

İnsanlar diğer canlıların aksine, düşünen varlıklardır. Bu nedenle, içgüdüsel olarak tepki vererek uyum sağlamazlar. İnsanoğlunun yaşamının her evresinde karşılaştığı alternatifler arasından bir karar verme yaşantısı vardır. Bu düşünsel süreç, insanın doğal bir parçasıdır. Karar vermek, doğruyu, anlamı, mutluluğu arama isteği üzerine kuruludur.

Karar, en eski çağlardan beri insanoğlunun hem ilgi alanı hem de problem alanıdır. Hem bireysel hem de toplumsal sorunlar karşısında insanlar karar vererek sorunlara çözüm üretmek durumundadırlar. Bu kapsamda alınan kararlar insanları ya başarıya taşır ya da başarısızlığa götürür (Erbaş ve Ersöz, 2004:335).

Bireyler yaşamlarına başladığı ilk günlerden ölümlerine dek ihtiyaçlarını karşılama ve bu sayede de mutlu olma eğilimindedirler. Bu eğilim çerçevesinde karşılarına çıkan seçenekler arasından en uygununu en doğrusunu seçme isteği, insanların mutluluk ve haz kaynağıdır. Gelişen ve değişen toplumla birlikte bireylerin karşısına çıkan seçenekler her geçen gün artmaktadır. Bunun sonucu olarak da bireylerin ihtiyaçlarını karşılamak ve nihai olarak da mutlu olabilmeleri adına karar vermeleri her geçen gün daha da zorlaşmaktadır. Karar verme genel olarak, elde edilen tüm veriler ışığında mevcut durumun anlaşılması, tüm alternatifler ile uygulanması olası alternatiflerin sonuçlarının gözden geçirilmesi ve en uygun alternatifin seçilip uygulanmaya koyulması olarak tanımlanabilir. Bazı araştırmacılar da “karar verme” kavramını net olarak açıklamaya çalışmışlardır. Bu kapsamda Doğan (2010) karar vermeyi, seçeneklerle ilgili belirsizlikleri yeterli düzeyde azaltarak, bu seçenekler arasından en uygun olanı seçmekle ilgili işlemler dizisi

olarak betimlemiştir. Kuzgun (2006) ise karar vermeyi, bireylerin ihtiyaçlarını giderecek olan tüm durumlara yönelirken birden fazla seçenek olduğunda ya da varılmak istenen bir amacın bireyin ihtiyacını gidermesinde uygunluğu belli olmadığında yaşanan problemlili durumu ortadan kaldırmak için eyleme geçmek olarak tanımlar.

Karar vermede amaç; ortaya yeni ve farklı çözümler getirmek değil, bireyin önceden belirlediği kıstaslar doğrultusunda mevcut olan en uygun seçeneği ve çözümü belirlemesidir. Her birey en ideal kararı vermek ister ve bunun için düşünsel olarak çok çaba harcar. Bununla birlikte, karar verirken karşılaşılan seçenekler arttıkça ideal karara ulaşma süreci de zorlaşmaktadır. Bu süreci kolay kılmak adına yapılacak en doğru yol, tüm seçenekleri mevcut kıstaslara göre değerlendirmek ve ‘uygunluk’ göre alternatifleri sıraya koymaktır.

Karar verme, insanın düşünsel doğası gereği karmaşık bir süreçtir. Bu karmaşık süreci de etkileyen birçok değişken mevcuttur. Araştırma ve işleme (mevcut olan bilgilerin ayrıntılarını belirleme), hüküm verme (bilgi kaynağının güvenilirliğini değerlendirme), öğrenme (kesin kararları bağlayıcı olduğunun ve kolay kolay kırlamayacağının farkına varma) ve bellek (benzer karar verme problemlerinin üstesinden gelineceği hakkında bilgiyi hatırlama) gibi değişkenler, pek çok araştırmacıya göre karar verme sürecini etkileyen en önemli dinamiklerdir.

2.2. KARAR VERME SÜRECİ VE BASAMAKLARI

Kelime anlamı olarak karar verme, yalnızca bir eylem ifade ediyor olsa da kısa süre içinde olup bir edim değil içerisinde birçok kademe barındıran uzun soluklu bir süreçtir. Doğru kararlar verebilmek bu süreçlerin doğru bir zamanlama ve planlamayla ortaya konmasına bağlıdır.

İnsanoğlu, var olduğundan beri karar vermeye ve seçenekleri değerlendirmeye ihtiyaç duymuştur. İlkçağda insanlar karar verirken gök cisimlerinin hareketlerinden ve hava olaylarından yararlanmışlardır. Yıldızla, güneşe, aya bakarak onların bazı işaretlerini uğurlu saymış ve güven duymuştur. Bazen güneşin doğup batması, bazen de yıldızın kayması, gökte dolunayın olması insanlar için bir nevi şans belirtileri olmuştur. Bu kapsamda alınan kararlar olumsuz

sonuçlandığında, kötü ruhların ve şeytanların buna engel olduğu görüşü benimsenmiştir. Bu sebeplerden de yalnızca şans veya uğur diye yorumlanan işaretlerin alınacak kararlarda yetmeyeceği, kötü ruhların ve şeytanların olayların gerçekleşmesi üzerindeki etkilerinin de ortadan kaldırılması gerektiği düşünülürdü. Bunu yapabilmek adına da astrologlar ve falcıların da karar verme sürecine dahil olmaları gerektiği düşünülürdü. Daha sonraki dönemlerde ise insanlar, aldıkları sonuçlar doğrultusunda sınaama yanılma yöntemleri ile karar vermişlerdir. Artık karar verme sürecinde, bilimsel temelli bilgi ve sorgulama yöntemleri kullanılmaya başlanmış ve en iyi karara varmanın yolları bulunmaktadır (Demir, A. Aslan, 1985: 11). Sonuç olarak, her ne kadar bugün daha bilimsel temelli yöntemlerle karar verme üzerine çalışmalar yapılsa da insanoğlunun hayatında karar verme süreci farklı yöntemlerle de olsa hep var olacaktır.

Karar verme sürecinin basamaklarına dair birçok açıklama getirilmiştir. Bu doğrultuda karar verme süreci basamaklarına dair en kapsamlı açıklamalardan birini getiren Kuzgun (2006) bu basamakları şu şekilde sıralamıştır:

- Problemin hissedilmesi,
- Problemin tanımlanması,
- Seçeneklerin oluşturulması,
- Seçenekler hakkında bilgi toplanması,
- Toplanan bilgilerin, istekleri karşılama olasılığı açısından değerlendirilmesi,
- Uygun seçeneğin belirlenmesi,
- Planın uygulamaya konması,
- Sonucun değerlendirilmesi.

Karar vermenin bir süreç olduğunu kabul eden araştırmacılardan Zeleny, bu süreci üç döneme ayırmıştır: Karar öncesi dönem, karar dönemi ve karar sonrası dönem. Karar öncesi dönemde birey ilk kez bir belirsizlik ve kararsızlık durumuyla karşı karşıya kalır. Belirsizlik ve kararsızlık bireyde gerginlik hissi uyandırmaktadır ve bundan kurtulmak için ideal olana kavuşma isteği başlar. Bu süreç boyunca birey, elindeki bütün seçenekleri ve olası sonuçlarını detaylı bir şekilde değerlendirir. Bu

sayede, bilgi toplanır ve elde edilen bilgiler değerlendirilir. Sonuç olarak da değerlendirilen tüm bilgiler bir sıraya konur. Karar döneminde ise birey, karar durumuna adapte olur ve mevcut seçeneklerin tümünü ideal olanla karşılaştırarak ve eleme sürecine girer. Daha sonra, ideale en yakın seçenek belirlenerek uygulamaya konur. Karar sonrası evrede birey, verdiği ve uyguladığı kararın sonuçlarını değerlendirir ve ideallliğini sınar (Doğan, 2010).

Carney ve Wells (1995) ise, karar verme sürecini tanımlarken yedi çember metaforunu kullanmıştır. Ona göre karar verme süreci birbiri içine geçmiş yedi çemberden oluşmaktadır. Bu yedi çember aşağıdaki gibi açıklanır:

- **Farkında Olma:** Karar vermek için hazır olmak rahatsızlık hissinin varlığıyla başlar. Bu hislerin varlığı da içsel veya dışsal baskıya yol açar.

- **Kendini Değerlendirme:** Bireyin kendini tanıması karar vermenin en önemli bileşenidir. Bu bileşeni oluşturan da ilgi, yetenekler, değerler, beceriler ve isteklerdir.

- **Araştırma:** Özellikle kariyer kararı vermede birey kendini tanımaya ve meslek yaşamına ilişkin geniş, anlamlı ve doğru bilgiyi araştırmalıdır. Doğru karar vermek, bu araştırmalardan geçer.

- **Bütünleştirme:** Bireyin alternatifleri arasından seçtiği ideal kararlar, sahip olduğu özellikleri kıyaslaması gerekir. İstekler ile bireyin özellikleri arasında uzlaşma sağlanmasıdır. Kararlar, bütünleştirme ve tutarlılık süzgecinden geçirilir.

- **Sorumluluk:** Çoğu zaman birey karar vermeye ve bunun için hareket etmeye ihtiyaç duyacaktır. Sorumluluk alma vakti gelince, doğru seçim için doğru ve yeterli bilgi gereklidir.

- **Uygulama:** Sorumluluk alarak karar vermeyi başarılı kılacak şey bir plan dahilinde gerçekleşmesi olacaktır. Plan; karar verirken ne, niçin, ne zaman ve nasıl sorularına yanıt aramaktır. İyi bir planlama, belirsizlikleri ve beklenmedik durumları en aza indirir. Bununla birlikte, plan dahilinde tüm ihtimalleri yordayabilmek çok mümkün görünmemektedir.

- **Yeniden Değerlendirme:** Karar verme sürecinde istenilen sonuçlara varılabilmesi için kişinin kararlarını yeniden değerlendirebilmesine ve eğer gerekliyse düzeltme yapmasına olanak sağlanmalıdır. İlla ki kararın kötü olması bu süreci gerekli kılmaz. Verilen karar kapsamında daha fazla öğrenme yaşantısı oluşturabilmek için gereklidir.

2.2.1. Karar Verme Sürecinde Bireyin Karar Verme Görevleri

Carney ve Wells (1995)' e göre bireylerin karar verme sürecinde üzerine düşen bazı görevler vardır. Bu görevler şunlardır:

1. En güncel, en doğru ve ayrıntılı bilgiyi toplama
2. Alternatiflerden oluşan bir liste yapma. Listede en az iki alternatifin bulunmasına dikkat etme
3. En ince farkları ve detayları görebilme, değerlendirme ve seçenekleri belirleme.
4. Seçenekleri eleterek teke düşürme
5. Karar için anlamlı sebepler oluşturma
6. Kararı tekrar gözden geçirme, değerlendirme

2.3. KARAR VERME KURAMLARI VE MODELLERİ

İnsanlar yaşamları boyunca ihtiyaçlarını karşılama ve daha iyiye ulaşma çabası içerisinde karar verme eğilimindedirler. İnsan yaşamının her aşamasında karar verme süreci de vardır. Bir gün içerisinde bile farkında olarak ya da olmayarak birey yüzlerce karar alıp uygulayabilir. Karşılaşılan sorunun büyüklüğüne göre karar verme süreci de karmaşıklaşır ya da basitleşir.

İnsanın ihtiyaç ve mutluluk odaklı yaşantısının değişilmez dinamiği olan karar vermeyle ilgili bazı durumlar hep üzerine kafa yorulmuştur. İnsanların karar verme sürecinde neler yaşadığı, hangi durumlarda kararsızlık yaşadığı, karar verirken hangi dinamikleri baz aldığı, doğru karar vermenin ne demek olduğu sürekli merak edilmiştir ve merak edilmeye devam edilmektedir. Bu kapsamda özellikle psikologlar tarafından ortaya atılmış bir dizi kuram vardır. Kariyer kararı vermeyi

incelerken bu kuramların bilinmesi de sürecin kuramsal alt yapısını güçlendirmek adına önemli görülmektedir.

Karar verme süreci üç ana başlık altında incelenebilir.

- Sezgisel Karar Verme Kuramları
- Rasyonel Karar Verme Kuramları
- Çok Kriterli Karar Verme Kuramları

Sezgisel Karar Verme Kuramları'na göre karar vermenin herhangi bir sistematığı yoktur. Karar verme süreci kanıt ya da kriter gerektirmez. İnsan hali hazırda sezgileri ve duyguları çok güçlü olan varlıklardır. Bu nedenle karar vermek için bunlar fazlasıyla yeterlidir. Diğer bir deyişle insanlar keyfi olarak karar verirler. Bu süreçte, insanın yaşadığı tecrübeler de karar vermeyi kolaylaştıran bir unsurdur. Bu kurama göre en iyi karar 'bireyin en çok doyum sağladığı karar' dır.

Rasyonel Karar Verme Kuramları; sezgisel karar verme kuramlarını yanlışlar niteliktedir. Deneyim, sezgi ve duygularla karar vermek yerine bilimsel yöntemlerle objektif bir süreçten geçen karar verme sürecinin en elverişli süreç olduğunu savunur. Rasyonel karar verme kuramcılarına göre hesaplamalardan, objektif verilerden, yargılardan yoksun bir karar verme süreci her daim eksik kalacaktır. Karar vermede optimizasyon ancak bu şekilde sağlanabilir (Doğan, 2014).

Çok Kriterli Karar Verme (ÇKKV) Kuramı, karar verme ile ilgili son zamanlarda belki de üzerinde en fazla araştırma yapılan çalışmaları kapsamaktadır. ÇKKV, sezgisel karar vermenin ve rasyonel karar vermenin ne tam olarak doğru olduğunu ne de tamamı ile eksik ve yanlış olduğunu kabul eder. Kuram, sezgisel karar verme ve rasyonel karar vermenin en güçlü yönlerinin birleştirilmesiyle ortaya konmuştur.

ÇKKV tarafından ortaya atılmıştır. ÇKKVK, en genel tanımıyla bireyin sınırsız veya sınırlı seçenekler arasından en az iki kriter kullanarak seçenekler arasından birine karar vermesi olarak aktarılabılır. Buradaki kritik kavram 'kriter'dir. Temelde, sahip olunan seçeneklerin yine sahip olunan alternatiflere göre değerlendirilip karşılaşılan soruna en doğru çözümü getirmek üzerine kurulu olan kuram farklı şekillerde sınıflandırılmaktadır. Bu sınıflandırmalar arasından en çok

kullanılanı seçeneklerin değerlendirmesinde kullanılan kriterlerin sınırlı veya sınırsız sayıda olmasına göre yapılandırılmıştır. Bu kuram; çok fazla bilgi akışının olduğu ve insanların bu bilgileri yeterli ölçüde sentezleyip değerlendiremediği için geliştirilmiştir. Neredeyse bütün alanlarda, alternatifleri etkileyen birçok özelliğin bulunduğu zamanlarda en etkili karar verme şekli olarak kullanılmaktadır (Bayraktar, 2009).

Kısacası hem Sezgisel Karar Verme Kuramları hem de Rasyonel Karar Verme Kuramları belli ölçüde karar verme sürecinde önemli rol oynamışlardır ve savundukları görüşler insanlık var oldukça kullanılacaktır. Bununla birlikte bilgi çağının etkisiyle bilgi akışının çok hızlandığı günümüzde insanların karşısındaki seçenekler ve üzerinde durulması gereken kriterler her geçen gün artmaktadır. Bu da karar verme sürecini her geçen gün güçleştirmektedir. Bu bilgiler ışığında bahsettiğimiz iki kuram tek başlarına artık yetersiz kalacaklardır. Bu yetersizliğin giderilmesinde ÇKKVK günümüzde önemli bir yer tutmaktadır. Birden çok seçenek içerisinden bir tercih yapma söz konusu olduğunda ÇKKV hali hazırda vazgeçilmez bir alternatiftir.

Sonraki süreçlerde karar verme kuramlarından yola çıkarak birçok araştırmacı farklı karar verme modelleri ileri sürmüşlerdir. Genel karar kuramları temeli üzerinde kurulmak üzere Bell ve diğerleri, bireylerin karar vermeye ilişkin sorunlarını ve karar verme sorunuyla karşı nasıl mücadele ettiklerini araştırmışlardır. Bu araştırma kapsamında, 3 farklı karar verme modeli ortaya koyulmuştur (Kuzgun,2006):

- Kuralcı (normatif) modeller
- Betimsel modeller
- Ön tanılayıcı modeller

Kuralcı modeller, insanların doğru karar verebilmesi için izlemesi gereken bir sistem olduğunu öne sürer. Doğru ve etkili karar vermenin yolu, belirlenmiş olan mantıklı karar verme süreci basamaklarını eksiksiz şekilde takip etmekten geçer. Yapılandırılmış sistemi takip etmeyen karar verme süreci sonunda başarılı olma şansı çok azdır. Kuralcı modeller, bireylerin en doğru kararı verebilmesi için tüm bilgilere

sahip olması gerektiğini, seçeneklerin tüm sonuçların bilinmesi gerektiğini, ancak bu sayede mantıklı bir karar verilebileceğini savunur. Bununla birlikte, alternatif sayısı çok olduğunda, çok fazla bilgiye ulaşmayı ve çok fazla hesap yapılması gerekliliği doğuracağından kullanışlı değildir (Doğan,2010).

Betimsel modeller, insanların onlarca seçenek arasından nasıl seçim yaptığını betimleyen bir modeldir. Karar verme aşamalarından çok, kararın nasıl verildiğiyle ilgilenir. Karar vermeden önce karara giden yolların betimlenmesi, uygun olmayan yolların detaylı olarak araştırılması gerekmektedir. Bu modele göre bireylerin karar vermesinin en önemli nedeni kendilerini tatmin etmektir. Bireyler, kendisi için en iyi ve uygun olanı herkese göre en iyi olana tercih etme eğiliminde olurlar. En büyük sınırlılığı, kanıtlanabilir bir veri sunamamasıdır.

Ön tanılayıcı modellerin odağı, bireylerin en doğru kararı verebilmesi için karar verme basamakları ortaya koymaktır. Modele göre her zaman bireye uygun daha iyi bir karar vardır ve bu karar insanlara belli bir sistem dahilinde aldırılabilir. Modelde amaç bireyi tatmin eden kararı aldırabilmektir. Ön tanılayıcı karar modellerinin en önemli avantajı kuralcı ve betimsel modellerin eksiksiz yanlarını ortadan kaldırırken, olumlu ve avantajlı yanlarını birleştirerek yeni bir bakış ortaya koymalarıdır.

Betimsel modellerin değerlendirilmesi ampirik geçerlilikle, kuralcı modeller kuramsal uygunlukla yapılırken, ön tanılayıcı modellerin değerlendirilmesi bireyin karar verme sürecini kolay kılma ve bu sürece fayda sağlama üzerinden yapılmaktadır. Ön tanılayıcı modeli en uygun model yapan şey ise kuşkusuz en iyi kararı verme idealinden tatmin sağlayıcı karar verme gibi gerçekçi bir amaç edinmesidir (Kuzgun, 2006).

2.4. KARİYER KARAR VERME MODELLERİ

Bu bölümde kariyer karar verme kavramı ve kariyer karar verme modelleri üzerinde durulmuştur. Özellikle, Doğan (2010) tarafından geliştirilen ve bu araştırmanın müdahale programı olarak kullanılan Kariyer Karar Verme Grup Rehberliği Programı'nın dayandırıldığı Ön Tanılayıcı Kariyer Karar Verme modelleri hakkında ayrıntılı bilgi verilmiştir

2.4.1. Kariyer Kararı Verme

Eş seçimiyle birlikte kariyer ve meslek seçimi kuşkusuz insanlar için hayat boyu verilecek kararların en önemlisi olarak görülmektedir. Bu seçimlerin bu kadar önemsenmelerinin en büyük sebebi, insan hayatının neredeyse her noktasına dokunma gücüne sahip olmalarıdır. İnsanlar meslek ve kariyer seçtiklerinde sosyal statülerini, yaşam şekillerini, üretme potansiyeli sahasını, üretkenlik duygularının tatminini, hatta isimlerinin yanına alacakları ünvanı da seçtiklerini düşünürler. Zira, insanlar öldükten sonra bile genellikle kariyerleri kapsamında ortaya koyduklarıyla anılırlar ve hatırlanırlar. Bunların her biri düşünüldüğünde, insanların kariyer kararı verme üzerine kafa yormaları kaçınılmazdır.

Karar teorilerinin ortaya çıktığı durumlara bakıldığında, karar verme zorunluluğu olan bir birey, bireyin başarmayı arzuladığı hedefler ve seçim yapılabilecek birçok alternatifin olduğu görülür. Bu durumların neredeyse tamamının bireylerin kariyer kararı verme sürecinde de ortaya çıktığı bilinmektedir. Kariyer kararı vermeyi de bir karar verme faaliyeti olarak görmek, buna bağlı olarak da kariyer seçimini karar teorileri içinde değerlendirmek doğal olsa da bu yaklaşım kariyer danışmanlığı alanında fazla benimsenmemiştir (Gati ve Tal, 2008).

Karar teorilerinin kariyer kararı verme süreçlerini kapsayıcı nitelikte değerlendirilmesi yerine kariyer gelişim teorilerinin ortaya atılmasının nedenlerinin başında, kariyere ilişkin kararların kısıtlı bir zamanda verilip uygulanan kararlar olmasından çok ömür boyu gelişimsel bir yol izlemesi olduğu düşünülmektedir. Kariyer gelişim teorileri, kariyer kararı vermedeki temel sürece odaklanmaktan çok, bireyin tercihlerindeki süreçsel değişimlere, bireyin karar kabiliyetine odaklanmışlardır. Kariyer kararı verme modellerini ise kariyer gelişim teorilerinden farklı ve güçlü kılan bahsedilen gelişimsel süreç boyunca belirli karar noktalarına karar verme ile ilgili iyi tanımlanmış çerçeveler sunmalarıdır (Doğan, 2014).

Karar verme modelleri, genel karar teorileri ve kariyer danışmanlığı nitelikleri göz önünde bulundurularak kariyer kararı verme modelleri ortaya konmuştur. Kariyer karar modelleri geliştirilirken Bell ve diğerleri (1988) tarafından ortaya konan kuralcı, betimsel ve ön tanılayıcı modeller dayanak olarak kabul

edilmiştir. Bu kapsamda, kariyer kararı verirken kuralcı modelin kullanılmasının kısıtlılık ve sınırlılık getireceği, betimsel modelin de birçok eksiklik barındırdığı için bu alanda kullanımının çok güç olduğu düşünülmektedir. Bunların yanında, ön tanılayıcı karar verme modeli, diğer karar verme modellerinin eksik yanlarının birçoğunu gidermiştir. Bu yüzden ön tanılayıcı karar verme modelinin kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamalarında bireyin en doğru kararı verebilmesi için kullanılacak en uygun model olduğu belirtilmektedir (Gati ve Tal, 2008). Kariyer kararı verme sürecindeki kullanışlılığı bakımından araştırmada, ön tanılayıcı karar verme modeli üzerinde daha fazla durulacaktır.

2.4.2. Kuralcı Kariyer Karar Verme Modelleri

Kuralcı kariyer karar verme modellerine göre birey, alacağı kararla ilgili tüm bilgileri edinmek için çabalayan, verilecek kararın sonuçlarına ilişkin tüm sonuçları gözden geçirmiş, tüm seçeneklerin değerini hesaplayarak buna göre karar veren mantıklı karar vericilerdir (Doğan, 2010). Tanım odaklı bakıldığında model, kusursuz olarak nitelendirilmektedir. Bununla birlikte deneysel sonuçlara bakıldığında, modelin kuramsaldaki etkililiğinin uygulamalarda bulunmadığını göstermektedir.

Kuralcı kariyer karar verme modellerinin amacı, bireye karar verirken en uygununu seçebilmesi için farklı teknikler sunmaktır. Model, karar ilişkin tüm süreçleri kontrol altına almayı, sınamayı ve değerlendirmeyi hedefleyerek bireyin en doğru kararı yanılmadan vermesini sağlamaya çalışmaktadır. Kariyer alternatiflerinin etkililiği iki değişkene bağlıdır. Birincisi, kariyer alternatifinin kişisel faydaya hizmeti, ikincisi ise verilen kararın anlamlı bir sonuca götürme gücüdür. Kişisel fayda ve anlamlı sonuç alma değişkenlerini tahmin ederek en faydalı alternatifte ulaşmak adına değişik yöntemler kullanılmaktadır. Özellikle bir değişkenin olumlu yanlarının aynı değişkenin olumsuz yanlarını telafi veya tolere ettiği çıkarımı üzerinde durulmaktadır (Gati ve Tal, 2008). Telafi edici model olarak adlandırılan bu varsayım kariyer danışmanlığında iki şekilde kullanılmaktadır:

Değer artırıcı model, kariyer seçeneklerinin her bir niteliğine değer verilmesi ve değerlerinin miktarlarının seçeneğin faydalarıyla çarpılarak sonuç elde

edilmesine dayalı bir modeldir. Bu yöntemle en fazla değeri elde etmiş seçenek en doğru seçenek olarak kabul edilir. Öznel Fayda Modeli ise, kariyer seçeneğiyle alakalı faydalar ile bunların başarıma olasılığı doğrultusunda değer verilerek karar vermeyi kapsar (Gati ve Tal, 2008). Ancak, kariyer kararı verme sürecinde her şeyin telafi edilebilmesinin mümkün olamayacağı düşünülmektedir. Bu kısıtlılık da telafi edici modellerin en önemli kısıtlılığı olarak görülmektedir. Örneğin, insanlarla iletişim kurma konusunda problem yaşayan bir birey, pazarlama sektörünün şartlarıyla tercihleri birbirine paralel olsa dahi pazarlama alanını büyük olasılıkla tercih etmeyecektir.

Kuralcı karar verme modelleri kapsamında düşünüldüğünde, bireylerin sahip oldukları sadece matematiksel çıkarımlardan ve mutlak doğrulardan ibaret değildir. Bireylerin karar verirken ölçülebilir dinamiklerin yanında felsefi ve psikolojik yaklaşımları da sürece dahil ettiği bilinmektedir. Ayrıca, günümüz şartlarında bilgi akışının hızlandığı ve kariyere ilişkin seçeneklerin fazlasıyla çoğaldığı görülmektedir. Seçeneklerin ve olanakların bu kadar fazla olduğu bilgi çağında kuralcı kariyer karar verme modelinin gerekliliği olan tüm bilgileri toplamak ve sonuçları hesaplayarak mutlak doğruya ulaşmak hedeflerinin mümkün olmayan hedefler olduğu düşünülmektedir. Bu tür modellerin, bilgi akışının çok hızlı olduğu günümüzde veri tabanlarına dayalı bilgisayar sistemleri olmadan uygulanabilir olmadıkları söylenebilir (Doğan ve Kuzgun, 2008).

2.4.3. Betimsel Kariyer Karar Verme Modelleri

Betimsel modeller, insanların onlarca seçenek arasından nasıl seçim yaptığını betimleyen bir modeldir. Karar verme aşamalarından çok, kararın nasıl verildiğiyle ilgilenir. Karar vermeden önce karara giden yolların betimlenmesi, uygun olmayan yolların detaylı olarak araştırılması gerekmektedir. Bu modele göre bireylerin karar vermesinin en önemli nedeni kendilerini tatmin etmektir. Bireyler, kendisi için en iyi ve uygun olanı herkese göre en iyi olana tercih etme eğiliminde olurlar. En büyük sınırlılığı, kanıtlanabilir bir veri sunamamasıdır (Doğan, 2014).

Betimsel kariyer karar verme modellerine Tiedeman-O'Hara ve Hilton'un kariyer karar verme modelleri örnek olarak verilebilir. Bu modellerin çıkış noktası,

yeteri kadar iyi olan alternatif en iyi alternatife tercih edilmesidir. Kariyer kararı alternatifleri arasında 'ihtiyacı karşılayabilme gücü' temel faktördür. Model, bireylerin kariyer seçeneklerini tek tek ayrıntılı olarak düşündüklerini ve kendilerini memnun edeni tespit ederek seçtiklerini belirtmektedir. Bu durumun kısıtlılığı olarak, bireylerin yalnız başına çok fazla sayıda seçeneği bilişsel süzgeçten geçirememesi ve bunun sonucu olarak da içsel motivasyonlardan ziyade dışsal motivasyon kaynaklarını standart kabul edilmesi sayılabilir. Bu sebeple bireyler, kişisel faydaya odaklanırken dışsal motivasyon temelli nesnel faydayı içeren alternatifini seçeceklerdir. Sonuç olarak yüksek beklentilerin oluşmasıyla hayal kırıklıklarının ortaya çıkması kaçınılmaz olacaktır (Gati ve Tal, 2008). Tüm bu sınırlılıklar, kuralcı model gibi betimsel modelin de kariyer danışmanlığı kapsamında çok fazla benimsenmemesine sebep olarak gösterilmektedir.

2.4.4. Ön Tanılayıcı Kariyer Karar Verme Modelleri

Ön tanılayıcı modellerin odağı, bireylerin en doğru kararı verebilmesi için karar verme basamakları ortaya koymaktır. Modele göre her zaman bireye uygun daha iyi bir karar vardır ve bu karar insanlara belli bir sistem dahilinde aldırılabilir. Modelde amaç bireyi tatmin eden kararı aldırabilmektir. Ön tanılayıcı karar modellerinin en önemli avantajı kuralcı ve betimsel modellerin eksiksiz yanlarını ortadan kaldırırken, olumlu ve avantajlı yanlarını birleştirerek yeni bir bakış ortaya koymalarıdır.

Ön tanılayıcı kariyer karar verme modelleri en iyi kararı verme sürecinin gelişimine odaklanırlar. Bunu yaparken de en iyi kararı vermeyi içeren bazı sistematik basamaklar sunarlar. Daha önce de belirtildiği gibi ön tanılayıcı modeller kuralcı ve betimsel modellerin dezavantajlarını giderirken, avantajlarını da birleştirerek geliştirmeyi amaçlamaktadır. Bunu yaparken, kuralcı ve betimsel modeli yok saymadığını, aksine bu modellerin sunduğu insanların sınırlılıkları olduğu ve sezgileriyle karar verdikleri gerçeğini kabul ettiğini belirtmektedir. Bu sınırlılıklar ve sezgilerle karar veren insanların bunu yaparken bir çerçeve ortaya konması gerekliliğini savunmaktadır (Kuzgun, 2000).

Kariyer kararı verme kapsamında ön tanılayıcı model bireylerin mantıklı kararlar alması için sürekli olarak çalışmasını amaçlamamaktadır. Bunun yerine hedef, daha iyi kariyer kararı verme konusunda sistematik süreç için bir çerçeve ortaya koymak olarak belirtilebilir. Ön tanılayıcı modelin hem danışmanlar hem de danışanlar için etkin ve kapsamlı bir yöntem olması için, aşağıdaki niteliklere sahip olması önerilmektedir (Gati ve Tal, 2008):

- a. Açık ve anlaşılır olmalı, aynı zamanda ilgi çekici olmalıdır.
- b. Maddi kaynaklar, zaman ve çaba açısından ekonomik ve uygulanabilir olmalıdır
- c. Danışman ve danışanın bilişsel becerileriyle paralellik göstermelidir.
- d. Soyut durum ve kavramlardan uzak durmalıdır.
- e. Bir durum karşısında karar veren farklı bireylerin ihtiyaçlarını karşılayabilmek adına, ön tanılayıcı modeller birkaç farklı zorluk düzeyi olan çok aşamalı basamaklar sunmalı, her bireyin kendisine uygun zorluk düzeyine ulaşması için süreç içerisinde değişiklik yapılabilmesine izin verici nitelikte olmalıdır.

Kuralcı-telafi edici modeller kariyer seçeneklerinin sınırlı olduğu durumlarda ya da kariyer seçeneklerinin azaldığı ileri karar aşamalarında kullanılır hale gelmektedir. Oysaki ön tanılayıcı modeller, çok sayıda kariyer seçeneklerinden başlayarak tüm kariyer kararı verme süreçlerini bütün olarak kapsayıcı niteliktedir (Gati ve Tal, 2008). Günümüz dünyasında tanımlanmış on binlerle ifade edilen sayılarda meslek ve kariyer alternatifi olduğu düşünüldüğünde danışanlara faydalılık açısından tüm kariyer kararı verme sürecini gelişimsel olarak kapsayan ön tanılayıcı modellerin bilinmesinin diğerlerine göre çok daha etkili olacağı düşünülmektedir. Bireylerin kariyer kararını netleştirdiği araştırma döneminde, karar verme basamakları ile ilgili bilgilerin kazandırılması çok önemlidir. Bu nedenle bu araştırmada, ön tanılayıcı karar modellerinden Gellatt'ın karar modeli, Janis ve Mann'in karar verme modeli, ardışık eleme modeli ve Gati ve Asher'in ön elemeli kariyer karar verme modelleri ele alınmış ve açıklanmıştır.

Bu araştırmanın müdahale programı olarak belirlenen ve Doğan (2010) tarafından geliştirilen Kariyer Karar Verme Grup Rehberliği Programı Ön Tanılayıcı

modellerine dayanılarak oluşturmuş olup, program ile ilgili üçüncü bölümde ayrıntılı bilgi verilecektir.

2.4.4.1. Gelatt'ın Karar Modeli

Gelatt (1962)'a göre karar verme birbiri ardına sıralanmış ardışık bir süreçtir. Karar verme sürecinin, bireyin kendisi için bir ihtiyaçtan yola çıkarak hedef belirlediğinde, bununla birlikte de karar verme ihtiyacı hissettiğinde başladığını ifade etmektedir. Sürecin başlangıcında yani ilk basamağında 'yordayıcı sistem' vardır. Bu sistem dahilinde kararlar ilgili olası seçim alanları, seçim alanlarının olası sonuçları ve sonuçların da ortaya çıkma yani meydana gelme olasılıkları vardır. Her tercihle ilgili ve her tercihe uygun gerçekleşme olasılıkları için konuyla ilgili bilgiye sahip olunmaktadır. Sürecin ikinci basamağı 'değer sistemi'dir. Değer sistemi, bireyin kendi değerlerini göz önünde bulundurması, ulaşılabilecek sonuçların değerlerine uygun arzu edilir olanı kapsamaktadır. Sürecin son aşaması 'ölçüt sistemi'dir. Bu sistem, bireyin karar değerlendirmeye alması, alternatifleri bir elemesi ve sonuç olarak da karara ulaşmasıdır.

Gelatt (1962), bireyin karar verme durumunda özellikle yordama ve değer sistemine ihtiyaç duyduğunu ifade etmektedir. Gelatt (1962), Karar verirken, riskten kurtulmak ya da riski sıfıra indirmenin söz konusu olmadığını, böyle bir çabanın da anlamsız olacağını çünkü riskten kurtulmanın mümkün olmadığını belirtmektedir. Önemli olanın kişinin doğru ve ayrıntılı bilgiye sahip olmasıyla birlikte alacağı riski bilmesi olduğunu ifade etmektedir.

Bireyin karşısındaki seçeneklerin istenirlik derecesi alınacak kararın yönünü tayin etmektedir. Gelatt'a (1962), göre istenirlik derecesi kişinin tercihinde çok işlevsel ve önemlidir. Bireylerin geleceklerine dair sonuçlarla ilgilenmelerinin gücü, bunlara bağladıkları değerlerle doğru orantılıdır.

2.4.4.2. Janis ve Mann'in Karar Verme Modeli

Janis ve Mann (1977), çatışma kuramı kapsamında bireyin kendisi için önemli olan bir karar verme durumuyla karşı karşıya kaldığında iç çatışma yaşadığını belirtmektedir. Çatışmanın ortaya çıkmasının nedeni, bireyin bir karar verme süreci içinde kaldığında söz konusu durumu hem kabul etme hem de aynı kabul etmeme

çelişkisi içinde bulunmasıdır. Çatışma kuramı, bireyin önemli karar karşısındaki iç çatışması üzerine kurulmuştur. Kuram, 5 farklı karar verme şeklini ve bu şekillerin bireyin stresiyle olan ilişkisini açıklamaktadır. Bahsedilen karar verme şekilleri: Çatışmasız bağlılık, çatışmasız değişim, savunucu kaçınma, aşırı uyarılmışlık ve ihtiyatlı-seçiciliktir.

1. Çatışmasız bağlılıkta birey var olan durumda bir tehdit algılamıyorsa verdiği veya vereceği karara bağlı kalır. Böyle durumlarda birey baskı ya da stres yaşamayabilir ya da baskı az miktarda ortaya çıkabilir.

2. Çatışmasız değişimde birey, değişimde risk görmediğinde tüm seçenekleri dikkate almaksızın en önemli gördüğü kararı seçer.

3. Savunmacı kaçınma, bireyin içinde bulunduğu durumla ilgili her türlü değişim ve değişmezlikte risk çok fazla ise, birey ya uzaklaşır ya sorumluluğu başkasına yükler ya da uyuşmazlıktan kaçır. Bu durumlarda birey, yoğun stres yaşamakta ve zamanla ilgili baskı altında hissederek karar vermek durumundadır.

4. Aşırı uyarılmışlıkta bireyler zamanlarının yetersiz olduğunu düşündükleri ve çözüm bulmaya iyimser yaklaştıkları durumlarda en az kötü olduğunu düşündükleri alternatife yönelirler. Bireyin ikilemden çıkması en büyük arzudur. Zaman baskısından kurtulmak adına, çözüm önerileri üzerinde detaylı şekilde düşünmeden rahatlama sağlayacak diye düşündükleri bir alternatifi seçerler. Bu durum da seçimin sonuçlarını ve etkilerinin gözden kaçmasına neden olur. Sonuç olarak birey yüksek stres yaşayarak zaman baskısının etkisiyle kararını vermek durumundadır.

5. İhtiyatlı- seçicilik bireyin çözüm bulurken yeterince zamanının olduğunu düşündüğü zamanlarda karar vermeden önce tüm alternatifleri dikkatlice inceleyerek kendisine uygun karara yönelmesini kapsar.

Bireyin karar verme sürecinde karşılaştığı durumu aynı anda hem kabul etme hem de kabul etmeme eğiliminde bulunması, çatışmanın ortaya çıkmasının en önemli nedenidir (Janiss ve Mann, 1977). Bireyin içinde bulunduğu bu durumun sonucunda ortaya belirsizlik, tereddüt ve endişe çıkar. Karar verme sürecinde yüksek stres, bireyin bilgiyi işlemesini engelleyerek kaygı, suçluluk duygusu gibi olumsuz

duygulara neden olur. Stres, bireyi tehdit eden ve tereddüte düşüren çevresel etmenlerin neden olduğu olumsuz duygu durumları ifade eder. Stres karar verme sürecinde belli bir seviyeye kadar kabul edilebilir. Karar verme sürecinde orta düzeyde gerçekleşen stres, bireyin en doğru kararı almasına yardımcı bir faktördür.

Janis ve Mann (1977)'in, geliştirdikleri karar verme yeteneği modelinde, nitelikli bilgiyi ortaya koyabilmek için birtakım kriterler sunmuşlardır. Kararını dikkatli ve nitelikli veren bireyi, mevcut alternatifleri dikkat bir şekilde inceleyen, seçenekler üzerinde nesnel araştırmalar yapan, seçeneklerin tümüne bir değer veren, tümünün olumsuz ve olumlu yanlarını objektif bir şekilde görebilen, bilginin hoşuna gidip gitmemesine bakmadan o bilgiyi kullanabilen ve sonuç olarak kararını uygulamaya koymak adına plan yapabilen birey olarak tanımlarlar. Birey karar verirken doğal bir süreç içerisinde stres ve çatışma yaşar. Buna bağlı olarak, bireyin karar verme sürecindeki davranışını etkileyen en önemli faktör, yaşanan çatışma ve stresi azaltmaya yönelik girişimleridir.

Janis ve Mann (1977), stresle çatışma arasındaki ilişkiyi aşağıdaki varsayımlarla açıklamıştır:

1. Bir karar karşısındaki yaşanan çatışma ve buna bağlı olarak ortaya çıkan stresin düzeyi, bireyin hedeflerine ve bu hedeflerle ilintili ihtiyaçlarla ilintili olarak artar.
2. Karar sürecini başlatan dinamikler bireyin karşısındaki fırsatlar ve tehlikelerdir. Birey bu fırsat ve tehlikelerle ne kadar ilgilirse karara bağlı stresin ortaya çıkma o oranda yüksektir.
3. Karar vermeyi gerektirecek sorunla ilgili tüm alternatifler önemli riskler olarak algılanırsa, bireyin doğru seçeneği bulma ümidi azalacak ve koruyucu kaçınma meydana gelecektir.
4. Kararla ilgili çatışma durumu orta seviyede bir strese sebep olduğunda, doğru ve anlamlı bir seçeneği bulma konusunda dikkatli bir çaba ortaya çıkar.

Karar verme sürecinin başlangıcı, bireyin kendisini birtakım tehlikelerle karşı karşıya bulmasıyla başlar. Tehlikenin algılanmasından sonra birey, içinde bulunduğu

durumundan kurtulmak için kendini bir hamle yapmak zorunda hisseder. Bu hamle, bir fırsat olarak kabul edilir. Bu durumda devreye bireyin öz saygısı girer. Karar verme durumunda öz saygısı yüksek bireyler, ihtiyatlı-seçicilik tarzında karar verici rolünü üstlenirler. Öz saygısı düşük olan bireyler ise karar verme durumu söz konusu olduğunda savunucu kaçınma, aşın uyarılmış karar verici rolünü üstlendikleri düşünülmektedir (Janis ve Mann, 1977).

Janis ve Mann'ın karar verme modeli kısaca, karar verme durumu sürecinde kaygı ve stres seviyelerinin karar verme davranışı üzerinde önemli bir etkisinin olduğunu, kaygı ve stresini kontrol edemeyen bireylerin karar süreçlerinde çatışma yaşayacaklarını, bu çatışmaların da bireyin kararlarının sonuçlarını önemli ölçüde etkileyebileceğini belirtmektedir. Bununla birlikte, özgüven seviyesi de karar verme becerisi üzerinde önemli bir etkiye sahiptir.

2.4.4.3. Ardışık Eleme Modeli

Ardışık eleme modelini geliştiren araştırmacı Gati (1986), bireylerin karar verme süreçlerinde bazı nedenlerden dolayı çelişkiye düşerek karar verme konusunda güçlük yaşadıklarını belirtmiştir. Bireyin karşısındaki alternatifler birbirine benziyorsa, alternatiflerle ilgili yeterli bilgiye sahip olunamamışsa, bireyin kişisel özelliklerine dair farkındalığı gelişmemişse ve alternatifler içinden birden fazla seçim yapma şansı varsa birey karar verme gücünü yaşayacaktır. Bu nedenler sıralandığında, ergen bireylerin bir takım kariyer alternatifleri karşısında kararsızlık yaşamaları doğal bir süreçtir. Zira, ergen bireyin lise 2. Sınıf sonunda hangi mesleki alanı seçeceğine dair karar verebilmesi için verilen süre ya da lisenin sonunda hangi mesleği seçeceğine dair karar verebilmesi için verilen süreler çok kısadır. Bunun yanında hem okul yönetimi ve öğretmenler hem de aileler ergen bireylerin vakit kaybetmeden alanlarını ya da mesleklerini seçmelerini istemektedirler. Kişisel yeterliliklerini ve ilgilerini henüz yeterince tanımlayamayan ergen bireyler, bu karar verme baskısı altında önemli bir stres ve kaygı yaşayarak kariyer kararını ötelemektedirler.

Ardışık eleme kuramına göre ergen bireyin karşısındaki her bir meslek ya da alan bir özellik seti olarak kabul edilir. Birey, karar verme durumunda her bir meslek

ya da alana dair özellikleri de ayrı ayrı incelemek durumundadır. Bireyin ayrı ayrı incelediği özellikler, mesleğin ya da alanın çekiciliğini buna bağlı olarak da seçilecek alternatif olup olamayacağını belirlemektedir. Özelliklerin değerlendirilme süreci, bireyin alternatifler arasından temel seçeneğe ulaşılmasına kadar devam edecektir (Gati, 1986).

Bu model kapsamında birbiriyle ilişkili dokuz adım tanımlanmıştır (Gati,1986):

1. Karar verilecek konuya dair tanımlamalar yapılır.
2. Karar verme sürecinde ihtiyaç olabileceği varsayılan bilgiler tanımlanır.
3. Önemliden önemsiz doğru seçenekler, birey tarafından bir sıraya konur.
4. Belirlenmiş olan seçenekler, en istenir olandan en az istenir olana doğru sıralanır.
5. En önemli seçenektan başlamak koşuluyla tüm seçenekler, tüm kriterler dikkate alınarak incelenir.
6. İlk 5 adımda sahip olunan tüm veriler yeniden gözden geçirilir.
7. Birey bu adımda seçenekleri daha dikkatli ve derinlemesine incelemek adına gerek duyulacak bilgileri edinir.
8. Edinilen bilgiler ışığında seçenekler son kez gözden geçirilir ve istenirlik sırası güncellenir.
9. Bir seçenek, hedef olarak belirlenir ve hedefe ulaşılmasına dair planlama yapılır.

Ardışık Eleme Modeli kısaca, bireyin kariyer karar verme sürecinde seçeneklerle ilgili derinlemesine inceleme yapmasına fırsat yaratan ve bu sürece rehberlik eden, belirlenen seçeneklerle ilgili de kıyaslama imkânı sunun bir karar verme modelidir.

2.4.4.4. Ön Elemeli Kariyer Karar Verme Modeli

Gati ve Asher (2001)'e göre bireyler, kendi yetenek ve ilgilerine göre alternatif belirleyemedikleri için kariyer kararı verme durumlarında kararsızlık yaşarlar. Bir diğer ifadeyle, kariyer alternatiflerinin artması, ilgi ve yeteneklerle ilgili bilgi toplamanın zorluğu gibi durumların varlığı bireylerin kendi sevdikleri alanlarla meslekleri örtüştürememe, doğru alternatifleri bulamama sorunlarını yani mesleki kararsızlığı ortaya çıkarmıştır. Bu kararsızlık ve kısıtlılıktan yola çıkarak Gati ve

Asher (2001), kariyer kararı verme sürecini üç farklı aşamaya ayırmışlardır. Böylelikle de “Ön Elemeli Kariyer karar verme Modeli” ortaya çıkmıştır. Model, bireylerin kararsızlık yaşantılarına odaklanılarak, kararsızlık yaşadıkları durumlarda bir önceki aşamaya dönülerek o aşamada edinilmiş bilgilerin tekrar gözden geçirilmesini kapsayan ve kararsızlık sürecini sonlandırmayı hedefleyen esnek bir modeldir.

Bu aşamalar aşağıdaki gibi tanımlanmıştır (Gati ve Asher, 2001):

1. Ön Eleme Aşaması: Bu aşamada amaç, bireyin kendisine uygun ve yapmak istediği mesleklerden bir liste oluşturmasını sağlamaktır. Birey bu aşamada listesini oluşturduğu mesleklerin gereklilikleriyle kendisinin sahip olduğu kişisel özellikleri karşılaştırmaktadır. Bu kıyaslamaları yaparken bir yandan, kendisinin kişisel özellikleriyle ilgili farkındalığı geliştirmeyi ve bilgi toplamayı sürdürmektedir. Bireyin bu aşamada kendisine uygun bir meslek seçme şansı, kişilik özellikleriyle mesleğin gerektirdiği özellikleri kıyaslama oranına göre artacaktır. Bu aşama, bireylerin meslek seçerken dikkate aldığı özellik ya da özellikleri, kendi koşullarını dikkate alarak en istenenden en istenmeyene doğru sıralamasını içermektedir. Sıralama sona erdikten sonra, bireyin öne koyduğu özellikleri kariyer alternatifleriyle tek tek karşılaştırılır. Belirlenen kişisel mesleki özellikler, mesleki alternatifte karşılık bulmuyorsa bu alternatif elenerek listeden çıkartılmaktadır. Eleme süreci, detaylı olarak üzerinde durulması gereken 10’a yakın meslek alternatifi kalıncaya kadar sürdürülmektedir.
2. Derinlemesine Araştırma Aşaması: Bu aşama, bir önceki aşamaya göre daha derinlemesine yapılan mesleki alternatif araştırmalarını kapsar. Birey bu aşamada, kendisine uygun olabileceğini düşündüğü meslek alternatiflerinin bir adım ötesine giderek; kendi ilgi, yetenek ve isteklerine uygun olabilecek, aynı zamanda gerçekleştirme şansı olan mesleki alternatifleri derinlemesine araştırmaya başlar. Diğer bir deyişle, bir önceki aşamadaki yüzeysel araştırma kendisini bu aşamada derinlemesine araştırmaya bırakır. Bireyin bireysel özellikleri ve mesleğin gerektirdiği özelliklerin yanında daha önceki tecrübeleri, kazandığı başarılar, elde ettiği akademik dereceler gibi

dinamikler hesaba katılarak mesleki alternatifler 10 lu sayılardan 2-4 mesleğe düşürülmektedir.

3. Seçim Evresi: Bu evrede, bir önceki evrede belirlenen 2-4 mesleğin avantajları ve dezavantajları ortaya konarak, bireyin kişisel kriterlerine göre birbirleriyle kıyaslanır. Bu kıyaslama sonrasında bireye en uygun kariyer seçeneği belirlenmektedir (Gati ve Asher, 2001).

Ön Elemeli Kariyer Karar Verme Modeli de diğer ön tanılayıcı kariyer karar verme modelleri gibi kariyer kararsızlığı söz konusu olduğunda bireylere kararsızlığı giderici yol gösteren rehber bir modeldir. Modelin odak noktası, bireyin kişisel özellikleriyle meslekin gerektirdiği özellikleri üzerine derinlemesine düşünmek olarak görülmektedir.

2.5. KARİYER KARARSIZLIĞI

Araştırmanın bütününde üzerinde durulduğu üzere insan yaşamının neredeyse her aşamasında karar verme durumuyla karşı karşıya kalır. Kariyer kararı ise, bireylerin yaşamlarında eş seçimiyle birlikte aldığı en önemli kararlardan biridir. Bu kararlar, bazı bireyler tarafından herhangi bir zorluk yaşamadan kolaylıkla alınabilirken, bazı bireyler adına bu kararları almak çok güç olabilir. Özellikle bireylerin ergenlik dönemine denk gelen kariyer karar verme süreci, genç bireyler için çoğu zaman zor ve stresli bir süreç olarak görülmektedir. Buna bağlı olarak kariyer kararsızlığı, bireylerin kariyerleri ve meslekleriyle ilgili karar verirken karşı karşıya kaldıkları zorlukların bütünü olarak tanımlanabilir.

Super'in Araştırma Dönemi olarak adlandırdığı ve 14-24 yaşları arasını kapsayan dönem bireylerin ilgi, yetenek ve değerlerini keşfettiği, aynı zamanda bireyin öz benliğine yönelik farkındalık geliştirdiği süreç olarak bilinmektedir. Bu süreç, genç bireyden mesleğe ve kariyere yönelik tercihlerini netleştirmesinin beklendiği bir dönemdir. Bir genç, meslek ve kariyer tercihlerini netleştirme ve belirleme dönemine gelmesine rağmen bunu yapamıyor ise burada kariyer kararsızlığından bahsedilebilir (Kuzgun, 2006).

Meslek ve kariyer seçiminde yaşanan kararsızlık aşağıda sıralanan sebeplerden dolayı ortaya çıkabilir (Bacanlı, 2008):

a) Yetenek ve ilgilerin yeterince ayrışmamış olması: Yetenek ve ilgilerin bireyin hayatı ilerledikçe ortaya çıktığı ve belirginleşerek ayrıştığı bilinmektedir. Kişinin kendisini farklı alanlarda sınaması, yetenek ve ilgilerin belirginleşmesine ve ayrışmasına yardımcı olacak en önemli faktördür. Bireyin kendini keşfetmesi, yeteneklerinin farkına varması, ilgilerini belirginleştirebilmesi farklı yaşantılar içerisinde bir sınama faaliyetine girmesine bağlıdır. Oysaki bireyler kariyer kararı verme yaşlarına kadar kısmen daha kısıtlı bir yaşantı içerisinde bulunurlar.

Ergenlik döneminde meslek kararının verilmesi gerektiği ve bireyin ergenliğe kadar geçirdiği süre ve yaşantıları düşünüldüğünde yetenek ve ilgilerin net olarak ayrışması çok mümkün görünmemektedir. Bireyin yaşantılarını arttırarak sınama alanları genişletme konusunda en büyük görev kuşkusuz okullara düşmektedir. Genel müfredatın yanında okullarda seçmeli derslere fazlasıyla yer verilmesi gerekmektedir. Seçmeli dersler öğrencinin öz kavramı hakkında bilinçli farkındalık geliştirmesine olanak tanıyacaktır. Seçmeli derslerin yanında sportif faaliyetler ve güzel sanatlara da ağırlık verilmesi, öğrencilerin ilgi ve yeteneklerinin keşfedilmesine önemli ölçüde katkı sunacaktır. Bu olanakları bulamayan bireylerin kendi yetenek ve ilgilerine yönelik bir farkındalık geliştiremediği, kendilerini yeterince tanıyamadıkları gözlenmektedir. Bunun sonucu olarak da bu öğrencilerin kariyer kararlarını verirken dışsal uyaranlara göre karar verdikleri, arkadaşlarının kararlarından etkilendikleri, kariyer kararlarını başkalarına (aile, öğretmen, psikolojik danışman vs.) verdimeye çalıştıkları söylenebilir.

b) Her alanda üstün ya da eşit düzeyde yeteneğe sahip olmak: Bazı öğrenciler birçok alanda akranlarına ve çevresine göre daha yetenekli olabilirler. Bu öğrenciler üstün yetenekli öğrenciler olarak tanımlanırlar. Birçok alanda (sayısal, sözel, güzel sanatlar, spor vb.) iyi olmak, yani birden fazla alanda üstün yeteneği sahip olmak öğrencilerin kendilerine uygun meslek kararı verme sürecinde kararsızlık yaşamalarına sebebiyet vermektedir. Bu öğrencilerin kararsızlıklarını gidermek ve bu süreçle başa çıkmak adına, yetenek ve ilgi seviyelerinin benzer olduğu alanları seçme eğiliminde oldukları gözlenmektedir. Birden çok alanda yakın seviyede yetenek ve ilgiye sahip olma durumuna üstün yetenekli öğrencilerin yanında düşük ya da normal zekalı öğrencilerde rastlanmaktadır. Bu öğrenciler de

üstün yetenekli olarak tanımlanan öğrenciler gibi kararlarını yetenek- ilgi oranı doğrultusunda vermektedirler.

c) Mesleki gelişim görevlerini yeterli derecede yapamamak: Bireyin yaşadığı gelişim görevlerine ait davranış, bilgi ve becerileri henüz edinememiş olmaması, kariyer kararını netleştirmesini ve sonuçlandırmasını engellemektedir. (Kuzgun, 2006) Gelişimsel kararsızlık olarak isimlendirilen bu süreç, belirli durumlara karşı belli zamanlarda yaşanır. Diğer bir deyişle, belirli koşullara bağlı olarak gelişen ve bu koşullar ortadan kalktığında kararsızlık sürecinin de ortadan kalktığı geçici bir durumdur. Gelişimsel kararsızlık durumu bireyler için olağan ve geçici bir durum olmakla birlikte, öğrencilere nitelikli kariyer danışmanlığı ve rehberlik hizmetleri verildiğinde öğrencilerin gelişimsel kararsızlık durumlarının ortadan kalktığı gözlenmiştir.

d) Kronik Kararsızlık: Gelişimsel kararsızlığın aksine kronik kararsızlık kavramı insan gelişimi içerisinde olağan bir durum olarak kabul edilmemektedir. Kronik kararsızlığı gelişimsel kararsızlıktan ayıran en önemli faktör, belli koşullara bağlı kararsızlıktan ziyade tüm karar verme süreçlerine karşı genellenebilen ve bireyin kişilik özelliklerinden beslenen sürekli kararsızlık durumudur. Birey, karşı karşıya kaldığı karar verme süreçlerinin tümünde uygun karar verme davranışını ortaya koyamıyorsa ve bu durumu aşmakta güçlük yaşıyorsa, bu birey için kronik kararsızlıktan söz edilebilir. Kronik kararsızlık mesleki süreçler kapsamında tanımlandığında, bireyin meslek alternatiflerinden hiçbirini kendine uygun bulmaması olarak nitelendirilebilir. Yapılan araştırmalarda, kronik kararsızlık yaşayan öğrencilerin kararsızlıklarından ve öz benlik karmaşalarından dolayı kaygı seviyelerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Kariyer psikolojik danışmanlarına göre, kronik kararsızlık yaşayan öğrenciye yardım sürecinde, öncelikli olarak öğrencilerin kaygıyla mücadele etmelerine yardımcı olmayı tavsiye etmektedirler.

e) Her açıdan hoşnutluk sağlayacak bir seçim yapma isteği: Meslek ya da kariyer kararı birçok birey tarafından geri dönüşü olmayan ya da geri dönüşü çok zor olan bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle bireyler mesleki kararlarında mümkün olduğunca derinlemesine araştırma yaparak tüm riskli durumları ortadan kaldırmaya çalışmaktadırlar. Bununla birlikte, tüm riskleri ortadan kaldırmak

mümkün görünmemektedir. Her karar bir miktar risk barındırır. Riskli durum karşısında başarıyı sağlamak, riskli durumun her daim varlığını kabul edip gerekli araştırmayı yaptığına inandıktan sonra bir karar vermek ve bu kararla mutlu olmanın yollarını aramaktan geçmektedir. Bu gerçeği kabul edemeyenler ise en iyiyi ve en risksiz olanı bulmaya çalışırken sürekli kararlarını değiştirmekte ve yükselen kaygıları sebebiyle en arzulanmayan seçenek üzerinde karar verme eğiliminde olabilmektedirler.

f) İsteklerin Uzlaşamaması: Türkiye’de en sık karşılaşılan kararsızlık nedenlerinden biri bireyin kendi istekleriyle ailesinin istekleri arasındaki çatışmadan kaynaklanan kararsızlık durumudur. Öğrencinin özellikle ergenlik döneminde mesleki eğilimlerinin billurlaştığı zamanda ailenin beklentileriyle öğrencinin eğilimleri arasında tutarlık yoktur. Aile kendine has kriterleri üzerinden öğrenciye bazı meslekler önerebilir ya da bir mesleği seçmeye zorlayabilir. Öğrenci ise kendi kişisel eğilimlerine uygun bir mesleği tercih etmek isteyecektir. Bu ikilem içerisinde öğrenci adına iki türlü durum gelişebilir. Birincisi, öğrenci ailesini memnun edebilmek adına ailesinin istediği mesleği seçer. Çoğu zaman seçilen meslek öğrencinin kişisel yapısına uygun olmaz. Bağımlı karar verme davranışının ardından birey mesleki eğitim sürecinde mesleki yaşantısında başarısız ve ardından mutsuz olacaktır. Gelişebilecek ikinci durum ise bireyin ailesinin istediği mesleği değil kendi istediği mesleği seçme yönünde olacaktır. Bu durumda ise öğrenci, ailesinin sevgisini ve maddi desteğini alamamaktan korkar. Bu iki olası durum da öğrenciyi kaygı ve mutsuzluğa sevk ederek kariyer kararını ertelemesine neden olacaktır.

g) Abartılmış Benlik: Bireyin öz kavramına ilişkin algısının gerçek olana kıyasla çok daha yüksek olduğu durumlarda bireyin gerçekçi bir hedef saptayarak mesleki karar verme sürecine girmesi zorlaşacak ve kararsızlık yaşayacaktır.

2.6. KARIYER KARAR VERME GÜÇLÜKLERİ

Globalleşen dünyada bilgi hızla artmaktadır. Bilginin artmasıyla birlikte dünya hızla gelişmekte ve karmaşılaşmaktadır. Bu hızlı gelişim ve karmaşıklık içerisinde bireyin kariyer kararı hem daha çok önem kazanmakta hem de her geçen gün sayısız alternatif arasında güçleşmektedir. Kariyer kararı bireyler için kuşkusuz

hayati önem taşımaktadır. Zira kariyer kararı, bireylerin icra edecekleri mesleğin yanında yaşam stillerini, ekonomik ve sosyal statülerini, duygusal iyi oluş hallerini de hayat boyu etkileyecek bir süreçtir. Hayatın neredeyse tüm dinamiklerini etkileyecek bu kararın üzerinde bireylerin kafa yorması oldukça doğal bir durumdur. Bununla birlikte karar verme süreci bazı bireyler için daha kolay ilerlerken, bazı bireyler içinse karmaşık ve zor bir süreç olarak ortaya çıkmaktadır.

Bireyin karar veremediği durumlarda yaşamdan zevk alamamasına, gündelik yaşam streslerini daha yoğun yaşamasına neden olurken, sağlıklı karar vermesi yaşamı pozitif algılamasını ve mutlu olmasını sağlar (Çolakkadıoğlu ve Güçray, 2007). Gati ve diğ. (1996) kariyer kararsızlığını, karar verme sürecinin öncesinde ve sonrasında bireyin yaşadığı tüm güçlükler olarak tanımlamaktadır. Yaşanan sorunlu durumun temel sebebinin ise verilen kararın bireyin tüm yaşam standartlarını belirleyecek önemli bir unsur olması olarak görülmektedir.

Karar verme süreçlerini etkileyen en önemli unsurlardan biri de kariyer karar verme güçlüğüdür. Kariyer karar verme güçlüğü, kariyer kararsızlığının bir sonucu olarak nitelendirilebilir. Gati ve diğ. (1996), kariyer kararsızlığı yaşayan bireyin bu kararsızlığı gidermek adına yaptığı araştırmanın sonucu olarak bulunması gereken kariyer karar verme sürecinden uzaklaşmasını kariyer karar verme güçlüğü olarak tanımlamışlardır. Kariyer karar verme güçlüğü yaşayan bireyin kendisine uygun kararı verme durumundan ve hedeflerinden uzaklaştığı düşünülmektedir. Bütün bireylerin kariyer karar verme güçlüğü yaşamaları beklenmez. Bazı bireyler bu güçlüğü yaşamazken, bazıları ise sürecin tüm evrelerinde güçlük ve zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Yaşanan güçlükler de bireyin yerine getirmesi gereken karar verme görevini bir başkasına yüklemesine, alınması gereken kararı ertelemesine ve karar verme durumundan kaçınmasına neden olabilmektedir (Gati ve diğ., 1996).

Kariyer karar verme güçlükleri meydana gelme zamanına, yaşanan güçlüğüün kaynağına, yaşanan güçlüğüün verilecek karara etkisine, güçlüğüün aşmak için yapılan hamlenin şekline göre değişmekle birlikte üstesinden gelinmesi gereken önemli bir problem olarak nitelendirilmektedir. Birey bu koşullar altında karar verirken birçok sorunla karşı karşıya kalabilir. Bireyin hedeflerinin var olması, bu hedefler için bir karar verme zorunluluğu bulunması ve bunların hepsi için birçok

seçeneğinin bulunması karar verme sürecinde bireyleri karar teorilini uygulamaya teşvik etmektedir (Gati ve diğ., 1996).

2.6.1. Kariyer Karar Verme Güçlükleri Taksonomisi

Gati ve diğerleri (1996), kariyer karar verme güçlüklerinin daha iyi açıklanabilmesi adına Kariyer karar verme güçlükleri taksonomisini ortaya koymuşlardır:

1. Hazırlık Eksikliği: Bireyin henüz karar vermeyle ilgili hazır bulunuşluğu olmadığını ya da herhangi bir karar için karar vericinin uygun olmadığını gösteren karar verme güçlükleridir. Yaşanan güçlüğün kaynağı motivasyon eksikliği, genel kararsızlık ve işlevsel olmayan inançlardır.

Motivasyon Eksikliği: Bireyin karar verme sürecine dair isteksizliğini, mevcut durumundan dolayı hali hazırda bir karar vermek istemediğini ve karar vermeyle ilgili herhangi bir çaba sarf etmeyi gerekli görmediğini işaret etmektedir.

Genel Kararsızlık: Karar verme sürecinde yaşanan genel güçlük durumuyla ilişkilidir. Yaşanan genel kararsızlık, karar verme süreciyle ilgili birçok dinamiği etkiler. Birey genel kararsızlık yaşadığında karar vermeyi erteleyebilir ve aldığı kararı değiştirme eğiliminde olabilir.

İşlevsel Olmayan İnançlar: Bireyin akla aykırı inanç ve isteklerini tanımlar. Birey, kendisiyle ilişkilendirebileceği hiçbir mesleğin olmadığını ya da seçtiği meslek aracılığıyla hayata dair tüm hayallerini gerçekleştirebileceğine inanma eğiliminde olabilir.

2.Bilgi Eksikliği: Kariyer kararı verme sürecinde, bireyin bilgi eksikliğinden dolayı yaşanan karar güçlüğüdür. 3 alt kategoriye ayrılmıştır: benlik, meslekler ve ek bilgi toplama yollarından kaynaklanan bilgi eksikliği.

Benlik: Birey kişisel özelliklerinin farkında olmadığında, ne istediğini de tam olarak bilemeyecektir. İlgi, yetenek ve değerlerin ayrışmaması bireyin kendine dair farkındalığını düşürür. Bunun sonucu olarak da kariyer karar verme güçlüğü ortaya çıkar.

Meslek: Bireylerin kendisine uygun bulduğu mesleklerle ilgili yeterli ve nitelikli bilgiye sahip olmaması, alternatif oluşturmamaya ve karar verme güçlüğü yaşamaya neden olmaktadır.

Ek bilgi toplama yolları: Hangi bilgiyi nereden ve nasıl alması gerektiğini, hangi bilginin kendisine gerekli olup olmadığını bilmeyen bireyler bilgi edinme yollarıyla ilgili eksiklik yaşamakta ve bunun sonucu olarak da kariyer karar verme güçlüğü yaşamaktadırlar.

3. Tutarsız Bilgi: Bireyin sahip olduğu bilginin güvenilir olmayışı ve tutarsızlığı nedeniyle yaşanan güçlüklerdir. Öztemel (2013), bu güçlük kategorisini 3 alt kategoriye ayırarak açıklamıştır: içsel çatışmalar, dışsal çatışmalar ve güvenilir olmayan bilgiler

İçsel çatışmalar: Bireyin, karar verme sürecinde alacağı kararın olumlu durumuyla olumsuz durumu arasında gelgitler yaşaması ve olumlu-olumsuz arasındaki çatışmadan kaynaklı olarak güçlük yaşamasıdır.

Dışsal çatışmalar: Bireyin kişisel eğilimlerine dayanarak kendi başına verdiği kararlar, önem verdiği kişilerin söyledikleri arasında yaşanan çatışmalardır. Bireyin kararı ile çevresindekilerin onun adına istedikleri çelişir.

Güvenilir olmayan bilgiler: Bireyin kaynağı belirsiz ya da tutarsız, güvenilirliği düşük kaynaklardan sağladığı bilgilerden dolayı ortaya çıkan güçlüklerdir.

2.6.2. Kariyer Karar Verme Güçlükleriyle İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Çakır (2003) 9. Sınıf öğrencilerinin mesleğe yönelik kararsızlık seviyelerini ortaya çıkarmak için bir ölçme aracı geliştirmek ve geliştirdiği mesleki rehberlik programının mesleki kararsızlık seviyelerinin azaltılmasında etkililiğini ölçmek adına yaptığı araştırmasında, geliştirilen meslek rehberlik programının öğrencilerin mesleki kararsızlık düzeylerini azaltmada etkili olduğunu ortaya koymuştur.

Çakır (2004)'ın 9.sınıf öğrencilerinin mesleğe yönelik kararsızlık seviyelerini ortaya çıkarmak adına bir envanter geliştirmeyi hedeflediği çalışmasında, Mesleki

Karar Envanteri'nin lise öğrencilerinin mesleğe yönelik kararsızlık düzeylerini ölçmede geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu sonucuna varılmıştır. Envanter 30 maddeden oluşmaktadır. Mesleki Karar Envanterinde bulunan 5 faktör şu şekilde oluşmaktadır; 1. İçsel çatışmalar, 2. Kendini yeterince tanımama, 3. Meslek ve alan bilgisi eksikliği, 4. Meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlar, 5. Dışsal çatışmalar.

Hamamcı ve Hamurlu (2005) öğrencilerin mesleki kararsızlıklarıyla anne babalarının mesleki gelişimlerine yardımcı olmayla ilişkili tutumları ve bilgi seviyeleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Bu araştırmanın sonuçlarına göre, babaların annelere göre çocuklarının mesleki gelişimlerine yardımcı olmaya dair daha az olumlu sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Hamamcı ve Çoban (2007) lise öğrencilerinin mesleki olgunluk ve mesleki kararsızlığının akılcı olmayan inançlarla ilişkisini inceledikleri çalışmalarında anlamlı farklılık bulmuşlardır. Mesleki olgunluk ve mesleki kararsızlığın, meslek seçimine yönelik akılcı olmayan inançlarla ilişkili olduğu araştırma bulgularına göre kanıtlanmıştır. Araştırmaya göre, mesleki kararsızlık meslek seçimine yönelik akılcı olmayan inançlarla mesleki olgunluktan daha yüksek ilişkilidir.

İlköğretim öğrencilerinin algıladığı anne baba tutumları ve rehberlik ihtiyaçlarıyla meslek kararı verme zorluğu arasındaki ilişkiyi inceleyen Kesici, Hamarta ve Arslan (2007), öğrencilerin rehberlik ihtiyaçlarının meslek kararı verme zorluklarının önemli bir yordayıcısı olduğunu saptamışlardır. Bununla birlikte bu araştırmada, lise öğrencilerinin aksine ilköğretim öğrencilerinde algılanan anne baba tutumlarının meslek kararı verme zorluklarıyla arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Yazıcıoğlu (2008) sekizinci sınıfta okuyan öğrencilerin mesleğe yönelik kararlılık düzeylerinin zamanla değişimlerini incelediği araştırmada 1'er yıl arayla öğrencilere mesleki karar envanteri uygulamış ve sonuçları karşılaştırmıştır. Araştırmanın bulgularına göre, ikinci uygulamada birinci uygulamaya göre öğrencilerin mesleğe yönelik kararlılık düzeyleri artış göstermiştir. Buradan

hareketle, öğrencilerin yaşları ve eğitim kademeleri büyüdükçe mesleğe yönelik kararlılık düzeylerinin arttığı sonucu çıkarılmıştır.

Kuramsal temeli karar verme modellerinden Ön Tanılayıcı Kariyer Karar Verme Modellerine dayanılarak Doğan (2010) tarafından geliştirilen kariyer karar verme grup rehberliği programının ortaöğretim 10. sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerine etkisinin incelendiği araştırmanın sonuçlarına göre, kariyer karar verme grup rehberliğine katılan öğrencilerin bilgi eksikliği, hazırlık eksikliği ve tutarsız bilgi seviyelerinde anlamlı derecede azalma olmuştur.

Kariyer karar verme süreciyle ilgili çalışmasını üniversite öğrencileri üzerinde yapan Kavas (2011), algılanan anne-baba tutumu, kontrol odağı, karar verme öz yetkinliği ve kariyer sonuç beklentileriyle üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. İnceleme sonucunda araştırmacı, öğrencilerin kariyer karar verme sürecinde kendine güven seviyelerinin ve anne babalarından psikolojik bağımsızlık seviyelerinin arttıkça kariyer kararsızlık düzeylerinin azaldığı sonucuna ulaşmıştır.

Mutlu (2011) yaptığı tez araştırmasında, 9. Sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme güçlükleriyle kariyer karar verme yetkinliği, öznel iyi oluş ve sosyo-ekonomik seviyeleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yapılan araştırmanın bulguları, öğrencilerin kendilerine olan güvenlerinin arttıkça kariyer karar verme güçlük düzeylerinin azaldığını söylemektedir. Bununla birlikte, öğrencilerin sahip olduğu öznel iyi oluşun düzeyi arttıkça yine kariyer karar verme güçlüğü azalmaktadır. Araştırmanın diğer bir bulgusu da sosyo ekonomik seviyesi düşük öğrencilerin kariyer karar verme güçlük düzeylerinin fazla olduğunu bildirmektedir.

Bacanlı (2012) meslek seçimiyle ilgili akılcı olmayan inançlarla kariyer karar verme güçlükleri arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, meslek seçimiyle ilgili akılcı olmayan inançlar başlığı altında dışsal kontrol boyutunun kariyer karar verme güçlüklerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğunu bulmuştur. Araştırma sonuçlarına erkek öğrenciler kız öğrencilere göre daha fazla kariyer karar verme güçlüğü yaşamaktadır. Ayrıca bu araştırma kapsamında, mesleğine henüz karar vermemiş öğrencilerin mesleğine karar verme öğrencilere göre daha fazla kariyer karar verme

güçlüğü yaşadığı, aynı zamanda akademik başarı algısı düşük öğrencilerin akademik başarı algısı yüksek öğrencilere göre daha fazla karar verme güçlüğü yaşadığı bulunmuştur.

Akkoç (2012) lise öğrencilerinin mesleki kararsızlıklarının tespiti amacıyla yaptığı çalışmada, öğrencilerin cinsiyetleriyle meslek seçimine yönelik akılcı olmayan inançları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma kapsamında, erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre meslek seçimine yönelik akılcı olmayan inançlarının daha fazla olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte, öğrencilerin ailelerinin öğrenim durumlarıyla, öğrencilerin mesleki karara yönelik puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Öztemel (2012)'in kariyer karar verme kontrol odağı ve öz yeterliklerinin lise öğrencilerinin kariyer kararsızlıklarını yordama gücünü incelediği araştırması, kariyer karar verme öz yetkinliğinin kariyer kararsızlığının anlamlı derecede yordayıcısı olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte araştırma bulgularına göre mesleki listeye giden öğrencilerin genel liseye giden öğrencilerden, sosyo ekonomik seviyesi düşük öğrencilerin sosyo ekonomik seviyesi yüksek öğrencilerden, erkek öğrencilerin kız öğrencilerden daha yüksek kariyer kararsızlığı yaşadığı ortaya konmuştur.

Bacanlı, Eşici ve Özünlü (2013) lise öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerinin farklı değişkenlere göre farklılaşma düzeyini belirlemek için yaptıkları çalışmada, kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği'nin tüm alt boyutlarında daha düşük puan aldıklarını saptamışlardır. Bununla birlikte, sınıf düzeyi yükseldikçe kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre kariyer karar verme güçlükleri düzeyi anlamlı derecede azalmaktadır. Daha önceki çalışmalarda olduğu gibi bu çalışmada da sosyo ekonomik düzey ile kariyer karar verme güçlükleri arasında negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır.

Lise öğrencilerinin ailelerinden, arkadaşlarından ve öğretmenlerinden algıladıkları sosyal destekle kariyer kararı verme güçlüğü arasındaki ilişkiyi inceleyen Öztemel (2013), öğretmenlerden ve aileden algılanan sosyal desteğin kariyer kararı verme güçlüğü azalttığı; arkadaşlardan algılanan sosyal desteğin ise kariyer

kararı verme güçlüğünü arttırdığı sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca diğer çalışmaların aksine bu çalışmada kız öğrencilerin erkek öğrencilerden daha çok kariyer kararı verme güçlüğüyle karşı karşıya olduğu belirtilmiştir. Yine Öztemel (2014), kariyer karar verme güçlükleriyle en güncel çalışmasında Duygusal ve Kişilik İlişkili Karar Verme Güçlükleri Ölçeği kısa formunun güvenirlik ve geçerliğini incelemiştir. Araştırma sonucunda ölçeğin, kariyer karar verme güçlükleri kapsamında yapılacak araştırmalarda kullanılabilecek uygunlukta olduğu saptanmıştır.

Şekerci (2016)'nın yaptığı çalışmada ortaokul 8. sınıf öğrencilerinin kariyer gelişimleri ve benlik saygılarının, kariyer karar verme güçlüklerini yordama gücü incelenmiştir. Bu kapsamda benlik saygısı, akademik başarı algısı ve sosyo ekonomik seviyesi yüksek olan öğrencilerle lise tercihinde karar vermiş öğrenciler daha düşük kariyer karar verme güçlükleri yaşamaktadır. Ayrıca kariyer gelişimi, benlik saygısı ve sosyo ekonomik seviyesi yüksek öğrencilerle lise tercihinde karar vermiş öğrenciler kariyer kararı alma sürecinde daha düşük hazırlık eksikliği hissetmiştir.

Gök (2018), ortaokul 8. Sınıf öğrencilerine yönelik geliştirilen “Kariyer Karar Verme Programı”nın öğrencilerin kariyer karar verme güçlükleri ve mesleki olgunluk düzeyleri üzerindeki etkisini incelemiştir. Kariyer karar verme düzeyi düşük olan öğrencilerin katıldığı araştırmada, 8. Sınıf öğrencilerine yönelik hazırlanan kariyer karar verme programının, öğrencilerin kariyer karar verme güçlük düzeylerini azalttığı, mesleki olgunluk düzeyini ise artırdığı saptanmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: KARIYER KARAR VERME GRUP REHBERLİĞİ PROGRAMININ 10.SINIF ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER KARAR VERME GÜÇLÜK DÜZEYLERİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK DENEYSEL BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde araştırmanın amacı, hipotezleri, sınırlılıkları ve varsayımları, metodolojisi, araştırma grupları, araştırmada kullanılan deneysel işlem ve araştırmanın bulguları hakkında bilgilere yer verilmiştir.

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın temel amacı Doğan (2010) tarafından geliştirilen kariyer karar verme grup rehberliği programının ortaöğretim 10. sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme güçlük düzeylerine etkisini incelemektir.

Öğrencilerin kariyer ve meslek seçimi sürecinde kişisel özelliklerinin, ilgi, yetenek ve değerlerinin farkına varmalarının; bunun yanında kariyer alternatiflerini ve kariyer seçimine dair işlevsel olmayan inançlarını tanımlarının kariyer karar verme güçlüklerini ortadan kaldırmadaki etkililiği kariyer karar verme grup rehberliği kapsamında ele alınmıştır. Bu doğrultuda, kariyer karar verme sürecini tüm boyutlarıyla ele alan ve okul psikolojik danışmanlarının işini kolaylaştıracak, sistemli, ölçülebilir ve yapılandırılmış grup rehberliği programlarının öğrencilerin kendilerine uygun meslek ve kariyeri seçmelerine katkısını değerlendirmek amaçlanmıştır.

3.2. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Araştırmada olası sonuçlara dair 5 hipotez belirlenmiştir. Belirlenen hipotezler aşağıdaki gibidir:

H₁: Kariyer karar verme güçlükleri deney ve kontrol gruplarının ön test puanları arasında anlamlı farklılaşma vardır.

H₂: Kariyer karar verme güçlükleri deney ve kontrol gruplarının son test puanları arasında anlamlı farklılaşma vardır.

H₃: Kariyer karar verme güçlükleri kontrol grubunun öntest ve son test puanları arasında anlamlı farklılaşma vardır.

H₄: Kariyer karar verme güçlükleri deney grubunun ön test ve son test puanları arasında anlamlı farklılaşma vardır.

H₅: Kariyer karar verme güçlükleri puanlarında kız ve erkek öğrenciler arasında anlamlı farklılaşma vardır.

3.3. ARAŞTIRMANIN GEREKÇESİ VE ÖNEMİ

Meslek seçimi, bireyin hayatı boyunca alacağı en önemli kararlardan bir tanesidir. Bu kararı hayatın en önemli kararlarından biri yapan şey kuşkusuz meslek seçiminin kişinin hayatı boyunca psikolojik iyi oluş halini, mutluluk ve doyum hislerini belirleyen en önemli etmenlerden birisidir (Kuzgun, 2006). Bireyler kendilerini meslekleri ve kariyerleri vasıtasıyla ifade edebildiklerinde, üretken olabildiklerinde, yaptığı işi anlamlı bulduklarında iş yaşamlarında başarı elde edip yükselebilir, hayattan zevk alabilir ve nihayetinde mutlu bir hayat sürebilir. Aksi taktirde bireyler iş yaşamında isteksizlik, motivasyonsuzluk, tükenmişlik gibi olumsuz durumlarda karşı karşıya kalacaklardır. Bu durumlar da sadece iş yerindeki performansı olumsuz etkilemeyecek, bireylerin genel anlamdaki yaşam huzurunu ve doyumunu azaltacaktır. Bu nedenlerle, meslek seçimi ve buna bağlı olarak kariyer gelişimi kişinin bütün hayat dinamiklerinin yönünü tayin edecektir.

ÖSYM'nin yayınladığı yükseköğretim yerleştirme sonuçlarına ilişkin sayısal bilgilere göre her yıl yükseköğretim sınavına başvuran adayların 5'te birinin daha önce yükseköğretime kayıt yaptırmış ya da bir yükseköğretim programı bitirmiş adaylar olduğu saptanmıştır. 2018 yılı verilerine göre YSK'ye başvuran yaklaşık 2 milyon 400 bin adaydan yaklaşık 400 bini daha önce bir yükseköğretim programına yerleşmiş adaylardır. Ayrıca, yaklaşık 200 bin adayın ise daha önce bir yükseköğretim programını bitirmiş olduğu saptanmıştır. Başvuran adaylar arasından yaklaşık 45 bininin ise bir yükseköğretim programından kaydının silinmiş olduğu görülmektedir. Sayısal veriler, bireylerin okuduğu programlardan buna bağlı olarak da kariyer kararlarından memnun olmadıklarını işaret edebilmektedir. Bu bilgiler ışığında Türkiye'deki ortaöğretim öğrencilerinin kariyer seçimiyle ilgili güçlükler

yaşadıkları düşünülmektedir. Yaşanılan kariyer seçimi güçlüğü ve verilen yanlış kararlar hem bireyin maddi (eğitim masrafları, zaman, işsiz geçen süre) ve manevi açıdan (hayal kırıklığı, umutsuzluk, tükenmişlik) kayıp yaşamasına hem de ülke adına bir takım kaynak israfına yol açmaktadır. Zira üniversite hizmeti hem devletimiz için hem de birey için pahalı bir hizmettir. Ayrıca, her yıl ayrılan öğrenci kontenjanı da sınırlı sayıdadır.

Türkiye’de yapılan pek çok araştırma sonuçları ortaöğretim öğrencilerinin alan ve meslek seçiminde zorlandıklarını göstermektedir. Çakır (2003) yaptığı araştırmada ortaöğretim öğrencilerinin kariyer kararsızlığı yaşadığını; Bacanlı (2008) da araştırmasında ortaöğretim öğrencilerinin kariyer karar verme güçlükleri yaşadıklarını tespit etmiştir. Bu araştırmanın, kariyer karar verme güçlüklerini en aza indirerek ortaöğretim öğrencilerinin kendilerine uygun alan ve kariyer seçmelerine yardım edeceği düşünülmektedir. Kariyer karar verme güçlükleri ortadan kaldırıldığında bireyin kariyer kararsızlığı ortadan kalkacak ve kendine uygun bir kariyer seçimi süreci kolaylaşacaktır. Bu bağlamda, genç bireylerin kariyer karar verme güçlüklerini azaltmaya yönelik kariyer danışmanlığı kapsamında yapılan araştırmaların sayısı ve niteliği gün geçtikçe artmaktadır. Teknolojinin gelişmesi de ortaya konan programların elde etmeyi hedefledikleri çıktılara ulaşma sürecini hızlandırmıştır. Veri toplama, analiz, ölçek uygulama vb. süreçlerin bilişim teknolojilerinin yardımıyla hızlandığı ve hata paylarının azaldığı düşünülmektedir (Doğan, 2010).

Bu çalışmada kariyer karar verme güçlüğü yaşayabilen ortaöğretim öğrencilerinin kariyer karar verme güçlükleri ile mücadele etmelerine yardımcı olabilmek ve kariyer kararsızlığını en aza indirmek için çağdaş karar verme kuramlarına dayanılarak Doğan (2010) tarafından geliştirilen kariyer karar verme grup rehberliği programı uygulanmıştır. Uygulanan program, kariyer kararı vermeyi kolaylaştırmayı hedeflemekte, bunu yaparken de etkileşimli, dinamik ve danışmanların rollerini kolaylaştıran gelişimsel bir çerçeve sunmaktadır. Programın uygulanması sürecinde, temel psikolojik danışmanlık ilkeleri kullanılmış, bunun yanında grup tartışması, vaka tartışma, rol oynama gibi tekniklere yer verilerek öğrencinin aktif olarak sürece dahil olması sağlanmıştır. Daha önce 9. Sınıf

öğrencileri üzerinde sınanmış ve öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerini azaltmada etkili bulunmuş olan kariyer karar verme grup rehberliği programının ortaöğretim 10.sınıf öğrencilerinin de kariyer karar verme güçlüklerini azaltmada etkili olacağı düşünülmektedir.

3.4. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

1. Araştırma, İstanbul Erkek Lisesi 10. Sınıf öğrencileriyle sınırlıdır.
2. 10. Sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerinin en aza indirilmesi süreci, 10 oturumla sınırlıdır.
3. İstanbul Erkek Lisesi öğrenci profilinin, diğer lise türlerinde okuyan öğrenci profillerini temsil etme yeteneği oldukça düşüktür.
4. Grup rehberliği sürecinin uygulanabilirliği açısından deney ve kontrol grupları 10'ar öğrenciyle sınırlıdır. Bu nedenle ana kütleyi temsil yeteneği oldukça düşüktür.
5. Araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer kararı verme güçlük düzeyleri "Kariyer Kararı Verme Güçlükleri Ölçeği'nin ölçtüğü boyutlar ve ölçümlerle sınırlıdır.

3.5. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI

1. Deney ve kontrol grupları oluşturma adına uygulanan ölçekleri 220 öğrenci gönüllü ve gerçekçi olarak doldurmuş, deney grubundaki 10 öğrencinin oturumlara gönüllü olarak katıldığı varsayılmıştır.
2. Araştırma sürecinde, deney ve kontrol grubundaki öğrencilerin kontrol dışı dışsal faktörlerden benzer derecede etkilendikleri varsayılmıştır.
3. Deney ve kontrol gruplarındaki öğrencilerin kariyer karar verme süreciyle ilgili uygulama öncesi bilgi ve becerilerinin aynı olduğu varsayılmıştır.

3.6. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Araştırmanın metodolojisi başlığı altında araştırmanın modeli, veri toplama aracı ve araştırmada kullanılan istatistiki teknikler incelenecektir.

3.6.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma yarı deneysel desenli bir çalışmadır. Yarı deneysel çalışmalar yansız atamanın kullanılmadığı, desende yer alan grupların belirli değişkenler aracılığıyla eşleştirildiği deneysel çalışmalardır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün ve diğ., 2017). Deneysel yöntem, bir araştırma konusuna ilişkin veri elde etmek ile araştırmacının kontrolünde neden-sonuç ilişkilerini belirlemeye dönük toplanan verilerin üretilmesi çalışmasıdır. Deneysel yöntemde veriler, kontrollü koşullarda bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni nasıl etkilediği belirlenerek elde edilir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2007, 96).

Bu araştırma kapsamında çalışmanın gerçekleştirildiği okulda 220 tane 10.sınıf öğrencisine Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği (KKVGÖ) uygulanmıştır. KKVGÖ'den yüksek puan alan öğrenciler belirlenmiş ve yansız olarak deney ve kontrol gruplarına atanmıştır. Yapılan çalışmanın araştırma deseni Tablo 1.'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Araştırma Deseni

Gruplar	Ön Test	İşlem	Son Test
Deney	KKVGÖ	Kariyer Karar Verme Grup Rehberliği (10 oturum)	KKVGÖ
Kontrol	KKVGÖ	-	KKVGÖ

KKVGÖ: Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği

Araştırmanın bağımsız değişkeni “kariyer karar verme grup rehberliği” programıdır. Araştırmanın bağımlı değişkeni ise “öğrencilerin kariyer karar verme güçlükleri”dir.

3.6.2. Araştırmanın Veri Toplama Aracı

Araştırmanın veri toplama aracı olarak belirlenen Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği Gati ve Saka (2001) tarafından geliştirilmiştir. Bacanlı (2008) ise ölçeğin Türk kültürüne uyarlama çalışmasını yapmıştır. Ölçeğin orijinali 2'si kontrol, 34 maddeli 10 alt ölçekli likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin iki maddesi kontrol maddesi olarak geliştirilmiştir. Bacanlı (2008) orijinal ölçeği 2500 lise öğrencisine uygulamıştır. Türkçeye uyarlanan KKVGO 5'li derecelmeli Likert tipi bir ölçektir. Cevaplar “Bana hiç uygun değil” 1 puan, “Bana pek uygun değil” 2 puan, “Bana biraz uygun” 3 puan, “Bana uygun” 4 puan, “Bana çok uygun” 5 puan olmak üzere düzenlenmiştir. 7. ve 12. maddeler dolgu maddesi olup toplam 34 maddeden oluşmaktadır. Ölçekten alınan puan arttıkça kariyer karar verme güçlük düzeyi de artmaktadır. Ölçek hazırlık eksikliği, bilgi eksikliği ve tutarsız bilgi olmak üzere üç alt ölçekten oluşmaktadır. Hazırlık eksikliği alt boyutu 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10 ve 11. maddelerden oluşur. 1, 2 ve 3. maddeler motivasyon eksikliği ile; 4, 5 ve 6. maddeler genel kararsızlık ile; 8, 9, 10, ve 11. maddeler fonksiyonel olmayan inançlar ile ilgilidir. Bilgi eksikliği alt boyutu 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 ve 24. maddelerden oluşur. 13, 14 ve 15. maddeler süreç hakkında bilgi eksikliği ile; 16, 17, 18 ve 19. maddeler kendisi (benlik) hakkında bilgi eksikliği ile; 20, 21 ve 22. maddeler meslekler hakkında bilgi eksikliği ile; 23 ve 24. maddeler ilave (fazla) bilgi eksikliği ile ilgilidir. Tutarsız bilgi alt boyutu ise 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33 ve 34. maddelerden oluşur. 25, 26 ve 27. maddeler kendisi ve meslekler hakkında tutarsız bilgi ile; 28, 29, 30, 31 ve 32. maddeler içsel çatışmalar ile; 33 ve 34. maddeler dışsal çatışmalarla ilgilidir. Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği (KKVGÖ)'nin güvenirliği Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ile hesaplanmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayıları; hazırlık eksikliği alt boyutu için .45, bilgi eksikliği alt boyutu için .90, tutarsız bilgi alt boyutu için .84 bulunmuştur (Bacanlı, 2016).

Ölçekle ilgili örnek maddeler:

1. Bir meslek seçmem gerektiğini biliyorum, fakat bugünlerde içimde bir meslek seçme isteği yok.

2.Seçtiğim mesleğe girmenin kişisel problemlerimi de çözeceğini ümit ediyorum.

3.Var olan meslekler ve okullar hakkında yeterli bilgim olmadığı için bir meslek kararı vermek bana zor geliyor.

Bu araştırma kapsamında hesaplanan güvenirlik katsayısına ilişkin sonuçlar Tablo 2 üzerinde görülebilir.

Tablo 2. Veri Güvenilirliği

Ölçek	Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
KKVGÖ	,777	34

Tabloda görüldüğü üzere ölçeğin 34 maddesinin iç tutarlılığı .777 ile güvenilir düzeydedir.

3.6.3. Araştırmada Kullanılan İstatistiki Teknikler

Araştırma verileri SPSS 21 paket programında analiz edilmiştir. Analizlerden önce veri güvenilirliği sınanmış ardından diğer analizler yapılmıştır.

Araştırmada elde edilen verilerin betimleyici istatistiği için minimum, maksimum, aritmetik ortalama ve standart sapma puanlarına bakılmıştır.

Verilerin analizinde, iki gruba ait olan ortalamaların birbirinden farklı olup olmadığını test etmek amacıyla kullanılan Bağımsız Gruplar T Testi ve Eşleştirilmiş Gruplar T Testi kullanılmıştır (SPSS, 2002; Akdağ, 2008 Kalaycı, 2010, 134). Değişkenlerin cinsiyete göre farklılaşmasını incelemek için non parametrik Mann Whitney U testi kullanılmıştır.

3.7. DENEY VE KONTROL GRUPLARININ OLUŞTURULMASI

Bu araştırmanın deney ve kontrol grupları İstanbul Erkek Lisesi 10. Sınıflarında 2018-2019 Eğitim – Öğretim yılında öğrenim gören öğrencilerden oluşmuştur. Araştırma örneklemini olarak İstanbul Erkek Lisesi'nin seçilmesinin iki nedeni vardır. Birincisi, bu lisenin araştırmacıya, araştırmanın gerektirdiği

uygulamaları yapabilme imkânı tanınması, ikincisi ise araştırmacıya zaman kazandırmasıdır. Lisedeki öğrencilerin orta üst sosyo-ekonomik düzeydeki ailelerin çocukları olduğu kabul edilmiştir. Araştırmaya İstanbul Erkek Lisesi 10.sınıf öğrencilerinden 220 gönüllü öğrenci katılmıştır. Deney ve kontrol grubunu oluşturmak adına öncelikle Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği'nden aldıkları puanlar hesaplanmış ve en yüksek puanı alan 20 öğrenci belirlenmiştir. Daha sonra, İstanbul Erkek Lisesi'nden KKVGO'ndan en yüksek puanı almış 20 öğrenci arasından kariyer karar verme grup rehberliği programına katılmaya daha istekli olduğu ve grup oturumları saatine riayet edebilecek 10 öğrenci belirlenmiştir. Bu öğrenciler 10 oturumluk kariyer karar verme grup rehberliği uygulanmak üzere deney grubu olarak belirlenmiştir. KKVGO'den en yüksek puanı alan diğer 10 öğrenci ise kontrol grubu olarak belirlenmiştir.

Deney ve kontrol gruplarındaki öğrencilerin sosyo demografik yapısı Tablo 3.'de sunulmuştur.

Tablo 3. Örneklemen sosyo demografik yapısı

<i>Değişken</i>	<i>Alt grup</i>	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>Geç. %</i>	<i>Yığ. %</i>
Yaş	16,00	8	40,0	40,0	40,0
	17,00	12	60,0	60,0	100,0
Sınıf	10	20	100,0	100,0	100,0
Cinsiyet	Kadın	14	70,0	70,0	70,0
	Erkek	6	30,0	30,0	100,0
Gruplar	Deney	10	50,0	50,0	50,0
	Kontrol	10	50,0	50,0	100,0
Total		20	100,0	100,0	

Tabloda görüldüğü gibi araştırmaya katılanların %40'ı (8) 16 yaşında, %60'ı (12) 17 yaşındadır. Öğrencilerin tamamı 10. sınıfta devam etmektedir. Öğrencilerin %70'i (14) kadın, %30'u (6) erkektir. Araştırmaya katılan 10 öğrenci deney, 10 öğrenci kontrol grubundadır.

Uygulamaya katılacak öğrencilerin velileriyle de görüşülmüş ve öğrencilerin katılımı için izin alınmıştır.

3.8. ARAŞTIRMADA SINANAN DENEYSEL İŞLEM

Bu bölümde kariyer karar verme grup rehberliği programı ve deneysel işlem süreci ile ilgili bilgiler verilmiştir.

3.8.1. Kariyer Karar Verme Grup Rehberliği Programı

Araştırmada Doğan (2010) tarafından geliştirilen kariyer karar verme grup rehberliği programı deneysel işlem olarak kullanılmıştır.

Lise öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerini en aza indirmek için geliştirilen Kariyer Karar Verme Grup Rehberliği Programı, karmaşık olan kariyer karar verme sürecini asgari düzeye indirmek amacıyla sistematik 3 işlem basamağı şeklinde hazırlanmıştır. Aşamalar arasında bir bağlantı oluşturularak hiyerarşik bir düzen oluşturulmuştur. Başka bir deyişle programda, mantıklı bir süreci takip eden basamaklar tasarlanmıştır. Bu nedenle, tasarlanan basamaklar bir merdivendeki gibi her basamakta karşı karşıya kalınan zorlukların diğer basamaklardaki zorluklardan farklı olduğu sayılına dayanmaktadır. (Doğan, 2010)

Program, her bir aşamada karşılaşılan kariyer karar verme güçlük düzeylerinin farklı olduğu, karar vericilerin son basamağa doğru ilerledikçe karar verme güçlüklerinin azalacağı ve ideal bir karar verme noktasına doğru yaklaşıldığı varsayımına dayanmaktadır. Kariyer karar verme grup rehberliği programı kapsamında kariyer karar verme süreci önce üç aşamaya bölünmüştür. Daha sonra bu aşamaların genel bir kontrolünü yapan geri bildirim aşaması eklenmiştir (Doğan, 2010):

1. *Hazırlık Aşaması*
2. *Araştırma Aşaması*
3. *Seçim ve Plan Yapma Aşaması*
4. *Geribildirim Aşaması*

Programın uygulama sürecinde grup tartışması, ödev verme, vak'a tartışması, rol oynama teknikleri kullanılmıştır. Bununla birlikte, bireysel ve grupla psikolojik

danışma yönteminin bazı teknikleri (açıklama, yansıtma, yapılandırma vs.) de uygulama sürecinde kullanılmıştır. Uygulayıcının psikolojik danışman olması, bu tekniklerin kullanılmasına zemin hazırlamıştır.

3.8.2. DeneySEL İşlem Süreci

Doğan (2010) tarafından geliştirilen kariyer karar verme grup rehberliği programı, araştırmacının kendi araştırmasında 90 ar dakikalık 11 oturum şeklinde uygulanmıştır. Bu çalışmada ise program, eğitim öğretim yılı takvimindeki uyuşmazlıklar sebebiyle uygulayıcı tarafından 90 ar dakikalık 10 oturum şeklinde düzenlenerek deney grubunu oluşturan 10 öğrenciye uygulanmıştır. Ayrıca, Doğan (2010) tarafından bilgisayar destekli olarak uygulanan programın bilgisayar destekli uygulamaları, uygulamanın yapıldığı okul rehberlik servisinin teknolojik kısıtlılığından dolayı programdan çıkarılmıştır. Bu uygulamalar kâğıda aktararak öğrencilere dağıtılmıştır.

Uygulamaya 2018 yılı Kasım ayının ilk haftasında başlanmıştır. Kariyer karar verme grup rehberliği programı uygulaması haftada bir kez (90 dakikalık oturumlarda) araştırmacının görev yaptığı okulun rehberlik servisinde okul saatleri dışında yapılmıştır. Hem kontrol grubuna hem de deney grubuna uygulama öncesinde (ön test) ve bitiminde (son test) KKVGO uygulanmıştır. Son olarak deney ve kontrol grubunun öntest ve sontest puanlarının karşılaştırmalı analizleri yapılmıştır.

3.9. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu bölümde araştırmanın temel amacına ulaşmak için planlanmış hipotezlerin sınamalarına ilişkin bulgular yer almaktadır. Bu amaçla Doğan (2010) tarafından geliştirilen kariyer karar verme grup rehberliği programının ortaöğretim 10. sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerine etkisi, deney ve kontrol grupları arasındaki farklılaşmalar üzerinden incelenmiştir.

Tablo 4: Betimleyici istatistik tablosu

Değişken	Grup	Öntest			Son test			Total			
		N	X	ss	N	X	ss	min	mak	X	ss
HAZIRLIK/ motivasyon eksikliği	deney	10	8,80	3,99	10	7,70	1,70	3,00	15,00	7,98	3,22
	kontrol	10	7,80	3,61	10	7,60	3,47				
HAZIRLIK/ genel kararsızlık	deney	10	12,90	1,73	10	11,30	1,06	7,00	15,00	12,05	1,88
	kontrol	10	11,80	2,39	10	12,20	1,99				
HAZIRLIK/ fonksiyonel olmayan inançlar	deney	10	13,70	2,91	10	11,40	2,32	8,00	18,00	12,90	2,77
	kontrol	10	13,50	2,92	10	13,00	2,71				
HAZIRLIK EKSİKLİĞİ	deney	10	35,40	2,67	10	30,40	1,96	25,00	41,00	32,93	4,00
	kontrol	10	33,10	4,72	10	32,80	4,71				
BİLGİ/ süreç hakkında bilgi eksikliği	deney	10	12,70	1,89	10	8,70	1,64	6,00	15,00	11,95	2,55
	kontrol	10	13,30	1,57	10	13,10	1,91				
BİLGİ/ kendisi hakkında bilgi eksikliği	deney	10	15,10	2,77	10	12,20	2,20	8,00	20,00	15,23	3,02
	kontrol	10	16,20	2,82	10	17,40	1,58				
BİLGİ/ meslekler hakkında bilgi eksikliği	deney	10	12,60	1,90	10	9,80	1,75	7,00	15,00	12,38	2,33
	kontrol	10	13,90	1,73	10	13,20	1,75				
BİLGİ/ ilave bilgi eksikliği	deney	10	8,30	1,16	10	5,60	1,35	3,00	10,00	7,38	1,90
	kontrol	10	7,50	2,12	10	8,10	1,73				
BİLGİ EKSİKLİĞİ	deney	10	48,70	5,77	10	36,30	3,83	29,00	60,00	46,93	7,85
	kontrol	10	50,90	5,17	10	51,80	4,37				
TUTARSIZ/ kendisi ve mes. hakkında tutarsız bilgi	deney	10	12,20	1,55	10	9,90	1,52	7,00	15,00	11,93	1,98
	kontrol	10	12,60	1,71	10	13,00	1,70				
TUTARSIZ/ içsel çatışmalar	deney	10	19,20	3,19	10	15,90	2,28	12,00	24,00	18,43	3,37
	kontrol	10	19,50	2,99	10	19,10	3,90				
TUTARSIZ/ dışsal çatışmalar	deney	10	6,60	3,31	10	7,20	3,05	2,00	10,00	5,85	3,12
	kontrol	10	4,70	2,75	10	4,90	3,03				
TUTARSIZ BİLGİ	deney	10	38,00	4,88	10	33,00	4,22	26,00	46,00	36,20	4,87
	kontrol	10	36,80	4,92	10	37,00	4,57				
KARİYER KARAR VERME GÜÇLÜKLERİ	deney	10	122,10	5,40	10	99,70	6,73	91,00	135,00	116,05	11,47
	kontrol	10	120,80	6,23	10	121,60	7,73				

Tabloda görüldüğü gibi, hazırlık eksikliği puanları 32,93 (ss=4,00) aritmetik ortalama ile orta düzeyde; bilgi eksikliği 46,93 (ss=7,85) aritmetik ortalama ile orta düzeyde, tutarsız bilgi 36,20 (ss=4,87) aritmetik ortalama ile orta düzeyde ve kariyer karar verme güçlükleri toplam puanı 116,05 (ss=11,47) ortalama ile orta düzeydedir.

Elde edilen sonuçlara göre, deney ve kontrol grubunu oluşturan öğrenciler orta düzeyde kariyer karar verme gücüyle yaşamaktadırlar. Hazırlık eksikliği, bilgi

eksikliği ve tutarsız bilgi alt boyutları öğrencilerin kariyer karar verme güçlükleri yaşamalarında orta düzeyde etkili olmaktadır.

Uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programının ardından, deney grubundaki öğrencilerin kariyer karar verme güçlük düzeylerinin kontrol grubundaki öğrencilere göre anlamlı düzeyde azaldığı görülmektedir.

Tablo 4 üzerinden deney ve kontrol grubu ön test ve son test puanları karşılaştırıldığında tüm alt boyut puanlarında deney grubu lehine farklılaşma ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte anlamlı farklılaşmanın '*bilgi eksikliği*' alt boyutunda olduğu görülmektedir. Bu veriden yola çıkarak, kariyer karar verme grup rehberliği programının öğrencilerin kariyer kararı ile ilgili bilgi eksikliğini azalttığı; kariyer kararı ile ilgili bilgi eksikliği azalan öğrencilerin de daha az kariyer karar verme güçlükleri yaşadığı söylenebilir.

Hem deney grubu ön test ve son test puanları arasındaki anlamlı farklılaşma, hem de deney grubu ile kontrol grubu son test puanları arasındaki anlamlı farklılaşma kariyer karar verme grup rehberliği programının öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerini azaltmada etkili olduğunu göstermektedir.

3.9.1. Deney ve kontrol grubu ön test puanlarının karşılaştırması

H₁: Kariyer karar verme güçlükleri deney ve kontrol gruplarının ön test puanları arasında anlamlı farklılaşma vardır.

Tablo 5: Deney ve kontrol grubu ön test puanlarının karşılaştırması için yapılan Bağımsız Gruplar T Testi

		N	X	SS	F	p	t	sd	p
HAZIRLIK/ motivasyon eksikliği	deney öntest	10	8,80	3,99	1,020	0,326	0,587	18,0	0,564
	kontrol öntest	10	7,80	3,61					
HAZIRLIK/ genel kararsızlık	deney öntest	10	12,90	1,73	0,243	0,628	1,178	18,0	0,254
	kontrol öntest	10	11,80	2,39					
HAZIRLIK/ fonksiyonel olmayan inançlar	deney öntest	10	13,70	2,91	0,007	0,933	0,154	18,0	0,880
	kontrol öntest	10	13,50	2,92					
HAZIRLIK EKSİKLİĞİ	deney öntest	10	35,40	2,67	4,014	0,060	1,340	18,0	0,197
	kontrol öntest	10	33,10	4,72					
BİLGİ/ süreç hakkında bilgi eksikliği	deney öntest	10	12,70	1,89	0,134	0,719	-0,773	18,0	0,449
	kontrol öntest	10	13,30	1,57					
BİLGİ/ kendisi hakkında bilgi eksikliği	deney öntest	10	15,10	2,77	0,004	0,952	-0,880	18,0	0,390
	kontrol öntest	10	16,20	2,82					
BİLGİ/ meslekler hakkında bilgi eksikliği	deney öntest	10	12,60	1,90	0,091	0,767	-1,602	18,0	0,127
	kontrol öntest	10	13,90	1,73					
BİLGİ/ ilave bilgi eksikliği	deney öntest	10	8,30	1,16	5,782	0,027	1,046	13,9	0,313
	kontrol öntest	10	7,50	2,12					
BİLGİ EKSİKLİĞİ	deney öntest	10	48,70	5,77	0,032	0,861	-0,897	18,0	0,381
	kontrol öntest	10	50,90	5,17					
TUTARSIZ/ kendisi ve mes. hakkında tutarsız bilgi	deney öntest	10	12,20	1,55	0,000	1,000	-0,548	18,0	0,591
	kontrol öntest	10	12,60	1,71					
TUTARSIZ/ içsel çatışmalar	deney öntest	10	19,20	3,19	0,138	0,715	-0,217	18,0	0,831
	kontrol öntest	10	19,50	2,99					
TUTARSIZ/ dışsal çatışmalar	deney öntest	10	6,60	3,31	1,104	0,307	1,397	18,0	0,179
	kontrol öntest	10	4,70	2,75					
TUTARSIZ BİLGİ	deney öntest	10	38,00	4,88	0,014	0,906	0,548	18,0	0,590
	kontrol öntest	10	36,80	4,92					
KARİYER KARAR VERME GÜÇLÜKLERİ	deney öntest	10	122,10	5,40	0,051	0,824	0,498	18,0	0,624
	kontrol öntest	10	120,80	6,23					

Tabloda görüldüğü gibi deney ve kontrol grubu ön test puanlarının karşılaştırması için yapılan *bağımsız gruplar t testi sonucunda*, Kariyer Karar Verme Güçlükleri alt boyutlarında ve toplam puanlarında deney ve kontrol gruplarının öntest puanları arasındaki farklılaşma istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$). Buna göre deney ve kontrol grubundaki öğrencilerin Kariyer Karar Verme Güçlükleri birbirine yakındır.

Buna göre H_1 hipotezi reddedilmiştir.

Elde edilen sonuç, uygulanacak program öncesinde deney ve kontrol grupları arasında KKVGO puanları açısından anlamlı bir fark olmadığını ve araştırma kapsamındaki deney ve kontrol gruplarının homojen olduğunu göstermektedir.

3.9.2. Deney ve kontrol grubu son test puanlarının karşılaştırması

H₂: Kariyer karar verme güçlükleri deney ve kontrol gruplarının son test puanları arasında anlamlı farklılaşma vardır.

Tablo 6: Deney ve kontrol grubu son test puanlarının karşılaştırması için yapılan Bağımsız Gruplar T Testi

		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
HAZIRLIK/ motivasyon eksikliği	deney son test	10	7,70	1,70	4,963	0,039	0,082	13,1	0,936
	kontrol son test	10	7,60	3,47					
HAZIRLIK/ genel kararsızlık	deney son test	10	11,30	1,06	2,296	0,147	-1,263	18,0	0,223
	kontrol son test	10	12,20	1,99					
HAZIRLIK/ fonksiyonel olmayan inançlar	deney son test	10	11,40	2,32	0,033	0,857	-1,419	18,0	0,173
	kontrol son test	10	13,00	2,71					
HAZIRLIK EKSİKLİĞİ	deney son test	10	30,40	1,96	4,934	0,039	-1,488	12,0	0,162
	kontrol son test	10	32,80	4,71					
BİLGİ/ süreç hakkında bilgi eksikliği	deney son test	10	8,70	1,64	0,896	0,356	-5,529	18,0	0,000
	kontrol son test	10	13,10	1,91					
BİLGİ/ kendisi hakkında bilgi eksikliği	deney son test	10	12,20	2,20	0,384	0,543	-6,072	18,0	0,000
	kontrol son test	10	17,40	1,58					
BİLGİ/ meslekler hakkında bilgi eksikliği	deney son test	10	9,80	1,75	0,258	0,617	-4,341	18,0	0,000
	kontrol son test	10	13,20	1,75					
BİLGİ/ ilave bilgi eksikliği	deney son test	10	5,60	1,35	0,365	0,553	-3,604	18,0	0,002
	kontrol son test	10	8,10	1,73					
BİLGİ EKSİKLİĞİ	deney son test	10	36,30	3,83	0,649	0,431	-8,438	18,0	0,000
	kontrol son test	10	51,80	4,37					
TUTARSIZ/ kendisi ve mes. Hakk. tutarsız bilgi	deney son test	10	9,90	1,52	0,425	0,523	-4,294	18,0	0,000
	kontrol son test	10	13,00	1,70					
TUTARSIZ/ içsel çatışmalar	deney son test	10	15,90	2,28	2,899	0,106	-2,239	18,0	0,038
	kontrol son test	10	19,10	3,90					
TUTARSIZ/ dışsal çatışmalar	deney son test	10	7,20	3,05	0,022	0,883	1,691	18,0	0,108
	kontrol son test	10	4,90	3,03					
TUTARSIZ BİLGİ	deney son test	10	33,00	4,22	0,035	0,854	-2,034	18,0	0,057
	kontrol son test	10	37,00	4,57					
KARİYER KARAR VERME GÜÇLÜKLERİ	deney son test	10	99,70	6,73	0,462	0,505	-6,753	18,0	0,000
	kontrol son test	10	121,60	7,73					

Tabloda görüldüğü gibi deney ve kontrol grubu son test puanlarının karşılaştırması için yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda;

Kariyer karar verme güçlükleri Hazırlık Eksikliği alt boyutunda deney ve kontrol grubu son test puanlarındaki farklılaşma istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Kariyer karar verme güçlükleri Bilgi Eksikliği alt boyutunda deney ve kontrol grubu son test puanlarındaki farklılaşma istatistiksel olarak $p<0,001$ düzeyinde kontrol grubu lehine anlamlı bulunmuştur.

Kariyer karar verme güçlükleri Tutarsız Bilgi alt boyutunda deney ve kontrol grubu son test puanlarındaki farklılaşma istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Kariyer karar verme güçlükleri toplam puanlarında deney ve kontrol grubu son test puanlarındaki farklılaşma istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,001$).

Buna göre H_2 hipotezi kariyer karar verme güçlükleri Hazırlık Eksikliği ve Tutarsız Bilgi alt boyutlarında reddedilirken, Bilgi Eksikliği alt boyutunda kabul edilmiştir.

Kariyer karar verme güçlükleri toplam puanında ise H_2 hipotezi kabul edilmiştir.

Deney ve kontrol grubu son test puanları karşılaştırıldığında tüm alt boyut puanlarında deney grubu lehine farklılaşma ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte anlamlı farklılaşmanın '*bilgi eksikliği*' alt boyutunda olduğu görülmektedir. Bu veriden yola çıkarak, kariyer karar verme grup rehberliği programının öğrencilerin kariyer kararı ile ilgili bilgi eksikliğini azalttığı; kariyer kararı ile ilgili bilgi eksikliği azalan öğrencilerin de daha az kariyer karar verme güçlükleri yaşadığı söylenebilir.

Elde edilen sonuç, uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programının deney grubundaki öğrencilerin kariyer karar verme güçlük düzeylerini azaltmada kontrol grubu öğrencilerine göre anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Kariyer karar verme süreciyle ilgili grup rehberliği hizmeti

almasının, öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerini azaltmada etkili olduğu söylenebilir.

3.9.3. Kontrol grubu ön test ve son test puanlarının karşılaştırması

H_3 : Kariyer karar verme güçlükleri puanlarında kontrol grubunun ön test ve son test puanları arasında anlamlı farklılaşma vardır.

Tablo 7: Kontrol grubu ön test ve son test puanlarının karşılaştırması için yapılan Eşleştirilmiş Gruplar T Testi

		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>X_{Fark}</i>	<i>SS_{fark}</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
HAZIRLIK/ motivasyon eksikliği	Kontrol öntest	10	7,80	3,61	0,20	1,03	0,612	9	,555
	Kontrol sontest	10	7,60	3,47					
HAZIRLIK/ genel kararsızlık	Kontrol öntest	10	11,80	2,39	-0,40	1,26	-1,000	9	,343
	Kontrol sontest	10	12,20	1,99					
HAZIRLIK/ fonksiyonel olmayan inançlar	Kontrol öntest	10	13,50	2,92	0,50	1,72	0,921	9	,381
	Kontrol sontest	10	13,00	2,71					
HAZIRLIK EKSİKLİĞİ	Kontrol öntest	10	33,10	4,72	0,30	2,79	0,340	9	,742
	Kontrol sontest	10	32,80	4,71					
BİLGİ/ süreç hakkında bilgi eksikliği	Kontrol öntest	10	13,30	1,57	0,20	1,55	0,408	9	,693
	Kontrol sontest	10	13,10	1,91					
BİLGİ/ kendisi hakkında bilgi eksikliği	Kontrol öntest	10	16,20	2,82	-1,20	2,15	-1,765	9	,111
	Kontrol sontest	10	17,40	1,58					
BİLGİ/ meslekler hakkında bilgi eksikliği	Kontrol öntest	10	13,90	1,73	0,70	1,16	1,909	9	,089
	Kontrol sontest	10	13,20	1,75					
BİLGİ/ ilave bilgi eksikliği	Kontrol öntest	10	7,50	2,12	-0,60	1,51	-1,260	9	,239
	Kontrol sontest	10	8,10	1,73					
BİLGİ EKSİKLİĞİ	Kontrol öntest	10	50,90	5,17	-0,90	3,28	-0,867	9	,408
	Kontrol sontest	10	51,80	4,37					
TUTARSIZ/ kendisi ve mes. hakk. tutarsız bilgi	Kontrol öntest	10	12,60	1,71	-0,40	1,35	-0,937	9	,373
	Kontrol sontest	10	13,00	1,70					
TUTARSIZ/ içsel çatışmalar	Kontrol öntest	10	19,50	2,99	0,40	3,44	0,368	9	,721
	Kontrol sontest	10	19,10	3,90					
TUTARSIZ/ dışsal çatışmalar	Kontrol öntest	10	4,70	2,75	-0,20	1,23	-0,514	9	,619
	Kontrol sontest	10	4,90	3,03					
TUTARSIZ BİLGİ	Kontrol öntest	10	36,80	4,92	-0,20	3,43	-0,185	9	,858
	Kontrol sontest	10	37,00	4,57					
KARİYER KARAR VERME GÜÇLÜKLERİ	Kontrol öntest	10	120,80	6,23	-0,80	5,22	-0,484	9	,640
	Kontrol sontest	10	121,60	7,73					

Tabloda görüldüğü gibi, kariyer karar verme güçlüklerinin kontrol grubu ön test ve son test puanları karşılaştırması için yapılan eşleştirilmiş gruplar t testi sonucunda;

Kariyer Karar Verme Güçlükleri alt boyutlarında ve toplam puanlarında kontrol grubu öntest ve sontest puanları arasındaki farklılaşma istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Buna göre H_3 hipotezi reddedilmiştir.

Elde edilen sonuca göre, kariyer karar verme süreciyle ilgili herhangi bir müdahale yapılmayan kontrol grubundaki öğrencilerin kariyer karar verme güçlük düzeylerinde anlamlı bir değişiklik olmadığı görülmektedir.

3.9.4. Deney grubu ön test ve son test puanlarının karşılaştırması

H₄: Kariyer karar verme güçlükleri puanlarında deney grubunun ön test ve son test puanları arasında anlamlı farklılaşma vardır.

Tablo 8: Deney grubu ön test ve son test puanlarının karşılaştırması için yapılan Eşleştirilmiş Gruplar T Testi

		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>X_{Fark}</i>	<i>SS_{fark}</i>	<i>t</i>	<i>sd</i>	<i>p</i>
HAZIRLIK/ motivasyon eksikliği	Deney öntest	10	8,80	3,99	1,10	2,85	1,222	9	,253
	Deney sontest	10	7,70	1,70					
HAZIRLIK/ genel kararsızlık	Deney öntest	10	12,90	1,73	1,60	2,01	2,516	9	,033
	Deney sontest	10	11,30	1,06					
HAZIRLIK/ fonksiyonel olmayan inançlar	Deney öntest	10	13,70	2,91	2,30	2,36	3,083	9	,013
	Deney sontest	10	11,40	2,32					
HAZIRLIK EKSİKLİĞİ	Deney öntest	10	35,40	2,67	5,00	3,50	4,523	9	,001
	Deney sontest	10	30,40	1,96					
BİLGİ/ süreç hakkında bilgi eksikliği	Deney öntest	10	12,70	1,89	4,00	2,11	6,000	9	,000
	Deney sontest	10	8,70	1,64					
BİLGİ/ kendisi hakkında bilgi eksikliği	Deney öntest	10	15,10	2,77	2,90	2,51	3,647	9	,005
	Deney sontest	10	12,20	2,20					
BİLGİ/ meslekler hakkında bilgi eksikliği	Deney öntest	10	12,60	1,90	2,80	1,40	6,332	9	,000
	Deney sontest	10	9,80	1,75					
BİLGİ/ ilave bilgi eksikliği	Deney öntest	10	8,30	1,16	2,70	1,42	6,021	9	,000
	Deney sontest	10	5,60	1,35					
BİLGİ EKSİKLİĞİ	Deney öntest	10	48,70	5,77	12,40	3,92	9,999	9	,000
	Deney sontest	10	36,30	3,83					
TUTARSIZ/ kendisi ve mes. hakkında tutarsız bilgi	Deney öntest	10	12,20	1,55	2,30	1,16	6,273	9	,000
	Deney sontest	10	9,90	1,52					
TUTARSIZ/ içsel çatışmalar	Deney öntest	10	19,20	3,19	3,30	2,83	3,687	9	,005
	Deney sontest	10	15,90	2,28					
TUTARSIZ/ dışsal çatışmalar	Deney öntest	10	6,60	3,31	-0,60	0,97	-1,964	9	,081
	Deney sontest	10	7,20	3,05					
TUTARSIZ BİLGİ	Deney öntest	10	38,00	4,88	5,00	3,92	4,038	9	,003
	Deney sontest	10	33,00	4,22					
KARİYER KARAR VERME GÜÇLÜKLERİ	Deney öntest	10	122,10	5,40	22,40	8,40	8,437	9	,000
	Deney sontest	10	99,70	6,73					

Tabloda görüldüğü gibi, deney grubu öntest ve sontest puanlarının karşılaştırması için yapılan eşleştirilmiş gruplar t testi sonucunda;

Kariyer karar verme güçlükleri *hazırlık eksikliği alt boyutunda* öntest ve sontest puanları arasında öntest puanları lehine tespit edilen farklılaşma istatistiksel olarak $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Kariyer karar verme güçlükleri *bilgi eksikliği alt boyutunda* öntest ve sontest puanları arasında öntest puanları lehine tespit edilen farklılaşma istatistiksel olarak $p<0,001$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Kariyer karar verme güçlükleri *tutarsız bilgi alt boyutunda* öntest ve sontest puanları arasında öntest puanları lehine tespit edilen farklılaşma $p<0,01$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Kariyer karar verme güçlükleri *toplam puanlarında* öntest ve sontest puanları arasında öntest puanları lehine tespit edilen farklılaşma istatistiksel olarak $p<0,001$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Buna göre H_4 hipotezi Kariyer karar verme güçlükleri alt boyutlarında ve toplam puanlarında kabul edilmiştir.

Elde edilen bu sonuç, Kariyer Karar Verme Grup Rehberliği Programına katılan öğrencilerin yaşadıkları kariyer karar verme güçlüklerinin program sonunda program öncesine göre anlamlı düzeyde azaldığını göstermektedir. Bu sonuca göre, Kariyer Karar Verme Grup Rehberliği Programı'nın kariyer karar verme güçlüğü yaşayan 10.sınıf öğrencilerinin güçlüklerini azaltmada etkili olduğu söylenebilir.

3.9.5. Kariyer karar verme güçlüklerinin cinsiyete göre farklılaşması

H_5 : Kariyer karar verme güçlükleri puanlarında kız ve erkek öğrenciler arasında anlamlı farklılaşma vardır.

Tablo 9: Kariyer Karar Verme Güçlüklerinin Cinsiyete Göre Farklılaşması İçin Yapılan Mann Whitney U Testi

Mann-Whitney Test	cinsiyet	N	$X_{sıra}$	ST	U	Z	p
HAZIRLIK/ motivasyon eksikliği	kadın	29	17,69	513,00	78,00	-2,483	,013
	erkek	11	27,91	307,00			
HAZIRLIK/ genel kararsızlık	kadın	29	22,97	666,00	88,00	-2,215	,027
	erkek	11	14,00	154,00			
HAZIRLIK/ fonksiyonel olmayan inançlar	kadın	29	21,40	620,50	133,50	-0,793	,428
	erkek	11	18,14	199,50			
HAZIRLIK EKSİKLİĞİ	kadın	29	19,66	570,00	135,00	-0,745	,456
	erkek	11	22,73	250,00			
BİLGİ/ süreç hakkında bilgi eksikliği	kadın	29	21,16	613,50	140,50	-0,582	,561
	erkek	11	18,77	206,50			
BİLGİ/ kendisi hakkında bilgi eksikliği	kadın	29	20,90	606,00	148,00	-0,351	,726
	erkek	11	19,45	214,00			
BİLGİ/ meslekler hakkında bilgi eksikliği	kadın	29	20,43	592,50	157,50	-0,061	,951
	erkek	11	20,68	227,50			
BİLGİ/ ilave bilgi eksikliği	kadın	29	21,48	623,00	131,00	-0,876	,381
	erkek	11	17,91	197,00			
BİLGİ EKSİKLİĞİ	kadın	29	21,22	615,50	138,50	-0,637	,524
	erkek	11	18,59	204,50			
TUTARSIZ/ kendisi ve mes. hakkında tutarsız bilgi	kadın	29	18,53	537,50	102,50	-1,749	,080
	erkek	11	25,68	282,50			
TUTARSIZ/ içsel çatışmalar	kadın	29	21,26	616,50	137,50	-0,672	,501
	erkek	11	18,50	203,50			
TUTARSIZ/ dışsal çatışmalar	kadın	29	22,91	664,50	89,50	-2,145	,032
	erkek	11	14,14	155,50			
TUTARSIZ BİLGİ	kadın	29	21,34	619,00	135,00	-0,745	,456
	erkek	11	18,27	201,00			
KARİYER KARAR VERME GÜÇLÜKLERİ	kadın	29	20,93	607,00	147,00	-0,379	,705
	erkek	11	19,36	213,00			

Tabloda görüldüğü gibi, Kariyer Karar Verme Güçlüklerinin Cinsiyete Göre Farklılaşması İçin Yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda;

Kariyer Karar Verme Güçlüklerinin alt boyutlarında ve toplam puanında cinsiyet grupları arasındaki farklılaşma istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Buna göre H_5 hipotezi reddedilmiştir.

Elde edilen sonuç, araştırmaya katılan kız ve erkek öğrencilerin kariyer ve karar verme süreçlerinde birbirlerine yakın düzeyde zorluk yaşadıklarını göstermektedir. Öğrenciler, meslek ve kariyer seçimini toplumsal cinsiyet kalıp yargılarından bağımsız şekilde değerlendirmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada, Doğan (2010) tarafından geliştirilen ve lise öğrencilerinin kariyer karar verme güçlükleriyle baş edebilmelerine yardımcı olmayan amaçlayan Kariyer Karar Verme Grup Rehberliği programının ortaöğretim 10.sınıf öğrencileri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmanın sonuç ve öneriler bölümünde ön test ve son test ölçümleri sonuçlarına yönelik bulgular literatür bağlamında tartışılmıştır.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre, deneysel çalışma öncesinde Kariyer Karar Verme Rehberlik Programının uygulanacağı deney grubu ile kontrol grubunun kariyer karar verme güçlük puanları arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir. Kariyer Karar Verme Rehberlik Programının uygulandığı deney grubunun Kariyer Karar Verme Güçlükleri puanlarında, bu eğitimi almayan kontrol grubuna göre anlamlı düzeyde bir azalma olduğu belirlenmiştir. Kariyer Karar Verme Grup Rehberliği Programı'na katılan öğrencilerin yaşadıkları kariyer karar verme güçlüklerinin program sonunda program öncesine göre anlamlı düzeyde azaldığı görülmüştür. Bu sonuç, araştırmada deney grubuna uygulanan Kariyer Karar Verme Grup Rehberliği Programı'nın öğrencilerin kariyer karar verme sürecinde yaşadığı güçlüğü ortadan kaldırmada anlamlı düzeyde etkili olduğunu göstermektedir.

Kariyer karar verme güçlüklerinin ortadan kaldırılmasına yönelik olarak yapılan ve etkili olan pek çok yurtiçi program, araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir. Doğan (2010) tarafından yapılan ve bu araştırmaya da ışık tutan araştırmada lise 9.sınıf öğrencilerine uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programının öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerini azaltmada etkili olduğu saptanmıştır. Kılıç (2016) ise araştırmasında, 9. ve 10. sınıf öğrencilerine uygulanan karar verme stratejileri eğitiminin, öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerini anlamlı ölçüde düşürdüğünü tespit etmiştir. Türkiye'de yapılan bir başka deneysel araştırma bulgularına göre, kariyer karar verme rehberlik programının 8. Sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerini azaltmada etkili olduğu görülmüştür (Gök, 2016). Ülkemizde yapılan bu araştırmalar öğrencilerin geleceği adına hayati önem arz eden kariyer danışmanlığı süreçlerinin sistematik temeller üzerine oturtulmasına katkı sağlayacak niteliktedir. Bununla birlikte, bu alanda yapılan çalışmalar daha çok

Amerika ve Avrupa temelli olduğundan ülkemizde yapılacak kültüre duyarlı ve görüşleri destekleyecek gelecek araştırmalara ihtiyaç olduğu düşünülmektedir.

Ülkemizde yapılan çalışmalarla birlikte yurtdışında da bu araştırmanın bulgularını destekleyecek bir çok araştırma mevcuttur. Gati ve Asher (2001), kariyer rehberlik sistemlerinin ergenlerin kariyer karar verme güçlüklerini azaltmada etkisini incelendikleri araştırmalarında, rehberlik sistemleri programının ergenlerin kariyer karar verme güçlüklerini anlamda düzeyde azalttığını tespit etmişlerdir. Reese ve Miller (2010) ise, geliştirdikleri kariyer gelişim programının kariyeriyle ilgili kararsızlık yaşayan üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerini anlamlı düzeyde azalttığı sonucuna ulaşmıştır. Yurtiçinde ve yurtdışında yapılan çalışmaların bulguları genel olarak değerlendirildiğinde, bu çalışmanın bulgularıyla paralellik göstermektedir.

Bacanlı (2008), lise öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerini tespit etmek amacıyla yaptığı araştırmasında ergenlerin karar vermeye dair kişisel kararsızlık ve işlevsel olmayan inançlar yaşadıklarını; aynı zamanda kendileriyle ve kariyer kararı verme ile ilgili eksik bilgiye sahip olduklarını, karar verme sürecinde ebeveynlerinden kaynaklanan çatışmalar yaşadıklarını saptamıştır. Gati ve Asher (2001)'a göre birey, karar verme sürecinde kişilik özellikleri, ilgi, yetenek ve değerlerine uygun karar vereceği alternatifleri belirleyemediği için kariyer kararsızlığı yaşamaktadır. Yapılan araştırmalar kapsamında kariyer karar verme güçlüklerini oluşturan unsurlar incelendiğinde öğrencilerin ilgi, yetenek ve değerlerinin ayrışmamış olması, başka bir deyişle öğrencilerin kendi kişilik özelliklerini henüz tanıyıp tanımlayamıyor oluşları ön plana çıkmaktadır. Bununla birlikte, kariyer alternatiflerini tanımamaları, işlevsel olmayan inançlar yaşamaları, ebeveynleri başta olmak üzere yakın çevreleriyle karar çatışması içinde olmaları öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerini oluşturan başlıca unsurlar olarak ön plana çıkmaktadır.

Bu bilgilerden hareketle, öğrencilere uygulanan kariyer karar verme grup rehberliği programında öncelikle ilgi, yetenek ve değerlerin tanınması ve ayrışması üzerinde durulmuş; kariyer ve meslek seçiminin odak noktalarının bu dinamikler olduğu vurgusu interaktif uygulamalar ve kendini değerlendirme envanterleriyle

yapılmıştır. Kariyer alternatiflerinin tanınması ve kariyer alternatifleri arasından seçim yaparken belirlenecek kriterlerin tespitiyle ilgili meslek inceleme formları uygulanarak öğrencilerin meslekleri tanımaları ve mesleği tanırken doğru soruları sormaları amaçlanmıştır. Ayrıca, internet tabanlı uygulamaların da kariyer alternatiflerini tanımadaki rolü aktarılmıştır. İşlevsel olmayan inançlar ve ebeveynle yaşanan karar çatışmasının oluşturduğu kariyer karar verme güçlükleri bağlamında rol oynama ve örnek olay uygulamalarına yer verilmiş; öğrencilerin bu unsurlara ait yaşantılarını büyük grupla paylaşımları amaçlanmıştır. Tüm bu etkinlikler bir aşamalılık içerisinde (Hazırlık Aşaması, Araştırma Aşaması, Seçim ve Plan Yapma Aşaması) işlenerek programın sistematik bir yapı kazanması ve kariyer alternatiflerinin aşamalar ilerledikçe elenerek en aza indirilmesi amaçlanmıştır. Bununla birlikte, bireysel ve grupla psikolojik danışma yönteminin bazı teknikleri (açıklama, yansıtma, yapılandırma vs.) de uygulama sürecinde kullanılmıştır. Uygulayıcının psikolojik danışman olması, bu tekniklerin kullanılmasına zemin hazırlamıştır. Tüm bu süreçler ele alındığında, programın kariyer karar verme güçlüğüne oluşturan temel unsurları içermesinin ve aşamalılık ilkesi çerçevesinde kariyer alternatiflerinin elenerek en aza indirilmesi sürecini desteklemesinin, kariyer karar verme güçlüklerinin azaltılması üzerinde etkili olmasında önemli rol oynadığı görülmektedir.

Araştırmanın bulgularına göre, yapılandırılmış ya da yarı yapılandırılmış, sistematik, aşamalılık ilkesine dayanan, çağdaş yöntem ve tekniklerle oluşturulmuş, ölçülebilir kariyer karar verme grup rehberlik programları öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerini azaltmaya yönelik olarak anlamlı düzeyde etkili olmaktadır.

Bu araştırma kapsamında edinilen bir diğer bulguya göre kız ve erkek öğrenciler kariyer ve karar verme süreçlerinde birbirlerine yakın düzeyde zorluk yaşamaktadırlar. Bacanlı (2012) meslek seçimiyle ilgili akılcı olmayan inançlarla kariyer karar verme güçlükleri arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre daha fazla kariyer karar verme güçlüğü yaşadığını saptamıştır. Yine Öztemel (2012)'in kariyer karar verme kontrol odağı ve öz yeterliklerinin lise öğrencilerinin kariyer kararsızlıklarını yordama gücünü incelediği

araştırmasına göre erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre kariyer karar verme güçlüklerini daha fazla yaşadıkları ortaya çıkmıştır.

Kararın niteliği ve etki kapasitesi bakımından bireyin eş seçimiyle birlikte hayat boyu vereceği önemli kararlardan olan meslek ve kariyer seçimi, çok boyutlu ve karmaşık bir süreçtir. Bu karmaşık ve çok boyutlu süreçte öğrencilerin en çok yardım aradığı yer okul rehberlik servisleri olarak görülmektedir. İşte bu noktada okul psikolojik danışmanlarına önemli görevler düşmektedir. Bu kritik karar sürecini doğru ele almak ve öğrencinin kendisi için doğru karar vermesine yardımcı olabilmek adına yapılandırılmamış bireysel öğrenci görüşmeleri yerine sistemli, etkililiği sınanmış programlara ihtiyaç vardır. Bu programların, okul psikolojik danışmanlarının rollerini kolaylaştıracağı, daha fazla öğrenciye daha hızlı ulaşacağı, kariyer karar verme sürecini tüm boyutlarıyla ele alarak öğrencinin kariyer karar verme güçlüklerini azaltacağı yapılan araştırma kapsamında görülmektedir. Zira kariyer karar verme süreci, okul psikolojik danışmanının tamamen bireysel yetkinliğine ve puan-meslek eşleşmesi üzerinden yapılan tercihlere bırakılamayacak kadar önemlidir. Elbette ki okul psikolojik danışmanları, lisans eğitimleri kapsamında doğru karar verme sürecine hâkim uzmanlardır. Ancak, kariyer danışmanlığı yeni bilginin ve yeni meslek dallarının her geçen artmasıyla sürekli güncellenen bir alandır. Ayrıca, M.E.B Yönetici ve Öğretmenlerin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmeliği doğrultusunda okullara atanan psikolojik danışman sayısı, özellikle yüksek mevcutlu okullarda karar verme sürecinin tüm boyutlarıyla ele alınabilmesinin önündeki en önemli engel olarak görülmektedir. Uzman yetersizliğinden ve buna bağlı olarak zaman yetersizliğinden dolayı kariyer karar verme süreçleri, öğrenciyle yapılan kısıtlı bireysel görüşmelerin ve kişilik ölçeklerinin ötesine geçememekte; bu durum da öğrencinin kariyer karar verme güçlüklerinin ortadan kaldırılmasında yeterli olmamaktadır.

Araştırmadan edinilen bulgular ışığında, yapılandırılmış kariyer karar verme grup rehberliği programlarının okul rehberlik servislerinin yıllık çalışma planlarına yerleştirilmesinin öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerinin azaltılmasına önemli katkıları olacağı açıktır. Bu kapsamdaki çalışmaların nitelikli şekilde uygulanabilmesi adına, liselerde haftada 1 saat olan rehberlik derslerinin saatlerinin

arttırılması ve bir psikolojik danışmana düşen öğrenci sayısının M.E.B. tarafından düşürülmesi gerekmektedir.

Bu çalışmanın her ne kadar genellebilirliği ve ana kütleyi temsil yeteneği düşük olsa da kariyer psikolojik danışmanlığı süreçlerinin daha sistemli bir şekilde yürütülmesi ve öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerinin ortadan kaldırılarak doğru kariyer kararı vermeleri adına ilgili literatüre önemli katkılar sunacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte; araştırma sürecinin farklı ortamda, farklı öğrencilerle ve farklı sınıf kademesiyle yürütülmesi bu araştırmanın, literatürdeki diğer araştırmalardan farkını ve özgünlüğünü ortaya koymaktadır. Kariyer karar verme süreciyle ilgili yapılacak müteakip araştırmaların artması, ilgili literatür ve uygulamalar önemli katkılar sağlayacaktır.

Bu araştırma kapsamında edilen bulgulardan yola çıkarak, alanda çalışan uzmanlara ileride yapacakları çalışmalara yardımcı olması ve ışık tutması adına aşağıda bazı önerilere yer verilmiştir:

1. Uygulanan program fen lisesi ve Anadolu liselerinin yanında, mesleki ve teknik Anadolu liselerinde, imam hatip liselerinde de uygulanarak etkililiği test edilebilir.
2. Bu çalışmada 220 öğrenciye KKVGO uygulanmış ve KKVGO puanı en yüksek olan 20 öğrenci seçilerek gönüllülük esasına dayanarak 10 öğrenci kontrol grubu 10 öğrenci deney grubu olarak belirlenmiştir. Müteakip araştırmalarda, grup dinamiğinin yükselmesi adına 15 kişiyi geçmemek üzere deney grubuna birkaç öğrenci daha dahil edilebilir.
3. Grup rehberliği programları uygulanırken teknolojik uygulamalardan faydalanılarak, daha hızlı dönüt alınması ve zamandan tasarruf edilmesi sağlanabilir.
4. Bu çalışmada izleme çalışması gerçekleştirilememiştir. Uygulamaların etkililiğinin uzun dönemli yararını sınamak adına izleme çalışması sürece eklenebilir.
5. Çalışma kapsamında uygulanan program 10 oturum ve her oturum 90 dakikalık sürelerle uygulanmıştır. Bu süre okul rehberlik servislerinin bazı kısıtlılıkları sebebiyle çok uzun olabilir. Program, öğrencilerin yaşadıkları

kariyer karar verme güçlük düzeylerine göre ya da yaşadıkları spesifik güçlüklerle odaklanılıp kısaltılarak uygulanabilir.

6. Tüm öğrencilerin çevresel değişkenlerden aynı oranda etkilendiği varsayılarak bu çalışma gerçekleştirilmiştir. Müteakip çalışmalarda sosyo ekonomik düzey, yaş, sınıf seviyesi, yaşanılan il gibi değişkenler de sürece dahil edilerek daha kapsamlı bir araştırma gerçekleştirilebilir.



KAYNAKÇA

- Akdağ, Mustafa: “SPSS’de İstatistiksel Analizler”, Malatya, 2008.
- Akkök, Füsün: “Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri Türkiye Ülke Raporu”, Ankara, **İŞKUR Dökümanları**, 2006.
- Akkoç, Funda: “Lise Öğrencilerinin Mesleki Kararsızlıkları ile Kariyer İnançları Arasındaki İlişki”, **Buca Eğitim Fakültesi Dergisi**, (32), 2012, s.49-70.
- Aytaç, Serpil: **Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi Sorunları**, İstanbul, Epsilon Yayınları, 1997.
- Bacanlı, Feride: “Kişisel Kararsızlık Ölçeği”, **Rehberlik ve Psikolojik Danışmada Kullanılan Ölçme Araçları ve Programlar Dizisi PDR' de Kullanılan Ölçekler**, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 1(2), 2005a, s.109-140.
- Bacanlı, Feride: **Kariyer Karar Verme Süreci. İçinde Ragıp Özyürek (Editör) Kariyer Yolculuğu**, Ankara, Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı Hayat Boyu Öğrenme Programı, 2008.
- Bacanlı, Feride: “Kariyer Karar Verme Güçlükleri ve Meslek Seçimine İlişkin Akılcı Olmayan İnançların İlişkisi”, **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**, 4(37), 2012, s.86-95.

Bacanlı, Feride: “Kariyer Karar Verme Güçlüklerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi”, **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**, 4(40), 2013, s.198-211.

Bacanlı, Feride: **Kariyer Gelişim Kuramlarının Kariyer Danışmasına Uygulanması**, Ankara, Pegem Yayınevi, 2017.

Bayraktar, Murat: **Lise Son Sınıf Öğrencilerin Değer Tercihleri ve Meslek Tercihleri Arasındaki İlişki**, İstanbul, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, 2009.

Baysal, Ayşecan: **Çalışma Yaşamında İnsan**, İstanbul, Avcıol Basın Yayın, 1993.

Büyüköztürk, Şener: **Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, Ankara, Pegem Yayınları, 2017.

Çakmak, Ebru:

Akgün, Özcan Erkan:

Karadeniz, Şirin:

Demirel, Funda:

Carney, Clark: **Discover the Career Within You**, New York, Brook/Cole Publishing Company, 1995.

Çakır, Mehmet Ali: “Bir Kariyer Grup Rehberliği Programının Lise Öğrencilerinin Meslek Kararsızlık Düzeylerine Etkisi”, **Doktora Tezi**, Ankara Üniversitesi, 2003.

- Çakır, M.Ali: “Mesleki Karar Envanterinin Geliştirilmesi”, **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, 37(2), 2004, s.1-14.
- Çolakkadıoğlu, Oğuzhan: “Ergenlerde Karar Verme Ölçeği'ni Türkçe' ye Uyarlama Çalışması”, **Eurasian Journal of Educational Research**, (26), 2007.
- Demir, Aslan: **Mühendisler ve İşletmeciler İçin Üretim Planlama**, İzmir, Bilge Han Basımevi, 1985.
- Doğan, Hüseyin: “Bilgi Verici Danışmanlık Programının Üniversiteye Giriş Sınavı ve Üniversite Eğitimine İlişkin Yanlış İnançlara Etkisi”, **Selçuk University Social Sciences Institute Journal**, (20), 2008, s.291-306.
- Doğan, Hüseyin: “Kariyer Karar Verme Grup Rehberliği Programının 9. Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Güçlük Düzeylerine Etkisi”, **Doktora Tezi**, Gazi Üniversitesi, 2010.
- Doğan, Hüseyin: “Çağdaş Kariyer Karar Verme Yaklaşım ve Modellerinin İncelenmesi”, **Türkiye Sosyal Politika ve Çalışma Hayatı Araştırmaları Dergisi**, 2014. <http://citeseerx.ist.psu.edu> adresinden 15 Şubat 2019 tarihinde edinilmiştir.

- Dündar, Gönen: Kariyer Geliştirme Cavide Uyargil ve diğ., **İnsan Kaynakları Yönetimi** içinde (264-288) İstanbul, Beta Yayınları, 2009.
- Erbaşı Ali: “Katılımcı Yönetim Yaklaşımının Stratejik Kararlardaki Pozitif Katkısı”, **E-Yaklaşım Dergisi**, (141), 2004.
- Ersöz Süleyman:
- Erdoğan, Nihat: **Kariyer Geliştirme: Kuram ve Uygulama**, Ankara, Nobel Yayıncılık, 2003.
- Fisher, Teresa: “Factors That Influence the Career Development of African-american and Latino Youth”, **Journal of Vocational Education Research**, 20(2), 1995, s.57-74.
- Griggs, Mildred:
- Gati, Itamar: “Making Career Decisions: A Sequential Elimination Approach”, **Journal of Counseling Psychology**, 33, 1986, s.408-417.
- Gati, Itamar: “A Taxonomy of Difficulties In Career Decision Making”, **Journal of Counseling Psychology**, 43, 1996, s.510-526.
- Krausz, Mina:
- Ospisow, H.Samuel:
- Gati, Itamar: “Prescreening, In-depth Exploration, And Choice”, **Career Development Quarterly**, 50, 2001, s.140-157.
- Asher, Itay:

Gati, Itamar: “High School Students' Career Related Decision-Making Difficulties”, **Journal of Counseling and Development**, 79, 2001a, s.331-340.

Gati, Itamar: “Internet-based Versus Paper-and-Pencil Assessment: Measuring Career Decision Making Difficulties”, **Journal of Career Assessment**, 9, 2001b, s.397-416.

Gati, Itamar: **International Handbook of Career Guidance: Decision Making Models and Career Guidance**, In:Eds: James A. Athanasou R. Van Esbroeck, 2008, s.157-185, Springer International Handbooks of Education.

Gelatt, H.B: “Decision-Making: A Conceptual Frame of Reference For Counseling”, **Journal of Counseling Psychology**, 33, 1962, s.240-245.

Gök, Ümit: “Kariyer Karar Verme Programının 8.Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Güçlükleri ve Mesleki Olgunluk Düzeylerine Etkisi” **Yüksek Lisans Tezi**, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, 2018.

Hamamcı, Zeynep:
Hamurlu, Kürşat: “Anne Babaların Meslek Gelişimine Yardımcı Olmaya Yönelik Tutumlar ve Bilgi Düzeylerinin Çocukların Mesleki Kararsızlıkları ile İlişkisi”, **İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 10, 2005, 55–69.

Hamamcı, Zeynep:
Çoban, Aysel Esen: “Mesleki Olgunluk ve Mesleki Kararsızlığın Akılcı Olmayan İnançlarla İlişkisi”, **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**, 3(27), 2007, s.31-42.

Janis, Irving:
Mann, Leon: **Decision Making: A Psychological Analysis of Conflict, Choice and Commitment**, New York, Free Press, 1977.

Kalaycı, Şeref: **SPSS Uygulamaları Çok değişkenli İstatistik Teknikleri**, Ankara, Asil Yayın Dağıtım, 2010.

Kavas, Ayşenur: “Testing a Model of Career Indecision Among University Students Based on Social Cognitive Career Theory”, **Doctoral Dissertation**, Middle East Technical University, 2011.

Kepçeoğlu, Muharrem: **Psikolojik Danışma ve Rehberlik**, İstanbul, Alkım Yayınevi, 2004.

Kesici, Şahin:
Hamarta, Erdal:
Arslan, Coşkun:
“Mesleki Karar Verme Zorlukları Ölçeğinin Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”
Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 23, 2007.

Kılıç, Ayşegül:
“Özel Anadolu Lisesi Öğrencilerinin Karar Verme Stratejilerini Geliştirme Amaçlı Hazırlanan Bir Grup Rehberliği Programının Etkililiğinin İncelenmesi”, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Ufuk Üniversitesi, Ankara, 2016.

Korkut-Owen, Fidan:
21. Yüzyılda Kariyer Gelişim Müdahaleleri, Ankara, Nobel Yayıncılık, 2013.

Kozak, A.Meryem:
Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 1326, 2001.

Kuzgun, Yıldız:
Meslek Danışmanlığı: Kuramlar ve Uygulamalar, Ankara, Nobel Yayınevi, 1999.

Kuzgun, Yıldız:
Meslek Danışmanlığı, Ankara, Nobel Yayınları, 2000.

Kuzgun, Yıldız:
Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2003.

- Kuzgun, Yıldız: **Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş**, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2006.
- MEB: **Tebliğler Dergisi**, sayı: 2481, 1997.
- Miller, D.Shen: “Historical Influences on the Evolution of Vocational Counseling. In D. Capuzziand M. Stauffer (Eds.)”, **Careerand Life Style Planning: Theory and Application**, Boston, Allynand Bacon, 2006, s.108-139.
- McWhirter E.Hawley:
- Nazlı, Serap: **Kapsamlı Gelişimsel Rehberlik Programları**, Ankara, Savaş Yayınevi, 2008.
- Özgüven İbrahim Ethem: **Bireyi Tanıma Teknikleri**, Ankara, PDREM Yayınları, 2005.
- Özoğlu, Süleyman Çetin: **Kuder İlgi Alanları Tercihi Envanteri Mesleki Form CH El Kitabı**, Ankara, Ankara Üniversitesi Basımevi, 1977.
- Öztemel, Kemal: “Kariyer Kararsızlığı ile Mesleki Karar Verme Öz Yetkinlik ve Kontrol Odağı Arasındaki İlişkiler”, **Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 32(2), 2012.

Öztemel, Kemal: “Lise Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Güçlüklerinin Yordayıcıları Olarak Algılanan Sosyal Destek ve Cinsiyet”, **Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**, 2013.

Öztemel, Kemal: “Career in Decisiveness of Turkish High Schools Students: Associations with Personality Characteristics”, **Journal of Career Assessment**, 22 (4), 2014, s.66-681.

Özyürek, Ragıp: **Kariyer Yolculuğu**, Ankara, Ses Reklam, 2008.

Özyürek, Ragıp: **Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Kuramları**, Ankara, Nobel Yayıncılık, 2013.

Pascarella T.Ernest: “Studying College Students In The 21st Century: Meeting New Challenges”, **The Review of Higher Education**, 21 (2), 1997, s.151-165.

Pişkin, Metin: “Türkiye’de Psikolojik Danışma ve Rehberlik Hizmetlerinin Dünü, Bugünü ve Yarını”, M. Hesapçıoğlu ve A. Durmuş (Ed.), **Türkiye’de Eğitim Bilimleri: Bir Bilanço Denemesi**, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2006, s.458-501.

Reese Robert: “Using Outcome To Improve a Career Development
Miller D.Charles: Course: Closing The Scientist-practitioner Gap”,
Journal of Career Assessment, 18(2), 2010, s.207-
219

Sarı, Volkan: “Sosyal Bilişsel Öğrenme Teorisine Dayalı Grup
Müdahalesinin Üniversite Öğrencilerinin Kariyer
Araştırma Öz Yeterliklerine Etkisi”, **Doktora Tezi**,
Karadeniz Teknik Üniversitesi, 2014.

Seymen, Oya: “Geleneksel Kariyerden, Sınırsız ve Dinamik /
Değişken Kariyere Geçiş: Nedenleri ve Sonuçları
Üzerine Yazınsal Bir İnceleme”, **Uludağ
Üniversitesi İİBF Dergisi**, 2004, s.79-114

SPSS: **SPSS for Windows Paket Programı**, 2002.
<https://spss.tr.softonic.com/>

Şekerli, Büşra: “Ortaokul 8. Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Karar
Verme Güçlükleri ile Kariyer Gelişimleri ve Benlik
Saygıları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”,
Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, 2016.

Tan, Hasan: **Psikolojik Danışma ve Rehberlik: Teori ve
Uygulama**, İstanbul, M. E. Basımevi, 2000.

Tunç, Azize: **Kariyer Yönetimi Planlaması ve Geliştirme**,
Uygur, Akyay: Ankara, Gazi Kitabevi, 2001.

- Ülkü, Sıral: “Meslek Seçimi”, **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, 1996, s.11-18.
- Ünsal, Pınar: **Kariyer Gelişim Kuramları ve Kariyer Danışmanlığı**, Ankara, Nobel Yayıncılık, 2014.
- Yazıcıoğlu, Aylin: “İlköğretim Sekizinci Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Karar Düzeylerinin İncelenmesi: Uzunlamasına Bir Çalışma”, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008.
- Yazıcıoğlu, Yahşi: **SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, Ankara, Detay Yayıncılık, 2007.
- Yeşilyaprak, Binnur: **Eğitsel ve Mesleki Rehberlik**, Ankara, Varan Matbaası, 1995.
- Güngör, Abide:
- Kurç, Güzin:
- Yeşilyaprak, Binnur: “Mesleki Gelişim Süreci Açısından Temel Eğitim Dönemi”, **III. Ulusal PDR Kongresi Bildiriler Kitabı** içinde (97-104), Adana, Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, 1997.

Yeşilyaprak, Binnur: “Türkiye’de Psikolojik Danışma ve Rehberlik Alanının Gelişiminde Türk PDR-DER’in Rolü”, F. Korkut ve R. Özyürek (Ed.), **Gelişen Psikolojik Danışma ve Rehberlik: Meslekleşme Sürecinde İlerlemeler** İçinde (21-54), Ankara, Nobel Yayınları, 2007.

Yeşilyaprak, Binnur: **Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı**, Ankara, Pegem Akademi, 2011.

Yeşilyaprak, Binnur: “Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığında Paradigma Değişimi ve Türkiye Açısından Sonuçlar: Geçmişten Geleceğe Yönelik Bir Değerlendirme”, **Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri**, 12(1), 2012, s.97-118.

Zunker, Vernon: **Career Counseling: Applied Concepts of Life Planning**, Pacific Grove, Brooks/Cole Inc., 2002.

EKLER

EK-1 Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği

Örnek maddeler:

1. Bir meslek seçmem gerektiğini biliyorum, fakat bugünlerde içimde bir meslek seçme isteği yok.
2. Yeteneklerimin ve kişilik özelliklerimin gelecekte nasıl olacaklarını bilmediğim için bir meslek kararı vermek bana zor geliyor.
3. Meslek kararı verirken hangi yolları izleyeceğimi bilmediğim için bir meslek kararı vermek bana zor geliyor.
4. Çoğunlukla başarısızlıktan korkarım.
5. Bana en uygun mesleğin ne olduğunu zaman göstereceği için şimdi bir meslek seçmek zorunda olmadığıma inanıyorum.

EK-2 Kariyer Karar Verme Grup Rehberliği Programı (Doğan,2010)

Birinci Oturum

Amaçlar:

1. Kariyer grup rehberliğinin genel amacını bilmek
2. Grupta uyulması gereken kuralları bilmek
3. Verilecek olan ev ödevlerinin önemini bilmek

İşlem:

1. Grup lideri ve öğrenciler belirlenen saatte rehberlik servisinde toplandı ve grup üyeleri birbirleri ile tanıştı
2. Grup lideri tarafından grupta uyulması gereken kurallar anlatıldı.
3. Bu kurallara uymanın önemi ve yararları anlatıldı.
4. Grupta uyulması gereken kurallarla ilgili olarak aşağıdaki kontrat imzalandı.

Grup Kontratı:

- Grup üyeleri, haftada 1 kez olmak üzere 8 hafta boyunca, okul saatleri dışında rehberlik servisinde toplanacaktır. Her oturum 90 dakikadır.
- Grup üyeleri her oturuma katılacaktır. Acil durumlarda gruba katılamayacak olanlar, grup liderine önceden haber vereceklerdir.
- Her üye birbirine saygılı davranacaktır.
- Grup üyeleri verilen ev ödevlerini zamanında yerine getireceklerdir.
- Gruba getirilen örnek olaylar tartışılırken her üye katkıda bulunmaya çalışacaktır.
- Üyeler birbirlerini dikkatli bir biçimde dinleyerek, farklı görüş ve düşüncelerini ben dili kullanarak serbestçe açıklayacaklardır.

Grup amaçlarına ulaşabilmek için yukarıdaki grup kurallarına uymayı kabul ediyorum.

Ad soyad:

İmza :

5. Verilen ev ödevlerinin nasıl yapılacağı ve nelere dikkat edileceği ile ilgili bilgi verildi.
6. Her oturumun 90 dakika olacağı öğrencilere hatırlatıldı.

İkinci Oturum

Amaçlar:

1. Alan seçme ile ilgili temel kavramları (abitur, alan/meslek alanı, fen bilimleri, sosyal bilimler, Türkçe-matematik, yabancı dil, sanat ve spor alanı, alan dersleri, seçmeli ders, alanla ilgili ve diğer seçmeli dersler, ders seçme) hakkında bilgi edinmelerine yardımcı olma.
2. Meslek seçme ile ilgili temel kavramların (meslek, iş, meslek tercihi, meslek tercih listesi, meslek seçimi, mesleğe girme) kavramları hakkında bilgi edinmelerine yardımcı olma.
3. Alan seçerken göz önüne alınacak faktörler hakkında bilgi edinmelerine yardımcı olma.
4. Kariyer seçerken göz önüne alınacak faktörler hakkında bilgi edinmelerine yardımcı olma.
5. Alan ve kariyer seçiminin önemini fark etmelerine yardımcı olma.

Hedef ve Davranışlar

Hedef 1: Alan/Meslek seçme ile ilgili temel kavramları açıklama

Davranışlar:

- Meslek, İş, Meslek tercihi, Meslek seçimi, Meslek tercih listesi, Alan/meslek alanı kavramlarını bilir/söyler,
- Meslek, İş, Meslek tercihi, Meslek seçimi, Meslek tercih listesi, Alan/meslek alanı kavramlarına örnekler verir.
- Alan çeşitlerinin (ABITUR, Türkçe-Matematik, Sosyal Bilimler, Matematik Fen, Yabancı Dil) kaynaklık ettiği mesleklere örnekler verir.
- Alan seçerken sınıf geçme uygulamasını uygulayan ortaöğretim kurumları ile ilgili yayınlarda tanıtılan alanlar hakkında bilgi edinmek gerektiğini bilir/söyler,
- Seçilmek istenilen alana kaynaklık eden derslerle bunlara ilişkin başarı notlarının alan seçmedeki etkisini açıklar,
- Alan/kariyer seçiminde yardım alacağı kaynakları bilir/söyler.

Hedef 2: Alan/kariyer seçiminin önemini açıklama

Davranışlar:

- Onuncu sınıfa (lise II. sınıfa) başlarken ileride girilmek istenilen meslekle ilgili bir alanı/meslek alanını seçmek gerektiğini açıklar,
- Alan/kariyer seçmenin önemine ilişkin örnekler verir,
- Alan/kariyer seçmenin yaşamının diğer alanlarını nasıl etkileyeceği ile ilgili tahminlerde bulunur,

Hedef 3: Alan/kariyer kararı verirken göz önüne alınacak faktörlerin neler olduğunu açıklama

Davranışlar:

- Alan/kariyer seçerken göz önüne alınması gereken faktörlerin adlarını bilir/söyler,
- Kariyer tercih listesindeki mesleklerin hangi yetenekleri, becerileri, ilgileri, mesleki değerleri, kişisel özellikleri vb. lerine örnekler verir,
- Yetenek, ilgi ve değerlerin özelliklerinin neler olduğunu açıklar,
- Özel ve genel yeteneklerine, becerilerine örnekler verir,
- İlgilerine, hobilerine örnekler verir,
- Kendi kişisel özelliklerine örnekler verir
- Seçilmek istenilen meslekler hakkında edinilen bilgileri (hangi yetenekleri, ilgileri, becerileri gerektirdiklerine ilişkin bilgileri kendi özel ve genel yetenekleri, ilgilerini ve becerileri ile karşılaştırılacağını bilir/söyler.

Materyaller:

1. T.C. M.E.B. Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Sınıf Geçme Yönetmeliği. Ankara: 2016.
2. Milli Eğitim Bakanlığı Tebliğler Dergisi. Ekim 2018, 81, 2733.

Eğitsel Teknik: Bilgi verme, grup tartışması

İşlem:

1. Öğrencilerin rehberlik servisinde daire oluşturacak biçimde oturmaları sağlandı.
2. Gruba “Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumlarında Sınıf Geçme Yönetmeliği” inden “Sınıf Geçme Uygulaması” hakkında bilgi verildi.
3. Alan ve kariyer seçiminin önemi grupta tartışıldı.
4. Gruba, meslek seçimine ilişkin temel kavramlardan “Meslek nedir?” sorusu yöneltildi.
 - a. Öğrenciler bu kavramı tanımlamaları ve cevaplarını tartışmaları istendi.
 - b. Kavramın tanımıyla ilgili olarak ileri sürülen fikirlerin ortak noktasından hareket edilerek kavramı bir de grup lideri tanımlandı.
5. İş, meslek alanı, meslek tercihi, meslek seçimi, mesleğe girme, alan seçme, ders seçme kavramları grup tartışmasına sunularak tartışıldı.
6. Her öğrenciye meslek alanları (ABITUR, Matematik-Fen, Türkçe- Matematik, Spor, Güzel Sanatlar, Yabancı Dil ve Sosyal Bilimler alanı) ve bu meslek alanlarına kaynaklık eden derslerden oluşan tablo verildi. Bununla ilgili olarak;
 - a. Derslerin neden bu şekilde gruplandırıldığı,
 - b. Neden belirli meslek alanlarının oluşturulduğu soruları gruba yöneltilerek grup üyelerinin cevaplarını paylaşmaları sağlandı.
7. Grup üyelerine meslek alanları, meslekler, meslek alanlarında okutulan dersler konusunda rehberlik servisinden, internetten, ÖSYM resmî sitesinden yararlanabilecekleri anlatıldı.
8. Gruba, “Alan ve kariyer seçerken göz önüne alınması gereken faktörler nelerdir?” sorusu yöneltildi. Bununla ilgili olarak her öğrencinin vermiş olduğu cevaplar tahtaya yazıldı. Son olarak öğrencilerin cevapları ile aşağıdaki tablo tahtaya yazılarak öğrencilerle paylaşıldı.

Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler

İnsanların meslek seçimlerini çeşitli faktörler etkiler.

Örneğin :

Bireyin fiziksel özellikleri	İlgileri
Cinsiyeti	Yetenekleri
Beden Yapısı İhtiyaçları	Ailenin ekonomik durumu vb.

Yukarıdaki tabloyla ilgili olarak öğrencilere;

- a. Meslek seçimini etkileyen faktörlerden en önemlileri hangileridir?
- b. Bu faktörleri dikkate almamak ne gibi sonuçlar doğurabilir? Soruları yöneltilerek yanıtları tartışıldı.

9. Öğrencilere hayattaki en önemli kararların başında “alan ve meslek seçimi olduğu” söylenerek bunun nedenlerinin neler olabileceklerini tartışmaları istendi.

- İnsan hayatı boyunca zamanın büyük kısmını geçireceği uğraşı alanını seçer,
- İnsan mesleğini seçince hayatı da ona göre şekillenir,
- İnsanın meslek seçimi eş seçimini de etkiler.
- İnsanı mutlu eden en önemli şey kendi özelliklerini ifade edeceği bir yol bulmasıdır.

10. Doğru verilmiş bir alan ve kariyer kararının hayatında neleri etkileyebileceği sorusu gruba yöneltilerek öğrencilerden gelen cevapların ortak noktaları üzerinde duruldu.

11. Grupta yapılanlar öğrencilere özetletildikten sonra ev ödevi-1 verilip grup oturumuna son verildi.

Ev Ödevi- 1: Her öğrencinin hafta içi Kendini Değerlendirme Envanteri’ni (KDE) doldurmaları istendi.

Üçüncü Oturum

Amaçlar:

1. Alan ve meslek seçimini etkileyen kişilik özellikleri hakkında Kendini Değerlendirme Envanterini kullanarak bilgiler toplamalarına yardımcı olma.
2. Kendini değerlendirme envanteri profilini yorumlayarak sahip olduğu özelliklerin neler olduğunu değerlendirmelerine yardımcı olma.

Hedef ve Davranışlar

Hedef 4: Alan/kariyer kararı verirken göz önüne alınacak faktörlerin neler olduğunu açıklar.

Davranışlar:

- Alan/kariyer seçerken göz önüne alınması gereken faktörlerin etkilerini kavrar
- Yetenek, ilgi ve değerlerin özelliklerinin neler olduğunu açıklar,
- Özel ve genel yeteneklerine, becerilerine örnekler verir,
- Kendi kişisel özelliklerine örnekler verir
- Seçilmek istenilen meslekler hakkında edinilen bilgileri (hangi yetenekleri, ilgileri, becerileri gerektirdiklerine ilişkin bilgileri kendi özel ve genel yetenekleri, ilgilerini ve becerileri ile karşılaştırılacağını kavrar.

Materyaller:

1. Kendini Değerlendirme Envanteri Programı
2. Kendini Değerlendirme Envanteri yetenek, ilgi ve değerleri (Ek-1)
3. Kendini Değerlendirme Envanteri örnek profili (Ek-2)

Eğitsel Teknik: Bilgi verme, grup tartışması

İşlem:

1. Grup lideri tarafından ev ödevi-1 hatırlatıldı, hafta içi KDE'sini doldurup rehberlik servisine teslim eden öğrencilerin profilleri çıkarıldığı için öğrencilere profiller teslim edildi.

2. Öğrencilere profil çıktıları üzerinde daha sonra çalışılacağı söylendi. Yetenek, ilgi ve mesleki değerler nelerdir, bunları nasıl tanıyabilirsiniz? Sorusu gruba yöneltilerek grup etkileşimi başlatıldı.
 - a. Yetenek nedir? Yeteneği nasıl tanıyabiliriz? Sorusu öğrencilere yöneltilerek grup liderinin verdiği ipuçları doğrultusunda grup tartışması yapıldı.
 - b. İlgi nedir? İlgileri nasıl tanıyabiliriz? Sorusu öğrencilere yöneltilerek grup liderinin vermiş olduğu ipuçları (imkânları ne olursa olsun çalışmaktan, yapmaktan çok hoşlandıkları ve başarılı oldukları dersleri, işleri, etkinlikleri düşünmelerini söyleyerek) doğrultusunda grup tartışması yapıldı.
 - c. Mesleki değerler nedir? Mesleki değerleri nasıl tanıyabiliriz? Sorusu öğrencilere yöneltilerek grup liderinin vermiş olduğu ipuçları doğrultusunda grup tartışması yapıldı.
3. Grup lideri daha sonra her öğrenciye Ek-1'deki KDE'nin ölçtüğü yetenek, ilgi ve değerler içeriği dağıtıldı. Yeteneklerin neler olduğu ve özellikleri hakkında öğrencilere bilgi verildi. Grup lideri aynı işlemi sırasıyla ilgiler ve mesleki değerler için de tekrarladı.
4. Öğrencilere Ek-2'deki örnek profil gösterilerek profilin nasıl yorumlanacağı öğrencilere gösterilerek, öğrencilerden gelen sorular cevaplandırıldı.
5. Grup lideri her öğrencinin kayıtlı olan profillerini açmalarını isteyerek kendi yetenek, ilgi ve değerlerinin neler olduğu sorusunu gruba yöneltmiştir.
6. Grup lideri her öğrencinin profillerini tek tek grupla paylaşımlarını sağlayarak diğer öğrencelerle tartışmaları istendi.
7. Her öğrenciye KDE yetenek listesi, ilgi ve mesleki değerler listesi dağıtıldı. Her öğrencinin kendi profillerini dikkate alarak aşağıdakileri yönergeleri gerçekleştirmeleri istendi;
8. Hangi yetenek ve ilgilere ne kadar sahip olduklarını derecelemeleri;
9. Mesleki değerlerini ise sıralamaları istenerek bir liste oluşturmaları istendi ve grup oturumuna son verildi.

Ev Ödevi-2:

Bütün öğrencilere Erdem (2005) tarafından geliştirilen “Mesleklere İlişkin Yanlış İnançlar” ölçeği dağıtılarak öğrencilerin dikkatli bir şekilde doldurmaları istendi.

EK- 1. Kendini Değerlendirme Envanterinin Ölçtüğü Yetenek, İlgi ve Değerler

Kendini Değerlendirme Envanteri öğrencilerin kendilerini daha iyi tanımalarına yardımcı olmak amacıyla hazırlanmıştır. Lise öğrencilerinin üst eğitim kurumları ve meslek tercihlerinde yardımcı olunması amacıyla uygulanmaktadır. Envanterde ilgi, yetenek ve meslek değerleri kavramları kısaca açıklandıktan sonra her bir özelliği tanımlayıcı durumlar verilmekte ve kişinin bu durumlarda nasıl davrandığı sorulmaktadır. Birey bu sorulara vereceği açık ve içten cevaplarla kendini sınama imkânı bulur. Ayrıca öğrencilerin ilgi, yetenek ve değerlerini algılama biçimleri konusunda fikir sahibi olmamızı sağlar.

İlgi: Herhangi bir zorlanma altında olmadan ya da kendisine bir ödül vaat edilmediği halde kendiliğinden birtakım faaliyetlere girişmek ve bunları yapmaktan zevk almak, doyuma ulaşmaktır. Bir insanın ilgi duyduğu faaliyetler genellikle yetenekli olduğu alanlardır.

Kendini Değerlendirme Envanterinde ele alınan ilgi grupları:

Temel Bilim, Sosyal Bilim, Canlı Varlık, Mekanik, İknâ, Ticaret, İş Ayrıntıları, Edebiyat, Güzel Sanatlar, Müzik, Sosyal Yardım.

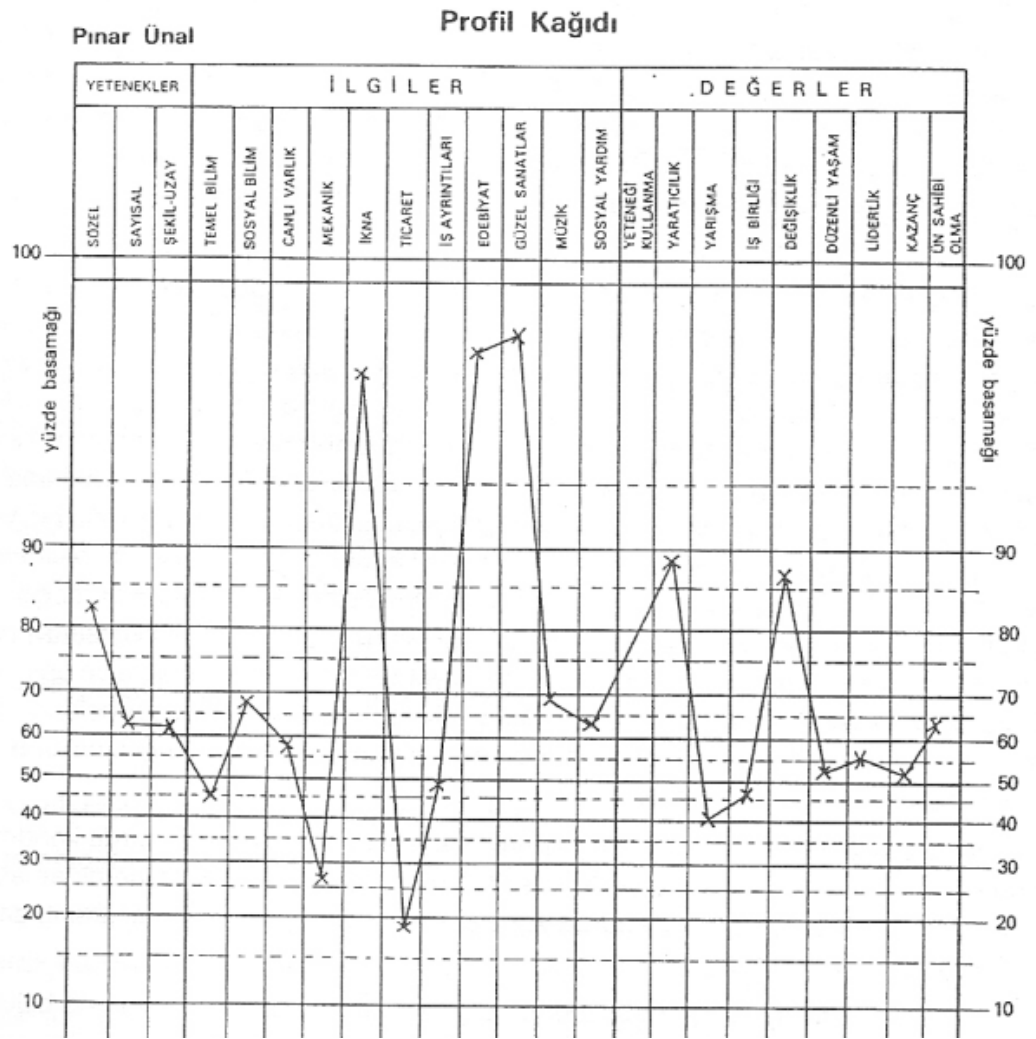
Yetenek: Öğrenme gücü, belirli bir eğitimden yararlanma gücü olarak tanımlanabilir. Bireylerin kalıtımla getirilen gizil gücünün eğitim ve çevreyle geliştirilmiş kısmını ifade eder. Böylece bireyin belirli bir yaşa kadar geliştirdiği becerilere bakarak onun yeni bir eğitim sürecinden ne kadar yararlanabileceği kestirilebilir.

Kendini Değerlendirme Envanterinde ele alınan ilgi grupları: Sözel Yetenek, Sayısal Yetenek, Şekil – Uzay Yeteneği

Değerler: Meslek faaliyetinin sonunda beklenen doyum mesleki değer olarak tanımlanır. Mesleki değer “Ben ne için çalışıyorum” “mesleğimden ve hayatımdan ne bekliyorum” sorularına ‘çok fazla para kazanmak için’ ‘yeteneklerimi geliştirmek için’ vb. verilen cevaplarla temsil edilir.

Kendini Değerlendirme Envanterinde ele alınan değer grupları: Yeteneği Kullanma, Yaratıcılık, Yarışma, İş birliği, Değişiklik, Düzenli Yaşam Liderlik, Kazanç, Ün Sahibi Olma

Ek-2 Kendini Değerlendirme Envanteri Örnek Profil Kâğıdı



Dördüncü Oturum

Amaçlar:

1. Öğrencilerin işlevsel olmayan düşünce ve inançlarının alan ve kariyer seçimine etkisini anlamalarına yardımcı olma.
2. Öğrencilerin alan ve kariyer karar vermeye ilişkin kendi işlevsel olmayan düşünce ve inançlarını fark etmelerine yardımcı olma.
3. Doğru verilmiş kariyer kararının hayatlarındaki önemini kavramalarına yardımcı olma.

Hedef ve Davranışlar

Hedef 5: Alan ve kariyer kararı vermeye ilişkin işlevsel olmayan inançların etkilerini değerlendirme

Davranışlar:

- Alan ve kariyer seçimine ilişkin işlevsel olmayan inançların ve mantıksız düşüncelerin neler olduğunu açıklar,
- Alan ve kariyer seçimine ilişkin işlevsel olmayan inançlarının ve mantıksız düşüncelerinin neler olduğunu fark eder,
- Alan ve kariyer seçimine ilişkin işlevsel olmayan inançlarına ve mantıksız düşüncelerine örnekler verir,
- Kariyer ve alan seçimi ile ilgili işlevsel olmayan inançların alan ve meslek seçimine olumsuz etkilerini tahmin eder,
- Kariyer ve alan seçimine ilişkin işlevsel olmayan inançların nereden kaynaklanabileceğini açıklar/tartışır.

Materyaller:

1. Mesleğimi Ben Seçmeliyim (Ek-3)
2. Mesleklere İlişkin Yanlış İnançlar Ölçeği (Ek-4)

Eğitsel Teknik:

Hipotetik vak'a tartışması, bilgi verme, grup tartışması, sokratik sorgulama

İşlem:

1. Geçen hafta grupta neler yapıldığına dair lider tarafından özetleme yapıldı.
2. EK-3'deki Mesleğimi ben seçmeliyim adlı mesleki hipotetik vak'a öğrencilere dağıtıldı ve sessizce okumaları istendi. Sessiz okuma bittikten sonra gönüllü bir öğrenciden vak'ayı gruba yüksek sesle okuması istendi.
3. İlhan'ın, arkadaşı Mustafa'yı görünce "şaşırması" ve Mustafa'nın "lisede yanlış meslek alanını seçmesi" sizce hangi nedenlerden kaynaklanmış olabilir? sorusu öğrencilere yöneltilerek grup tartışması başlatıldı.
4. Meslek seçimi sürecinde, yanlış inanışların doğru meslek kararı vermenin önündeki en büyük engel olduğu öğrencilere hatırlatıldı. Meslek alanı ve meslek kararı verirken bu yanlış inançlarla karşılaşabilecekleri gruba açıklandı. Daha önce doldurmaları istenilen Ek-4'teki geliştirilen "Meslek Seçimine Yönelik Yanlış İnanç Ölçeği"ne verilen yanıtlar grupta ele alındı.
5. Bu ölçekteki yanlış inançlara ek olarak eklemek istedikleri fonksiyonel olmayan inançlar olup olmadığı soruldu. Öğrenciler aşağıdaki "düşüncelerinde" sık sık arkadaşları ve öğretmenleri tarafından dile getirildiğini söylediler.
6. Daha sonra öğrencilerden bu işlevsel olmayan inançların alan ve meslek seçimine nasıl etki edebileceklerini tartışmaları istendi.
 - a. Her öğrenciye verilen Meslek Seçimine Yönelik Yanlış İnanç Ölçeği'ndeki en çok işaretlenen maddelerin neler olduğu sorularak, bu inançlardan en çok yaşananlar grup sürecinde paylaşıldı.

Öğrencilerin mesleklerle ilgili en çok sahip oldukları işlevsel olmayan inançlar:

- Zeki öğrenciler fen ve matematik ağırlıklı bölümleri seçerler ve başarılı olurlar.
- Üniversite puanı arttıkça, girilen bölümün statüsü artar.
- Sayısal bölümler, daha fazla para kazanan statülü bölümler oluyor.
- Bölümleri sınavdan önce araştırırsam da puan gelmeden bunun fazla anlamı yok.

7. Alan ve meslek seçimine ilişkin yanlış inançlar grupta tartışıldıktan sonra "en ideal mesleğin kişinin özelliklerine en uygun meslek olduğu" vurgulandı.

8. Grup oturumunda yapılanlar, grup lideri tarafından öğrencilerin de katılımıyla özetlenerek oturuma son verildi.

Ek-3 Mesleğimi Ben Seçmeliyim (Ahmet'in Günlüğünden)

Sevgili günlük,

Bugün yıllardır görmediğim bir arkadaşımın çok ilginç bir şekilde karşılaştım. Bir alışveriş merkezinde güvenlik görevlisi olarak çalışan arkadaşımı görünce şaşkınlığımı gizleyemedim. Onu orada gördüğüme çok şaşırmıştım. Çünkü Mustafa lisede çok gözde bir öğrenciydi. Onu ilerde çok iyi bir avukat olarak göreceğimi sanıyordum. Lise 9.sınıfta aynı sınıftaydık ve Mustafa Türkçe ve matematik derslerinde harikaydı. Bu mesleğe nasıl girdiğini sordum merakla.... Lisede yanlış bölüm dedi mahzunca...Ailesi, bazı öğretmenleri ve yakın arkadaşları sayısal alana gitmesi için baskı yapmış. “Çünkü zeki insanlar sayısala gidermiş.” “Fen alanını yapan zaten sözel dersleri yaparmış.” Ama öyle olmamış işte. O lisenin başlarındaki çalışkan Mustafa fen derslerini yapamamış. YKS’de de sayısal alan yapmak zorunda tabi., üç kere girmiş sınava. Ama olmamış. Askerden geldikten sonra güvenlik görevlisi kursuna gidip bu işe girmiş...

İşte günlük. Üzüldüm Mustafa’ya. Biliyorum her meslek çok değerli. Ama her insan yetenekleri doğrultusunda istediği mesleği yaparsa...Sonra benim o yıllarda yaşadıklarım geldi aklıma...Evet gerçekten meslek seçmek zor ve sıkıntılı bir süreç...ancak insanın hayatındaki en önemli kararlardan biri.... Bugün bunu biraz daha anladım... Düşünsene hayatını kendi ellerinle şekillendiriyorsun...

Ben de 9.sınıfta bu sürecin stresini çok yaşadım. Bir meslek seçmem gerektiğini biliyordum ama bunu şimdi yapmak istemiyordum. Hayat sadece iş mi demekti ki illa o yıl bir karar vereyim. Hayat beni doğru mesleğe yönlendirecekti bence...Galiba ben bu kararı verip mutsuz olmaktan, kararı veren olmaktan korkuyordum. Keşke biri gelip bana geleceğimi gösterse, hatta kararı o versem kurtulsam stresten dediğim günler olmuştu.

Bir alan seçecektim ve bu beni gelecekteki mesleğime götürecekti. Gelecekle ilgili hayallerim vardı, bu hayallerin olması için önce bir meslek alanı seçmem

gerekiyordu. Bu meslek alanından hangi mesleklere gidebilir bunu bilmediğim gibi, meslekleri bile tam bilmiyordum. Hangi meslek ne gerektirir, çalışma şartları ne, iş bulma imkânı ne, geleceği nasıl, bana ne kadar uygun, ilgilerim neler, kişilik özelliklerim neler tam bilmiyordum.

Sonra bir gün oturdum önce hayallerimi yazdım. Sonra olmak istediğim meslekleri. Daha sonra “ben neleri daha kolay öğrenebiliyorum, neleri başarı ile yaptım ve yapabiliyorum, neleri yapmaktan sıkılmıyorum, benim için çalışmanın anlamı ne? Kendime bu soruları sordum. Kendimle ilgili sahip olduğum şeyleri netleştirmeye çalıştım. Sözel becerilerim kuvvetliydi. Başkalarını kolayca ikna edebiliyordum. Birilerine bir şeyler öğretmekten büyük zevk alıyordum. İngilizce film izlemekten hikâye okumaktan müthiş zevk alıyordum. Ancak şimdi meslekleri de tanımiyordum pek fazla, internetten ve öğretmenlerimden bana uygun olan meslekleri araştırdım. Mesleklerin gerektirdiği özellikler, gelecekteki durumlarını, YKS puanlarını, okutulan dersleri, kazancını ve diğer özelliklerini araştırdım. Kendi özelliklerimle mesleklerin özelliklerini karşılaştırdım. Kafamda yavaş yavaş bir şeyler oluşmaya başlamıştı artık. Dil alanı bana daha uygundu. Ancak karar vermek hala kolay gelmiyordu. Çünkü okulda bu süreci gün be gün yaşıyordum. En yakın arkadaşım Türkçe-Matematik alanına gidiyordu. Ondan ayrılmak istemedim önceleri. O da baskı yaptı birlikte okuyalım diye. Sonra düşündüm bu hayat benimdi ve bu hayatı ben yaşayacaktım. İstediğim işi, yeteneklerime uygun işi yapmalıydım, arkadaşımın olduğu işi değil. Sonunda kararımı biraz daha netleştirdim.

Ailem de telaşlıydı bu arada...Haklılardı tabii...Hayatımın en önemli kararlarından biri idi bu. Onlara dil alanını seçeceğimi söyledim. Annem çok tepki gösterdi. Madem sözel alan seçeceksin o zaman hukuk oku dedi. Senin ikna kabiliyetin yüksek oğlum avukat ol.... Ailemi dinledim önce. Sonra anlattım yabancı dile daha yatkın olduğumu, bu alanı ve mesleklerini araştırdığımı, bu dersleri daha kolay ve zevkle yapacağımı... İlk başta karşı çıktılar biraz daha ancak ben sahip olduğum özellikleri ve sahip olmak istediğim mesleğin özelliklerini o kadar iyi araştırmıştım ki ailem bu kararın bir heves olmadığını anlayarak onlarda kararımı desteklediler. Sonrasını biliyorsun zaten...Zevkli ve isteyerek geçen 3 yıl...Sonra YKS...Tabi istediğim, sevdiğim ve çalıştığım alandan sınava girince istediğim puan geldi. İngilizce öğretmenliğini seçtim...

Ek-4 Mesleklere İlişkin Yanlış İnançlar Ölçeği (Erdem, 2005)

Ölçek maddelerinden örnekler;

- Bir meslekten hoşlanıyorsam o mesleği mutlaka iyi yaparım.
- Bir mesleğe girmeden önce o meslek hakkında her şeyi bilmek gerekir.
- Mesleğimde saygın biri olmak için popüler meslekleri seçmem gerekir.
- Doğru mesleği seçme şans işidir.



Beşinci Oturum

Amaçlar:

1. Karar verme basamaklarının neler olduğunu bilmelerine yardımcı olma,
2. Ardışık Eleme Yöntemi'nin basamaklarının neler olduğunu bilmelerine yardımcı olma
3. Örnek bir uygulama üzerinde Ardışık Eleme Yönteminin Basamaklarını kullanabilme

Hedefler:

Hedef 6: Karar vermenin basamaklarının neler olduğunu açıklama

Davranışlar:

- Karar verme durumunun ne olduğunu bilir/söyler,
- Karar verme durumunun tanımlanmasını gerekliliğini bilir/söyler,
- Karara ilişkin seçeneklerin belirlenmesi gerektiğini bilir/söyler,
- Seçenekler hakkında bilgi toplanması gerektiğini bilir/söyler,
- Toplanan bilgilerin, istekleri karşılama olasılığı açısından değerlendirilmesi gerektiğini bilir/söyler,
- Uygun seçeneğin belirlenmesi gerektiğini bilir/söyler,
- Karara ilişkin planın uygulamaya konması gerektiğini bilir/söyler,
- Kararın sonucunun değerlendirilmesi gerektiğini bilir/söyler.

Hedef 7: Ardışık eleme yönteminin basamaklarının neler olduğunu açıklama

Davranışlar:

- Alternatiflerle ilgili kriterleri tanımlar,
- Alternatifleri tanımlayan kriterleri görece önem sırasına göre sıralar,
- Kriterleri görece önemine göre derecelendirir,
- Tanımlanmış kriterler için en uygun alternatifleri sıralar,
- Tanımlanmış kriterin uygun sınırlarını karşılamayan meslekleri eler.

Hedef 8: Ardışık Eleme Modelini örnek bir karar verme durumunda uygulama

Davranışlar:

- Örnek karar verme durumundaki karar problemini tanımlar,
- Örnek karar verme durumundaki olası alternatifleri belirler,
- Örnek karar verme durumuna ilişkin olası kriterleri belirler,
- Örnek karar verme durumuna ilişkin belirlediği kriterleri niçin seçtiğini açıklar,
- Örnek karar verme durumuna ilişkin kriterleri önem sırasına göre sıralar,
- Örnek karar verme durumuna ilişkin niçin böyle bir sıralama yaptığını açıklar,
- Örnek karar verme durumuna ilişkin ardışık eleme yöntemini kullanarak belirlediği kriterlerdeki tercih düzeyleri ile uyumlu olmayan seçenekleri eler,
- Ardışık eleme yöntemi sonucunda kalan alternatifin gerçekleştirilebilme ihtimalini değerlendirir.

Materyaller:

1. Alan ve kariyer seçiminde izleyeceğim yol (Ek-5)

Eğitsel Teknik:

Bilgi verme, grup tartışması

İşlem:

1. Gruba “Geçen hafta grupta neler yaptığımızı kısaca özetler misiniz?” sorusu yöneltilerek grup etkileşimi başlatıldı. Bütün öğrencilerin katılımı sağlanarak geçen hafta grupta yapılanlar kısaca özetletildi.
2. EK-5’teki Ardışık Eleme Yöntemi basamaklarının Uygulama Örneği’ni içeren “Alan ve Kariyer Seçiminde İzleyeceğim Yol” adlı form her öğrenciye dağıtıldıktan sonra öğrencilerin formu sessizce okumaları istendi.
3. “Ardışık Eleme Yöntemi’nin basamakları” grup lideri tarafından yazılı olarak öğrencilere dağıtıldı. Modelin basamakları ve özellikleri grupla paylaşıldı.
4. Öğrencilerin benzer şekilde “kendi özelliklerine ve ihtiyaçlarına en uygun cep telefonunu seçmeleri” için
 - Hangi kriterleri dikkate aldıkları,
 - Bu kriterleri neden tercih ettikleri,
 - Bu kriterleri önem sırasına göre sıralamaları,

- Neden böyle bir sıralama tercih ettikleri,
- 5. Soruları sorularak bir karar durumunda Ardışık Eleme Yöntemi'nin basamaklarını ve sürecini uygulamalarına yardımcı olundu ve oturum sonlandırıldı.

EK-5 Alan ve Kariyer Seçiminde İzleyeceğim Yol

Doğru verilmiş bir meslek alanı kararı sizi doğru bir meslek seçimi için atılmış en önemli temeldir. Her gün sürekli olarak bir şekilde karar veriyoruz. Ancak bazı önemsiz kararları otomatik olarak verirken, hayatımızda bizim için çok önemli kararları verirken bizim için hangisinin en iyi seçim olacağı konusunda durup düşünme ihtiyacı hissederiz. İşte alan ve kariyer kararı vermek de hayatımızda verebileceğimiz en önemli kararların başında gelmektedir. Bu kararı verirken doğru ve sistematik bir yol izleyerek bizim için en uygun olan kararı verebiliriz. En doğru ve sağlıklı kararı verebilmek için ise karar vermeye neden olan durumu tanımladıktan sonra neyin öncelikli ve ne derece önemli olduğunu belirlemekle işe başlayabiliriz. Size tanıtılacak olan alan ve meslek seçiminde size yardımcı olacak bu karar verme modeli, sizlere ne yapacağınızı söylemek yerine, bir alan ve kariyer kararı verirken sizin için önemli olabilecek belli sayıdaki kriterleri belirlemenize ve bu kriterleri önem ve ulaşılabilirlik sırasına göre sıralamanıza yardımcı olarak karar verme sürecine ilk adımı atmanızı sağlayacaktır. Bu karar verme modelini kullanmayı çok kabaca “ihtiyaçlarına ve özelliklerine en uygun cep telefonu almak için telefoncuya giden bir kişinin” bu süreçteki yaşadığı duruma benzetebiliriz.

Telefoncuya gittiğinizde muhtemelen size uygun telefonu tanımlayabilecek bir kriter (özellik) listesini telefoncuya söylemekle işe başlarsınız. Ya da bir telefona karar verilirken hangi özelliklerin dikkate alınacağı konusunda telefoncudan yardım alabilirsiniz. Bu liste muhtemelen telefonun fiyatı, ebatı, rengi, kameralı olması, garantisi, çift hat seçeneği, modeli, oyun vb. kriterleri içerebilir. Siz ya da telefoncu bu listeyi biraz daha kısaltmak isteyebilirsiniz. Bundan sonra telefoncu size geri dönerek;

- İsteddiğiniz modelde 75 telefon
- İsteddiğiniz renkte 40 telefon
- 1000 - 1500 arası 50 tel, 1500-2000 TL arası 30 telefon; 2000-3000 TL arası 25 telefon

- Kameralı 25 telefon
- Çift hat seçenekli 13 telefon

Olduğunu söyleyebilir. Bu kadar kriter ve seçenek arasında uygun bir seçim yapılamayacağı ortadır. Bunun için telefoncu size biraz daha spesifik davranmanızı ve sizin için hangi kriterlerin en önemli olduğunu ve bu kriterleri önem sırasına göre sıralamanızı isteyebilir. Çünkü sizin için bazı kriterler ya da bazı ihtiyaçlar diğerlerinden muhtemelen daha önemlidir. Örneğin sizin için telefonun fiyatı, renginden daha önemli olabilir ya da telefonun ebatı çift hatlı olmasından daha önemli olabilir. İşte bu aşamada kriterlerinizi önemine göre sıralamanız gerekmektedir. En önemliden en önemsiz doğru.

Bu sıralamayı yaptıktan sonra en önemli kriterden başlayarak en son kritere doğru her seferde tek bir kriteri derecelendirmenizi isteyerek örneğin; “Telefonun fiyatı 1000 TL ile 1500 TL arasında olabilir” gibi... Bu ilk kriteri derecelendirdikten sonra telefoncu bu tercihinizle uyumlu olmayan telefonları size göstereceği telefon listesinden eleyerek size: “Bu tercihinizle uyumlu 50 telefon var elimde diyebilir.” Daha sonra ikinci en önemli kriteri derecelendirmenizi isteyerek ta ki son kritere kadar her bir kriteri alternatiflerin özelliklerini karşılaştırarak uygun olmayan alternatifleri elemeyi isteyebilir.

İşte bir kişinin bir mesleğe karar vermesini de kabaca hemen hemen bu sürece benzetebiliriz. ***Birey bir mesleği seçerken öncelikle hangi kriterleri dikkate alacağını ve bu kriterlerin hangilerinin diğerlerinden daha önemli olduğunu ve her bir kriterin ne kadar önemli olduğunu derecelendirmesi gerekir.*** Çünkü her geçen gün bilgi birikimi ve iş dünyasının yapısı değişmekte ve giderek mesleklerin sayısı ve özellikleri çeşitlilik göstermektedir. Nasıl ki bir kişi telefon seçerken: “Bazı kriterler benim için önemli; bazıları benim için önemsiz” diyebiliyorsa; buna benzer şekilde bir kişi meslek seçerken de “Benim için bazı kriterler önemli, bazıları daha az önemli diyebilir.” Bir kişi bir telefona karar verirken bu karar verme sürecinde kullanacağı bazı kriterlerin kendisi için diğerlerinden daha önemli olduğunu, ya da bazı kriterlerin ne kadar öneme ya da özelliğe sahip olması gerektiği konusundaki bilgi ve birikime telefon almaya geldiği gün oluşmayacaktır elbette. Bu birikim ve kriterlerin göreceli önemi bir süreç boyunca oluşacaktır. Belki kendisi için ideal olan telefona karar verirken sahip olduğu bazı yanlış bilgiler, karar verme sürecinde telefoncu tarafından sağlanan doğru bilgiler neticesinde

de düzelecektir. Mesleğe karar verirken de bireyler neleri yapıp neleri yapamadıkları ya da hangi kriterlerin kendileri için daha önemli olduğu konusundaki bilgileri bir mesleğe karar verme aşamasında oluşturmazlar. Bu süreç gelişimsel bir seyir izler. Ayrıca bu süreçte bireylerin sahip olmadıkları birtakım özellikler, var olan bilgi eksiklikleri, sahip oldukları yanlış bilgi ve inançların düzeltilmesi bireylerin en ideal mesleğe karar vermelerinde hayati öneme sahiptir. Bu süreçte kriterleri belirlerken hem bütçenizi ve sahip olduğunuz özellikleri, ihtiyaçlarınızı hem de size uygun olduğunu düşündüğünüz telefonun özelliklerini dikkate almalısınız. Bir meslek seçerken de hem sahip olduğunuz yeterliliklerinizi ve kısıtlılıklarınızı hem de size uygun olduğunu ve seçmeyi düşündüğünüz mesleğin sahip olduğu özellikleri gerçekçi bir gözle değerlendirmelisiniz. Nitekim 1000 TL'niz varsa 1500 TL'lik telefonları alamazsanız; üst düzeyde sayısal becerilere ve ayrıntıya dikkat etme gücüne sahip değilseniz tıp ve mühendislik gibi mesleklere girme olasılığınız çok düşük olacaktır. Onun için kriterleri meslek seçerken hem göreceli önemine göre hem de ulaşılabilirliklerine göre tekrar sıralamanız gerekmektedir. Aynı zamanda bu süreçte kriterleri belirlerken çok dikkat etmelisiniz ve bu konuda uzman bir kişiden yardım almalısınız; çünkü her ne kadar aldığınız telefon kararından belli bir süre içinde vazgeçebiliyorsanız da bir meslek seçerken bu sürecin zahmetli olması, eğitim sisteminde geri dönüşlere izin tanınmamasından dolayı vermiş olacağınız mesleki kararınız geri dönülmesi zor olan bir süreç olduğunu unutmamalısınız.

Bu kriterleri belirlerken ve kriterleri derecelendirirken daha önceki yaşantılarınızı, başarılarınızı, ideallerinizi ve bunları gerçekleştirebilme düzeyinizi de göz önüne almanız gerekmektedir.

Altıncı Oturum

Amaçlar:

1. Meslek alanı ve kariyer seçiminde göz önüne alınacak kariyer kriterlerini tanımalarına yardımcı olma
2. Alan ve meslek seçiminde kullanılacak kariyer kriterlerini göreceli önemlerine göre sıralamalarına yardımcı olma,
3. Alan ve meslek seçiminde dikkate alacağı kariyer kriterleri yetenek, ilgi, değer ve fiziksel özelliklerini dikkate alarak gerçekçi olarak belirlemelerine yardımcı olma,

Hedefler:

Hedef 9: Özelliklerine (kişilik ve kişisel) en uygun olan mesleki kriterleri belirleme

Davranışlar:

- Mesleki kriterlerin neler olduğunu ve hangi özellikleri kapsadığını bilir/söyler,
- Meslek seçerken göz önüne almayı düşündüğü mesleki kriterleri, mesleki kriterler listesinden yaşantı ve özelliklerine dayalı olarak (başarı, kişilik özellikleri, fiziksel yeterlilikleri göz önüne alarak) gerçekçi bir şekilde belirler/seçer,
- Seçilen mesleki kriterlerin niçin seçildiğini açıklar,
- Seçilen mesleki kriterleri göreceli önemlerine göre sıralar,
- Göreceli önemine göre sıraladığı mesleki kriterlerin ulaşılabilirliklerine göre tekrar sıralar,
- Belirlenen mesleki kriterleri sahip olunan kişilik özelliklerini (yeterlilik ve sınırlılıkları) dikkate alarak göreceli olarak derecelendirir,
- Mesleki kriterlere ilişkin daha az istenir ama hala kabul edilebilir ek seviyeler belirler.

Materyaller:

1. Kariyer Kriterleri ve özellikleri (Ek-6)
2. Kariyer Kriterleri ve Derecelendirmeleri (Ek 7)

Eğitsel Teknik:

Bilgi verme, grup tartışması

İşlem:

1. Gruba “Geçen hafta grupta neler yaptığımızı kısaca özetler misiniz?” sorusu yöneltilerek grup etkileşimi başlatıldı. Bütün öğrencilerin katılımı sağlanarak geçen hafta grupta yapılanlar kısaca özetletildi. Daha sonra bu oturumda doğru bir alan ve kariyer seçimi için mesleki kariyer kriterlerinin neler olduğunun tanıtılacağı söylendi.
2. Öğrencilere bir alan ve meslek seçerken hangi kriterleri göz önüne alarak kariyer karar verme sürecine başlayabiliriz? sorusu yöneltildi. Öğrencilerden gelen ortak yanıtlar tahtaya yazıldı. Daha sonra öğrencilere Ek-6’daki Kariyer kriterleri dağıtılarak, öğrencilerin bu listeye eklemek istedikleri başka kriterlerin olup olmadığı soruldu ve gelen yanıtlar değerlendirildi.
3. Kariyerlere ilişkin kriterler tek tek tanıtılarak, tartışıldı.
4. Her öğrencinin alan ve meslek seçerken göz önüne almayı düşündüğü kariyer kriterlerini, “kariyer kriterleri listesinden” geçmiş yaşantılarına ve özelliklerine dayalı olarak (akademik başarı, kişilik ve kişisel özellikleri, fiziksel yeterlilikleri göz önüne alınarak) gerçekçi bir şekilde seçmeleri istendi (Bu seçim yapılırken 5 kriterden az; 10 kriterden fazla olmamasına dikkat edilmesi gerektiği nedeni ile söylendi). Bu kriterler belirlenirken her öğrencinin özellikle yeteneklerini ve fiziksel özelliklerini dikkate almaları gerektiği vurgulandı.
5. Kariyer kriterleri seçme işlemi tamamlandıktan sonra her öğrencinin kendine özgü “kariyer tercihi kriter listesi” oluşturmaları istendi. Bu amaçla öğrencilerle Ek-7 dağıtıldı. Öğrenciler kriter listelerini oluşturduktan sonra aşağıdaki benzer sorularak öğrencilere yöneltilerek grup etkileşimine devam edildi:
 - Alan ve meslek seçimi yaparken bütün kriterleri göz önüne almak zorunda mıyız?
 - Alan ve meslek seçiminde göz önüne alınması gereken en önemli 3 kriter hangileridir. Neden?
 - Sizce her insan neden farklı kriterleri tercih ediyor?
 - Neden bu kriterleri tercih ettiniz? Öğrencilerden gelen yanıtlar tartışıldı.

- a. Daha sonra öğrencilerden seçtikleri kriterleri görece öneme göre sıralamaları istendi.
 - b. Görece öneme göre sıralan kariyer kriterlerini “ulaşılabilirliklerine” göre tekrar sıralamaları istendi.
 - c. Öğrencilere dağıtılarak öğrencilerden ulaşılabilirliklerine göre sıraladıkları kariyer kriterlerini sahip oldukları kişilik özellikleri (yeterlilik ve sınırlılıkları) dikkate alarak ve kendi yaşlılarını (sınıf arkadaşları) göz önüne aldıklarında bu kriterlere ne derece sahip olduklarını (ya da olmak istediklerini) derecelendirmeleri istendi.
6. Son olarak her öğrencinin bir sonraki aşamada meslek ve kariyer seçiminde kullanacağı “kariyer kriter listesini son kez gözden geçirmeleri istenerek, varsa değişiklik yapılmasına yardımcı olunarak grup oturumuna son verildi.

Ek-6 Kariyer Kriterleri ve Özellikleri

Örnek Kriterler

1. Danışmanlık

Bazı meslekler, çalışanlarının bireylerle ya da gruplarla birtakım konuları görüşmelerini ve bu görüşmelerin sonucunda onlara rehberlik etme, öneriler ve çözümler getirmelerini gerektirir.

Çalışanlarının başkalarına “danışmanlık” yaptığı mesleklere örnekler:					
Çok Fazla	5	4	3	2	1
	←				→
Hukuk					Hemen hemen hiç
Peyzaj Mimarlığı					Hemşirelik
					Metalürji Mühendisi

2. Artistik (Sanat)

Bazı meslekler, çalışanlarının kendilerini müzikle, dansla, sözcüklerle ve görsel sanatlarla ifade etmeyi gerektirir. Buna benzer şekilde yaratıcılık, orijinal fikirler üretme, dizayn yeteneği de bu mesleki ölçüt içerisinde ele alınabilir.

Çalışanlarının kendilerini “sanatsal olarak” ifade ettiği mesleklere örnekler:		
Çok Fazla	5 4 3 2 1	Hemen hemen hiç
Resim Öğretmeni		Ziraat Mühendisi
Mimarlık		Diyetisyen

3. Başkalarına Yardım ve Bakım

Bazı meslekler, başkalarına bakımı, duygusal destek vermeyi, onların sağlıkları ile ilgilenmeyi ve destek vermeyi, onların kişisel bakımını üstlenmeyi gerektirir. Bu meslekte çalışanlar hastalar, yaşlılar, kimsesiz çocuklar ve müşteriler ile çalışırlar.

Çalışanlarının başkasına ‘yardım ve bakım hizmetleri’ verdiği mesleklere örnekler:		
Çok Fazla	5 4 3 2 1	Hemen hemen hiç
Fizyoterapist		Makine Mühendisi
Doktor		İnşaat Mühendisi

Ek-7 Kariyer Kriterleri ve Derecelendirmeleri

1. Sağ tarafta bulunan ‘bir meslek araştırırken göz önüne alınması gereken muhtemel ölçütler’ verilmiştir. Bir mesleğin sizin için uygun olup olmadığını araştırmak için meslek araştırırken dikkate almayı düşündüğünüz 15 kriterin yanına “göz önüne alınanlar” sütunun altına X işareti koyunuz. Burada kaçınmak istediğiniz kriterleri de tercih edebilirsiniz.	Mesleki Ölçütler		Göz Önüne Alınanlar A	Öneme Göre Sıralama B	Ulaşılabilirliğine Göre Sıralama C
2. Daha sonra X işareti koyduğunuz 15 kriteri görece önem sırasına göre ilgili sütununa karşısına 1 ile 15 arasında bir sayı vererek sıralayınız.	1	Danışmanlık			
	2	Sanat (artistik)	X	1	2
	3	Yardım			
	4	Detaylara Dikkat Etme			
	5	İletişimi Becerileri	X	3	1
	6	Sistem Dizaynı			
	7	Eğitim Süresi			
	8	Girişimcilik	X	2	3
	9	Esnek Çalışma Saatleri			
	10	Bağımsız Çalışma			
	11	İçerde ya da Dışarıda			
	12	Başkalarını Etkileme			
	13	Mesleğin Geleceği			
	14	Temel Bilim			
	15	Organizasyon			
	16	Fiziksel Güç Harcama			
	17	Doğayla çalışma			
	18	Problem çözme			
	19	Sorumluluk alma			
	20	Mesai Saatleri			
	21	ÖSS puanı			
	22	Bir şeyler öğretme			
	23	Seyahat			
	24	Şehir ya da Kırsal			
	25	Değişkenlik			
	26	Araştırma			
	27	El-Göz Koordinasyonu			
	28	Gelir			
	28	Meslekte İlerleme			
	30	Ticaret			

Yedinci Oturum

Amaçlar:

1. Öğrencilerin daralan kariyer tercih listelerindeki kariyerlere ilişkin ayrıntılı bilgiler toplamalarına yardımcı olma.
2. Öğrencilerin kariyer alternatifleri hakkında toplanan bilgilerin ışığında “kariyer tercih listesini” kesinleştirmelerine yardımcı olma.

Hedef ve Davranışlar

Hedef 10: Daralan meslek tercih listesindeki mesleklere (4-7 meslek) ilişkin ayrıntılı bilgiler toplayabilme

Davranışlar:

- Meslek tercih listesinde kalan meslekler hakkında hangi bilgilerin toplanması gerektiğini listeleyip, söyler,
- Bir meslek elemanına o mesleği tanımak için neleri sormak gerektiğini söyler,
- Çeşitli kaynaklardan (internet, kütüphane, iş kur ve meslek elemanı) meslek tercih listesinde kalan meslekler hakkında ayrıntılı bilgi toplar.

Materyal: Meslek İnceleme Formu (Ek-8)

Eğitsel Teknik:

Bilgi verme, grup tartışması

İşlem:

1. Bir önceki oturumda yapılanlar öğrencilere özetletildi. Bu oturumda sağlıklı ve doğru bir kariyer kararı verebilmek için sağlıklı bilgi toplamanın öneminden ve yollarından bahsedileceği söylenerek grup süreci başlatıldı.
2. Öğrencilere Ek-8’deki “Meslek İnceleme Formu” dağıtılarak formdaki bölümler tanıtıldı.
3. Öğrencilere formdaki bilgilerin nasıl doldurulacağı konusunda bilgi verildi.
4. Her öğrencinin kendi telefonlarında “Meslek İnceleme Formu” nu kullanarak kariyer tercih listelerindeki herhangi bir mesleğe ilişkin bilgi toplanması istendi.
5. Öğrencilerin topladıkları bilgileri sınıfla paylaşmaları istendi.

6. Grupta yapılanlar özetlendikten sonra “Ev Ödevi 3” verilerek grup oturuma son verildi.

Ev Ödevi 3: Öğrencilerden listelerinde yer alan meslekler konusunda Meslek İnceleme Formu’nu doldurmaları istendi. Formlar doldurulurken, öğrencilere internette yararlanmaları konusunda bilgi verildi.

Ek-8 Meslek İnceleme Formu

MESLEK İNCELEME FORMU
Mesleğin Adı:
Mesleğin tanımı:
1. BU MESLEKTE GÖREVLER VE YAPILACAK İŞLER NELERDİR?
2. GEREKEN NİTELİKLER
a) Fiziksel özellikler
Bu meslekte işler yapılırken vücudun en fazla hangi fiziksel özellikleri
(El, kol, işitme, görme organı, görme organı vb.)
b) Yetenekler
Bu meslekte çalışabilmek için hangi yeteneklere ihtiyaç vardır?
c) Bu meslek için akademik eğitimde hangi derslerin okutulması gerekir?

d) Bu meslek için hangi ilgilerin kişide bulunması gerekir?
e) Kişilik özellikleri
Bu meslekte çalışabilmek için kişilik özellikleri neler olmalıdır?
f) Bu meslekte işe girebilmek için en küçük ve en büyük yaş sınırı nedir?
g) Bu meslekte işe girebilmek için en az ve en çok kilo ve boy sınırı var mıdır?
Varsa nelerdir?
(Kilo sınırı yoksa belirtiniz)
i) Bu mesleğe girebilmek en düşük ÖSS puanı, testlerdeki başarı puanı ortaöğretim başarı puanı nedir?
3. BU MESLEKTE İŞLER YAPILIRKEN KULLANILAN ARAÇ-GEREÇ VE MALZEMELER NELERDİR?
4. ÇALIŞMA ORTAMI VA KOŞULLARI
a) Bu meslekte işlen nasıl bir ortamda yapılmaktadır?
b) Çalışmalar kapalı alanda mı açık alanda mı yapılmaktadır?

c) Seyahat etme zorunluluğu var mı?
d) Çalışan kişi hangi tür iş kazalarına maruz kalabilir?
e) Mesleğe özgü hastalıklar var mı? Varsa nelerdir?
f) Günlük çalışma süresi ne kadardır?
g) Gece, hafta sonu ve bayram nöbetleri var mı?
h) Yıllık tatil süresi ne kadardır?
i) Emeklilik Fıratları var mı?
5.İŞ BULMA OLANAĞI
a) Bu meslekte nerelerde iş bulunabilir? (Devlet kurumları, özel sektör, bağımsız)
b) Bu meslekte iş bulma olanakları nasıldır?
c) Gelecekte bu meslekte iş bulma olanakları nasıl olacak?
d) Bu meslek ülkenin her yerinde yürütülebilir mi?
6. KAZANÇ
a) Ortalama aylık kazanç ne olabilir?
b) Türkiye'de bölgeler arası kazanç farklı mı?
c) Kazanç düzenli ve sabit mi?

d) Bu mesleğe Türkiye’de ne kadar ihtiyaç vardır?
(%0, %25, %50, %75, %100)
7. MESLEĞE HAZIRLIK
1. Mesleğe girebilmek için zorunlu akademik eğitim düzeyi nedir?
(Lise, Üniversite, Yüksek lisans, doktora)
2. Bu mesleğin eğitimi nerelerde verilmektedir? (Hangi şehir, Hangi üniversite)
3. Kaç yıllık bir eğitim gerektirmektedir?
8.MESLEKTE İLERLEME
1. Meslekte ilerleme olanağı var mı?
2. Meslekte ilerlemek için neler gerekli? Meslekte ilerleme yıl ile mi yoksa bilgi
3. Meslekte ilerleme varsa en son kademeye kadar ne zaman erişilebilir?
4. Bu mesleğe yakın ve benzer meslekler var mı?
9. MESLEĞİN SAĞLADIĞI OLANAKLAR
1. Bu mesleğin sağladığı olanaklar nelerdir?
10. BU MESLEKLE İLGİLİ ÖĞRENDİĞİNİZ BAŞKA ŞEYLER VAR MI? VARSA NELER?

Sekizinci Oturum

Amaç:

1. Öğrencilerin Ardışık Eleme Yöntemi'nin basamaklarını kullanarak kişilik özellikleri ve mesleklere ilişkin topladığı ayrıntılı bilgileri karşılaştırarak kalan kariyer alternatiflerin sayısını 2-4'e indirmelerine yardımcı olma.
2. Meslek tercih listesinde kalan meslekleri geçmiş başarılar, zaman, maddi kaynak, YKS puanı kriterlerine göre tekrar değerlendirmelerine yardımcı olma.

Hedef ve Davranışlar

Hedef 11: Ardışık eleme basamaklarını kullanarak kişilik özellikleri ve meslekler hakkında toplanan ayrıntılı bilgileri karşılaştırarak kalan mesleki alternatiflerin sayısını 2-4 mesleğe indirebilme.

Davranışlar:

- Mesleki kriterleri toplanan bilgileri de göz önüne alarak önem sırasına ve ulaşılabilirlik derecesine göre sıralayarak mesleki kriterleri yeniden derecelendirir,
- Ardışık eleme basamaklarını kullanarak kalan mesleki alternatiflerle mesleki kriterleri karşılaştırarak uygun olmayan alternatifleri eler,
- Daralan mesleki tercihler listesindeki mesleklere ilişkin güvenilmez ve tutarsız bilgilerin neler olduğunu açıklar,
- Mesleki tercihler listesinde kalan mesleklerin özelliklerinin daha önce belirlenen mesleki kriterlere ilişkin en az kabul edilebilir seviyelerle uyumlu olup olmadığını değerlendirir,
- Mesleki tercihler listesinde kalan meslekleri geçmiş başarılar, zaman, maddi kaynak, YKS puanı vb. kriterleri de göz önüne alarak gerçekleştirebilme ihtimalini değerlendirir,
- Ardışık eleme basamaklarını kullanarak kişilik özellikleri ve mesleklere ilişkin toplanan ayrıntılı bilgileri karşılaştırarak kalan alternatiflerin sayısını 2-4 mesleğe indirir,
- Mesleki tercihler listesinden elenen mesleklerin niçin elendiğini açıklar,

- Mesleki tercihler listesinde kalan mesleklerin niçin elenmediğini açıklar.

Eğitsel Teknik:

Bilgi verme, grup tartışması

İşlem:

1. Gruba, “geçen oturumda neler yaptığımızı kısaca özetler misiniz?” sorusu yöneltilerek grup etkileşimi başlatıldı. Bütün grup üyelerinin katılımı sağlanarak geçen oturum da yapılanlar kısaca özetletildi.
2. KDE uygulaması öğrencilere hatırlatıldıktan sonra öğrencilerin kariyer kriterlerinde topladığı bilgileri de göz önüne alınarak önem sırasına ve ulaşılabilirlik derecesine göre tekrar sıralamaları ve derecelendirmeleri istendi. Bazı öğrencilerin bazı kriterleri çıkararak, bazı yeni kriterleri ekledikleri ve sıralamayı değiştirdikleri gözlemlendi. Bu değişiklikten sonra bu öğrencilerin yeni sıralamaya göre tekrar “Ardışık Eleme Yöntemi’nin basamaklarını uygulamaları istendi.
3. Öğrencilerden tekrar Ardışık Eleme Yöntemi’nin basamaklarını kullanarak geri kalan kariyer alternatifleriyle kariyer kriterlerini karşılaştırarak uygun olmayan kariyer alternatiflerini elemeleri istendi.
4. Daralan kariyer listesindeki kariyerlere ilişkin güvenilir ve tutarsız bilgiler olabileceği öğrencilere hatırlatıldı. Buna ilişkin örnekler verildi. Listelerinde kalan kariyerlerle ilgili olarak bu tür bilgilerin neler olabileceği sorusu yöneltilerek grup tartışmasına devam edildi. Her öğrencinin kariyer tercih listesindeki mesleklere ilişkin daha önceki yanlış bildiği ancak bu oturumda bu yanlış bilgilerin farkına vardığı bilgilerin neler olduğu sorularak grup etkileşimine devam edildi.
5. Öğrencilerden daralan kariyer tercih listelerindeki mesleklere ilişkin akademik başarılar, zaman, maddi kaynak, YKS puanı vb. kriterleri de göz önüne alarak bu kariyer programlarına kabul edilebilme ve ileride bu kariyeri gerçekleştirebilme ihtimalini dikkate almaları istendi.
6. Öğrencilerin Ardışık Eleme Yöntemi basamaklarını kullanarak kişisel özellikleri ve mesleklere ilişkin toplanan ayrıntılı bilgileri karşılaştırarak

geriye kalan kariyer alternatiflerin sayısını 2-4 mesleğe indirmelerine yardımcı olundu. Bu uygulamaya ilişkin olarak öğrencilerin;

7. Elenen mesleki alternatiflerin neden elendiğini,
8. Elenmeyen mesleklerin neden elenmediğini grupla paylaşımları istenerek iç görüş geliştirmelerine yardımcı olmaya çalışıldı.
9. Yapmış oldukları eleme işlemini son kez gözden geçirmeleri istenerek oturuma son verildi.



Dokuzuncu Oturum

Amaçlar:

1. Öğrencilerin Ardışık Eleme Yöntemi basamaklarını kullanarak kariyer tercih listelerinde kalan mesleki alternatifler arasındaki farkları ayrıntılı olarak inceleyerek kendi özelliklerine en uygun olan mesleki alternatifine karar vermelerine yardımcı olma.
2. Verilen kariyer kararına kaynaklık eden meslek alanına karar vermelerine yardımcı olma.

Hedef ve Davranışlar

Hedef 12: Ardışık eleme basamaklarını kullanarak mesleki tercih listesinde kalan mesleklerden en ideal olanına karar verebilme

Davranışlar:

- Kariyer tercih lisesinde kalan kariyer alternatiflerini daha ayrıntılı değerlendirebilmek için daha önce seçilen 15 kritere ek olarak 5 kriter daha belirler,
- Kariyer tercih lisesinde kalan kariyer alternatiflerini ikisini tek seferde birlikte ele alarak belirlenen kariyer kriterlerine göre avantaj ve dezavantajlı yönlerini kıyaslayarak listeler,
- Kalan iki kariyer alternatifini kriterlerin önem derecesine göre puanlar
- Kariyer alternatiflerin avantaj ve dezavantajlarını göz önüne alarak en iyi ve en iyi ikinci kariyer alternatifini belirleme,
- Verilen kariyer kararına kaynaklık eden kariyer alanının ne olduğunu söyler,
- Belirlenen en iyi kariyer alternatiflerine kabul edilebilme olasılığını değerlendirme,
- Karar verdiği kariyer seçeneğinden memnun olup olmadığını ifade etme,
- Değerlendirme sonucunda verilen kararın önceki basamaklar gözden geçirilerek verilen kararın doğruluğunu test etme.

Eğitsel Teknik:

Bilgi verme, grup tartışması

İşlem:

1. Öğrencilere önceki oturum özetletilerek grup oturumu başlatıldı.
2. Öğrencilerin kariyer tercih listelerinde kalan kariyer alternatiflerini daha ayrıntılı değerlendirebilmeleri için öğrencilere tüm kariyer kriterlerini içeren liste tekrar dağıtıldı. Daha önceden belirlemiş oldukları 15 kritere ek olarak 5 kriter daha belirlemeleri istendi. Ek kariyer kriterlerini belirleme işlemi bittikten sonra her öğrencinin kalan kariyer alternatiflerinin “ikisini tek seferde” ele alarak belirlenen kariyer kriterlerine göre avantaj ve dezavantajlı yönlerini Ardışık Eleme Yöntemi’nin basamaklarını kullanarak kıyaslamalarına yardımcı olundu.
3. Bu eleme işlemi yapılırken mesleğe girebilme olasılıklarını, zaman, maddi kaynak, YKS’den yeterli puanı alabilmede kendine olan güveni akademik başarı, başkalarının bu mesleğe olan taleplerinin yoğunluğu ya da azlığı kriterlerini göz önüne almaları istendi.
4. Bu uygulamadan sonra öğrencilerden kariyer alternatiflerinin avantaj ve dezavantajlarını göz önüne alarak en iyi ve en iyi ikinci kariyer alternatifini belirlemeleri istendi. Bunu yaparken her bir kriteri aşağıdaki puanlama kriterlerine göre değerlendirerek en yüksek ve ikinci en yüksek puanı elde etmeleri sağlandı.

Çok önemli	50
Önemli	30
Biraz önemli	15
Önemli değil	5

5. Her öğrencinin belirlenen en iyi kariyer alternatiflerine/meslek programına kabul edilebilme olasılıklarını değerlendirmelerine yardımcı olunarak öğrencilerin yaptıkları uygulamaları grupla paylaşmaları sağlandı.
6. Her öğrencinin karar verdiği kariyer seçeneğinden memnun olup olmadığını değerlendirmeleri istendi. Düşüncelerini grupla paylaşmaları sağlandı.

7. Her öğrencinin “en iyi kariyer kararım ve en iyi ikinci kariyer kararım” adlı bir form oluşturmaları sağlandı.
8. Gönüllü öğrencilerden doldurdıkları formları paylaşımları sağlandıktan sonra grup oturumuna son verildi.



Onuncu Oturum

Amaç:

Öğrencilerin vermiş oldukları kariyer kararını uygulama koymak için harekete geçebilmelerine yardımcı olma.

Hedef ve Davranışlar

Hedef 13: Verilen kariyer kararını uygulamaya koymak için harekete geçebilme

Davranışlar:

- Verilen kariyer kararının kısa, orta ve uzun dönemli gerekliliklerini listeleme/söyler,
- Verilen kariyer kararını daha iyi tanımak için özellikle meslek elemanlarıyla görüşmeler yapar,
- Verilen kariyer kararının iş dünyasındaki geleceğini inceler,
- Verilen kariyer kararı doğrultusunda gerçekçi bir plan yaparak, bu planı ve verdiği mesleki kararı başkaları (aile, arkadaş, öğretmen) ile paylaşır,
- Verilen kariyer kararıyla ilgili çevreden alınan tepkileri verdiği kararla karşılaştırır,
- İnternetteki kariyer sitelerini kullanarak kariyer kararını gerçekleştirebilmek için kısa, orta ve uzun vadeli hedeflerini bir plan dâhilinde yazar/söyler,
- Verilen kariyer kararından memnuniyeti ifade eder.

Materyal: Kariyer Kararı Planlama Tablosu (Ek-9)

Eğitsel Teknik:

Bilgi verme, grup tartışması

İşlem:

1. Önceki oturulmada yapılanlar öğrencilere özetletildikten sonra bu oturumun “son oturum” olduğu ve bu oturumda: Verilen kariyer kararını uygulamaya koyabilmek için “kariyer kararına ilişkin kısa, orta ve uzun dönemli bir planının” yapılması gerektiği vurgulandı.

2. Verilen kariyer kararı doğrultusunda gerçekçi bir plan yapmaları için Ek-10'daki form dağıtılarak form hakkında açıklama yapıldıktan sonra, öğrencilerden formu doldurmaları istendi. Form ğrenciler tarafından doldurulduktan sonra gönüllü öğrencilerin formlarını sınıfla paylaşmaları sağlandı.
3. Her ğrencinin 'kariyer.net' sitesine girerek vermiş oldukları kariyer alanı kararı doğrultusunda siteye ye olmaları istendi. Öğrenciler ye olmadan önce grup lideri bir ğrenci belirleyerek "rnek bir uygulama" gerçekleştirdi. Bu uygulama adım adım yapılarak her öğrencinin bu uygulamayı kendi telefonundan gerçek zamanlı olarak takip etmesi sağlandı. Bu süreçte öğrencilerin sormuş oldukları sorular grup lideri tarafından yanıtlandı.
4. Daha sonra her öğrencinin *kariyer.net* sitesine ye olmaları sağlandıktan sonra, her öğrencinin sitede nasıl iş aramaları gerektikleri konusunda bilgiler verilerek, her öğrencinin vermiş oldukları kariyer kararı doğrultusunda "bir iş" aramalarına yardımcı olundu.
5. Son olarak her öğrencinin grup oturumlarında edinmiş oldukları yaşantıları yazmaları istenerek grupla paylaşmaları yaşantılarını grupla paylaşmaları istendi ve grup oturumları öğrencilere teşekkür edilerek sonlandırıldı.

EK-9 Kariyer Kararını Planlama Tablosu

EN İYİ KARIYER KARARIM	EN İYİ İKİNCİ KARIYER KARARIM
Gerektirdiği yetenekler:	Gerektirdiği yetenekler:
Gerektirdiği İlgiler:	Gerektirdiği İlgiler:
Gerektirdiği Kişilik Özellikleri:	Gerektirdiği Kişilik Özellikleri: