

**T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK
DOKTORA PROGRAMI**



**KARİYER YARDIMI ARAMA TEMELLİ PSİKOEĞİTİM
PROGRAMININ ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARİYER
YARDIMI ARAMA TUTUMLARINA ETKİSİ**

Ali SONKUR

DOKTORA TEZİ

GAZİANTEP - 2025



LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ DOKTORA TEZ KABUL VE ONAY FORMU

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Doktora Programı öğrencisi Ali SONKUR tarafından hazırlanan “Kariyer Yardımı Arama Temelli Psikoeğitim Programının Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Yardımı Arama Tutumlarına Etkisi” başlıklı tez, **21/07/2025** tarihinde yapılan savunma sınavı sonucu **başarılı** bulunarak jürimiz tarafından **Doktora Tezi** olarak kabul edilmiştir.

<u>Görevi</u>	<u>Unvanı, Adı ve Soyadı</u>	<u>Kurumu/Üniversitesi</u>	<u>İmzası:</u>
Tez Danışmanı	Dr. Öğr. Üyesi Ahmet AYAZ	Hasan Kalyoncu Üniversitesi	
Jüri Başkanı	Prof. Dr. Ramin ALİYEYEV	Hasan Kalyoncu Üniversitesi	
Jüri Üyesi	Prof. Dr. Arif ÖZER	Hacettepe Üniversitesi	
Jüri Üyesi	Doç. Dr. Hasan EŞİCİ	Gazi Üniversitesi	
Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi Özgür Osman DEMİR	Hasan Kalyoncu Üniversitesi	

Bu tez Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu kararı ile onaylanmıştır.

Doç. Dr. Zeynep ÖZGÜNER
Enstitü Müdürü

TEZ BİLDİRİMİ

Bu tezdeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edildiğini ve tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını bildiririm.

DECLARATION PAGE

I hereby declare that all information in this document has been obtained and presented in accordance with academic rules and ethical conduct. I also declare that, as required by these rules and conduct, I have fully cited and referenced all material and results that are not original to this work.

İmza

Ali SONKUR

Tarih:/...../.....

**HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK
DOKTORA PROGRAMI**

**KARİYER YARDIMI ARAMA TEMELLİ PSİKOEĞİTİM
PROGRAMININ ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARİYER
YARDIMI ARAMA TUTUMLARINA ETKİSİ**

Ali SONKUR

DOKTORA TEZİ

**Danışman
Dr. Öğretim Üyesi Ahmet AYAZ**

ÖZET

Bu araştırmanın temel amacı üniversite öğrencilerinin kariyer yardımı arama tutumlarını geliştirmeye yönelik bir psikoeğitim programı geliştirmek ve etkililiğini test etmektir. Bu amaç doğrultusunda üniversite öğrencilerinin kariyer yardımı arama tutumlarını belirlemeye yönelik bir ölçek geliştirme çalışması gerçekleştirilmiştir. “Kariyer Yardımı Arama Tutumları Ölçeği” (KYATÖ)’nin geçerlilik ve güvenilirliğini test etmek için çeşitli ölçekler kullanılarak yedi farklı öğrenci grubundan (n=1786) veri toplanmıştır. Yapılan Açıklayıcı faktör analizi (AFA) sonucunda, ölçeğin beş alt faktörden ve yirmi maddeden oluştuğu, ölçeğin tamamı ve alt faktörlerine ilişkin iç tutarlılık katsayılarının istatistiksel olarak kabul edilebilir düzeyde olduğu, açıkladığı toplam varyansın ise önerilen minimum eşik değerin üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Yapılan Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA)’nde, ölçeğin öngörülen yapısal modelinin veriyle tutarlı ve model uyum değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu belirlenmiştir. Cinsiyete göre yapılan ölçüm değişmezliği analizinde ise, biçimsel, metrik ve ölçüm değişmezliğinin sağlandığı ancak katı değişmezliğin sağlanmadığı belirlenmiştir. Ölçme değişmezliği analizlerinde de ölçeğin biçimsel, metrik ve ölçek değişmezliği düzeylerinde uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir bulunmuştur. Bu sonuçlar, KYATÖ’nün beş boyutlu (niyet, olumlu ve olumsuz duygulanım, kendini saklama, öznel norm) ve psikometrik açıdan güvenilir bir ölçek olduğunu desteklemektedir. Çalışmanın temel amacı olan üniversite öğrencilerinin kariyer yardımı arama temelli psikoeğitim programı (KYATPP) geliştirilme sürecinde, uzman görüşü alınmış ve süreç sonunda dört haftalık bir pilot uygulama yapılmıştır. Programın uygulama sürecinde, Kişisel Bilgi Formu ve KYATÖ kullanılarak 466 öğrenciden veri toplanarak, ölçekten alınan toplam puanın -1.00 standart sapması altında kalan 71 öğrenci tespit edilmiş ve bu öğrencilerden 11’er kişiden oluşan deney ve kontrol gruplarına 11 oturumluk psikoeğitim programı uygulanmıştır. KYATÖ programı uygulamaya başlamadan önce ön test, program sona erdikten sonra son test ve son test ölçümünden dokuz hafta sonra ise izleme testi ölçümü almak üzere uygulanmıştır. Elde edilen veriler, karışık ölçümler için iki faktörlü varyans analizi kullanılarak analiz edilmiş ve sonuçlar karşılaştırılmıştır. Analizler, psikoeğitim programının öğrencilerin kariyer yardımı arama becerilerini artırmada etkili olduğunu ve bu etkinin uzun süreli olduğunu göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer yardımı arama, Ölçek geliştirme, Program geliştirme, Deneysel araştırma, Üniversite öğrencileri

**HASAN KALYONCU UNIVERSITY
GRADUATE EDUCATION INSTITUTE
DEPARTMENT of EDUCATIONAL SCIENCES
GUIDANCE and PSYCHOLOGICAL COUNSELING
DOCTORATE PROGRAM**

**THE EFFECT OF A CAREER HELP SEEKING BASED
PSYCHOEDUCATIONAL PROGRAM ON UNIVERSITY STUDENTS'
CAREER HELP SEEKING ATTITUDES**

Ali Sonkur

PHD THESIS

**Advisor
Assist. Prof. Dr. Ahmet AYAZ**

ABSTRACT

The primary objective of this study was to develop a psychoeducational program to improve university students' attitudes toward seeking career help and to test its effectiveness. In line with this purpose, a scale development study was conducted to determine university students' attitudes towards seeking career help. To test the validity and reliability of the "Career Help Seeking Attitudes Scale" (CHSAS), data were collected from seven different student groups (n=1786) using various scales. As a result of Exploratory Factor Analysis (EFA), it was determined that the scale consisted of five sub-factors and twenty items, the internal consistency coefficients of the entire scale and its sub-factors were at a statistically acceptable level, and the total variance explained was above the recommended minimum threshold value. In the Confirmatory Factor Analysis (CFA), it was determined that the predicted structural model of the scale was consistent with the data, and the model fit values were at an acceptable level. Formal, metric, and measurement invariance were provided, but not strict invariance in the measurement invariance analysis performed according to gender. In the measurement of invariance analyses, goodness of fit values was found at acceptable levels of formal, metric, and scale invariance levels of the scale. These results support the fact that the CHSAS is a reliable scale in terms of five dimensions (intention, positive and negative affect, self-concealment, subjective norm) and psychometrically. In the process of developing the career help seeking based psychoeducation program (CHSASP) for university students, which was the main purpose of the study, expert opinions were obtained, and a four-week pilot study was conducted at the end of the process. During the implementation process of the program, data were collected from 466 students using the Personal Information Form and CHSAS, and 71 students with a standard deviation below -1.00 of the total scale score were identified and an 11-session psychoeducation program was applied to the experimental and control groups that each consisting of 11 students. The CHSAS was administered as a pre-test before implementation began, a post-test was administered after the program ended, and a follow-up test was administered nine weeks after the post-test. The obtained data were analyzed using two-factor analysis of variance for mixed measurements, and the results were compared. The study showed that the psychoeducation program was effective in improving students' career help seeking skills and that this effect was long-lasting.

Keywords: Career help seeking, Scale development, Program development, Experimental research, University students

ÖNSÖZ

2019 yılında başladığım doktora serüvenimi, Cumhuriyetimizin yüzüncü yılı olan 2023'te tamamlamayı hedeflerken; zamanı, mekanı ve olayları yönlendirmekte, hatta kader üzerinde tasarruf sahibi olmakta ne denli aciz olduğumu tüm benliğimle idrak ettim. Zira, yaşamımın son altı yılı, ülkem ve benim kaderimi derinden etkileyen ve üzerinde düşünmeye dahi fırsat bulamadığım bir dizi olayla şekillendi. Anlatması güç, yaşanması ise çok daha ağır bir olaylar örgüsünün içinde buldum kendimi.

Süreç, COVID-19 salgınıyla başladı ve 6 Şubat'ta Kahramanmaraş merkezli depremlerle devam etti. Salgında kaybettiklerimizin acısı henüz dinmemişken, ülkem on bir ilini etkileyen ve acısını yüreğimin en derinlerinde hissettiğim 6 Şubat depremleri, birçok akraba, eş-dost ve yakınımı toprağa vermeme neden oldu. Bu süreçte yaşadığımız kayıpların hesabını tutmaya kalksak, elbette ne kalem ne de kağıt buna yeter. Bu derece bir acı, ancak ve ancak Rabbim olan Rahman'a olan teslimiyetle hafifleyebilir; başka türlüünü düşünmek dahi mümkün değil.

Tüm bu zorlu süreçte, tanıdığım günden bu yana her konuda beni destekleyen, ufku açan, moral ve motivasyonumu daima yüksek tutan; yalnızca bilgi ve deneyimleriyle değil, aynı zamanda engin hoşgörülerini, değerli fikirleri ve yapıcı yönlendirmeleriyle de yanımda olan tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Ahmet AYAZ'a ve kıymetli hocalarım Prof. Dr. Yaşar ÖZBAY, Prof. Dr. Ramin ALİYEV, Doç. Dr. Ufuk AKBAŞ, Doç. Dr. Hasan EŞİCİ, Dr. Öğr. Üyesi İsmail Hakkı TOMAR, Dr. Öğr. Üyesi Özgür Osman DEMİR, Dr. Öğr. Üyesi Yasemin KAYGAS ve Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ŞAM'a en kalbi şükranlarımı sunarım.

Doktora yolculuğum boyunca, en çıkmaz anlarımda dahi yardımını hep yanımda hissettiğim, tüm sorunlarımı içtenlikle dinleyip çözüm üreten, beraber çalışmaktan büyük keyif aldığım, bilgisi ve tecrübesiyle bu çalışmanın ortaya çıkmasında en büyük pay sahibi olan tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Ahmet AYAZ'a en derin şükranlarımı sunarım.

Tez izleme komitelerinde ve tez jürimde yer alan, bu çalışmanın nihayete ermesi için yapıcı eleştirileri, değerli katkıları ve engin desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen, aynı zamanda kendilerini örnek aldığım hocalarım Prof. Dr. Ramin ALİYEV, Prof. Dr. Arif ÖZER, Doç. Dr. Hasan EŞİCİ ve Dr. Öğr. Üyesi Özgür Osman DEMİR'e candan teşekkür ederim.

Bu çalışma süresince ihtiyaç duyduğum her anda bilgi ve deneyimlerinden istifade ettiğim, bu tezin oluşumuna gereğinden fazla katkı sunan, yolumu aydınlatan, öneri ve

fikirleriyle pusulam olan kıymetli hocalarım Prof. Dr. Şerife IŞIK, Prof. Dr. Abdullah ATLI, Doç. Dr. Nurten KARACAN ÖZDEMİR, Doç. Dr. Ferhat KARDAŞ, Dr. Öğr. Üyesi Mustafa SÜRÜCÜ, Dr. Öğr. Üyesi Engin TURĞUT ve Dr. Emre Emrullah BOĞAZLIYAN'a minnet borçluyum.

Doktora hayatım boyunca daha donanımlı bir araştırmacı olabilmem için desteğini esirgemeyen, babacan tavırlarıyla beni sürekli motive eden ve eğitimimi en verimli şekilde geçirmemi sağlayan değerli hocalarım Prof. Dr. Gürhan CAN, Prof. Dr. Yaşar ÖZBAY, Prof. Dr. Şener BÜYÜKÖZTÜRK, Prof. Dr. Fulya TÜRK ve Doç Dr. Ufuk AKBAŞ'a yürekte teşekkür ederim.

Doktora öğrenimim süresince sürekli fikir alışverişinde bulunduğum, beni her daim yüreklendiren ve destekleyen değerli hocalarım Doç. Dr. Gökçen AYDIN, Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ŞAM, Dr. Öğr. Üyesi Yasemin KAYGAS, Dr. Öğr. Üyesi Esra EKER DURMUŞ, Dr. Öğr. Üyesi Yıldız Burcu DOĞAN ve doktora arkadaşım Ceyda YALÇIN'a içtenlikle teşekkür ediyorum.

Arkadaşlık ve dostluğun değerinin giderek azımsandığı günümüzde, bu yüksek duyguları bana her an hissettiren değerli abim Doç. Dr. Abdullah DALAR ve kıymetli dostum Öğr. Gör. Ercan ERİNÇ'e şükranlarımı sunarım.

Bilgi birikimleri ve yardımsever kişilikleriyle, ihtiyaç duyduğum her an desteklerini esirgemeyen değerli hocalarım Doç. Dr. Yavuz KOŞAN, Dr. Öğr. Üyesi Yılmaz KILAVUZ, Dr. Öğr. Üyesi Vedat BALDAZ, Dr. Abdulkadir ÖNTÜRK ve Arş. Gör. Mehmet ÖZDEMİR'e teşekkürü bir borç bilirim.

Bu çalışmaya katılmakla ortaya çıkmasına vesile olan tüm katılımcılara ve literatür olarak yararlandığım eserlerin değerli yazarlarına en kalbi teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak; bu uzun ve zorlu süreçte üzüntümü ve sevincimi içtenlikle paylaşan, en büyük dayanağım olan hayat arkadaşım, kıymetli eşime sonsuz teşekkürlerimi iletiyorum. Akademik çalışmalarım nedeniyle hayatlarından ve zamanlarından ödün vermek zorunda kalan, sevgimi, şefkatimi ve ilgimi yeterince gösteremediğim canım kızım Zeynep Sena ve canım oğlum Muhammed Mirza'ya gösterdikleri sabır ve anlayış için ayrıca teşekkür ediyorum.

Ali SONKUR

Gaziantep - 2025

İÇİNDEKİLER

ÖZET	iv
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ	vi
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLolar LİSTESİ	xi
ŞEKİL LİSTESİ	xiii
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	xiv
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Çalışmanın Amacı	6
1.2.1 Çalışmanın Alt Amaçları	6
1.3. Çalışmanın Hipotezleri	6
1.4 Çalışmanın Önemi	6
1.5. Çalışmanın Varsayımları	10
1.6. Çalışmanın Sınırlılıkları	10
1.7. Tanımlar	12
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	13
2.1. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Gelişim Görevleri: Klasik Gelişimsel Kuramlar ve Güncel Yaklaşımlar	13
2.1.1. Ginzberg ve Arkadaşlarının Kariyer Gelişim Kuramı.....	13
2.1.2. Super'ın Kariyer Gelişim Modeli.....	14
2.1.3. Gottfredson'ın Daraltma-Uzlaşma Kuramı	15
2.1.4. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (SBKK).....	16
2.1.5. Post Modern Yaklaşımlar	17
2.2. Yardım Arama ve Yardım Arama Davranışının Psikolojik Temelleri.....	21
2.2.1. Kişilik Özellikleri Bağlamında “Beş Faktör Modeli”ne Göre Yardım Arama Davranışı.....	21
2.2.2. Bilişsel Temeller Bağlamında “Öz-Yeterlik Teorisi” ve “Kontrol Odağı Teorisi”ne Göre Yardım Arama Davranışı.....	22
2.2.3. Duygusal Temeller Bağlamında “Stres-Değerlendirme Modeli”ne Göre Yardım Arama Davranışı.....	23
2.3. Yardım Arama Modelleri	25
2.3.1. Gerekçeli Eylem Modeli.....	25
2.3.2. Planlı Davranış Teorisi	26
2.3.3. Kelly ve Achter’in Yardım Arama Modeli.....	27
2.3.4. Cepeda-Benito ve Short’un Yardım Arama Modeli.....	29
2.3.5. Cramer’in Yardım Arama Modeli	30
2.3.6. Kültürel Yardım Arama Modeli	32
2.3.7. Kültürel Bağlamda Yardım Arama Modeli (KBYAM)	35

2.3.8. Ruh Sağlığı Problemlerine İlişkin Yardım Arama Davranışının Üç Teorik Perspektifi: Kadushin, Mechanic ve Saunders Modelleri	37
2.3.9. Saunders ve Bowersox'ın Yardım Arama Modeli	40
2.4. Yardım Aramayı Zorlaştıran Faktörler	46
2.4.1. Öz-Stigma ve Damgalanma Korkusu	46
2.4.2. Kişilik Özellikleri	46
2.4.3. Kültürel Engeller	47
2.4.4. Bilişsel Engeller	47
2.4.5. Sosyal ve Demografik Faktörler	47
2.5. Yardım Aramayı Kolaylaştıran Faktörler	47
2.5.1. Ruh Sağlığı Okuryazarlığı	47
2.5.2. Psikolojik Sıkıntı Düzeyi	47
2.5.3. Sosyal Destek Sistemleri	47
2.5.4. Olumlu Tutumlar ve Önceki Deneyimler	48
2.5.5. Bilişsel ve Gelişimsel Faktörler	48
2.5.6. Erken Tanı ve Müdahale Programları	48
2.6. Kariyer Yardımı Arama	48
2.7. Kariyer Yardımı Aramayı Etkileyen Faktörler	50
2.8. Kariyer Yardımı Arama Modeli (KAYAM)	50
2.9. Kariyer Yardımı Arama Modeline Göre Yardım Arama Süreci	52
2.10. Kariyer Problem Alanları	56
2.11. Kariyer Yardımı Arama ile İlgili Çalışmalar	57
2.11.1. Ulusal Araştırmalar	58
2.11.2. Uluslararası Araştırmalar	60
3. YÖNTEM	63
3.1. Kariyer Yardımı Arama Tutumları Ölçeği'nin Geliştirilmesine İlişkin Yöntem	63
3.1.1. Kariyer Yardımı Arama Tutumları Ölçeğine İlişkin Çalışma Grupları	63
3.1.2. Kariyer Yardımı Arama Tutumları Ölçeğine İlişkin Veri Toplama Araçları	82
3.1.3. Kariyer Yardımı Arama Tutumları Ölçeğine İlişkin Verilerin Toplanması	85
3.1.4. Kariyer Yardımı Arama Tutumları Ölçeği'ne İlişkin Verilerin Analizi	87
3.1.5. Kariyer Yardımı Arama Tutumları Ölçeği'nin Geliştirme Sürecine İlişkin İşlem	91
3.2. Kariyer Yardımı Arama Temelli Psikoeğitim Programının Geliştirilmesine İlişkin Yöntem	99
3.2.1. Kariyer Yardımı Arama Temelli Psikoeğitim Programının Geliştirilmesine İlişkin Çalışma Grupları	100
3.2.2. Kariyer Yardımı Arama Temelli Psikoeğitim Programının Deneyisel Olarak Uygulanma Sürecine İlişkin Veri Toplama Araçları	104
3.2.3. Kariyer Yardımı Arama Temelli Psikoeğitim Programına İlişkin Verilerin Toplanması	108
3.2.4. Kariyer Yardımı Arama Temelli Psikoeğitim Programının Deneyisel Olarak Uygulanma Sürecine İlişkin Verilerin Analizi	111
3.2.5. Kariyer Yardımı Arama Temelli Psikoeğitim Programının Geliştirilme Sürecine İlişkin İşlem	113
3.2.6. Uygulamanın Geçerliliği ve Güvenirliği: İç ve Dış Geçerliliği Tehdit Eden Faktörler	124
4. BULGULAR	128

4.1. Kariyer Yardımı Arama Tutumları Ölçeğinin Psikometrik Özelliklerine İlişkin Bulgular	128
4.1.1. Nitel Bulgular	128
4.1.2. Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları	129
4.1.3. KYATÖ'nün Güvenirlilik Analizi Bulguları	134
4.1.4. KYATÖ'nün Geçerlilik Analizi Bulguları	136
4.2. Kariyer Yardımı Arama Temelli Psikoeğitim Programına İlişkin Bulgular	145
4.2.1. Kariyer Yardımı Arama Temelli Psikoeğitim Programının Etkililiğine İlişkin Bulgular	145
4.2.2. Kariyer Yardımı Arama Temelli Psikoeğitim Programına İlişkin Program Sonrası Katılımcıların Değerlendirme ve Görüşleri	152
5. TARTIŞMA.....	159
5.1. Kariyer Yardımı Arama Tutumları Ölçeğine İlişkin Tartışma	159
5.2. Kariyer Yardımı Arama Modelinin Geliştirilmesine İlişkin Tartışma	165
5.3. Kariyer Yardımı Arama Temelli Psikoeğitim Programının Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Yardımı Arama Tutumlarına Etkisine İlişkin Tartışma	169
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	174
6.1. Sonuçlar	174
6.1.1. Kariyer Yardımı Arama Tutumları Ölçeği'nin Geliştirilmesine İlişkin Sonuçlar	174
6.1.2. Kariyer Yardımı Arama Temelli Psikoeğitim Programına İlişkin Sonuçlar ..	175
6.2. Öneriler	175
6.2.2. Uygulayıcılar İçin Öneriler	178
6.2.3. Politika Yapıcılar İçin Öneriler	179
KAYNAKÇA.....	181
EKLER	204
EK 1: Kariyer Yardımı Arama Modeli	205
EK 2: Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu	208
EK 3: Ön Pilot Değerlendirme Formu	210
EK 4: Kariyer Yardımı Arama Tutumları Ölçeği (KYATÖ)	217
EK 5: Hasan Kalyoncu Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Kararı	218
EK 6: KYATPP Genel Değerlendirme Formu	219
EK 7: KYATPP Genel Değerlendirme Soruları	221
EK 8: Pilot Uygulama Oturumları Örnek Değerlendirme Formu	222
EK 9: Kariyer Yardımı Arama Temelli Psikoeğitim Programının İçeriği ve Etkinlik Sayıları	223
EK 10: Kariyer Yardımı Arama Temelli Psikoeğitim Programının Her Bir Oturumun Adı, Her Bir Oturumda Belirlenen Genel Amaçlar, Kazanımlar, Yeterlik Alanları, Her Bir Oturumun Kısaca İçeriği ve Süre	225
EK 11: Kariyer Yardımı Arama Temelli Psikoeğitim Programı	227
ÖZGEÇMİŞ	330

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Klasik gelişimsel ve post-modern kariyer yaklaşımlarının üniversite öğrencileri açısından karşılaştırılması	20
Tablo 2. Nitel bölüme ilişkin çalışma grubuna ait demografik bilgiler	64
Tablo 3. Ön pilot uygulamaya ilişkin çalışma grubuna demografik bilgiler	65
Tablo 4. Pilot uygulamaya ilişkin çalışma grubuna ait demografik bilgiler	66
Tablo 5. Pilot uygulamaya ilişkin çalışma grubuna ait üniversite, fakülte ve bölüm bilgileri	68
Tablo 6. Açımlayıcı faktör analizine ilişkin çalışma grubuna ait demografik bilgiler.....	69
Tablo 7. Açımlayıcı faktör analizine ilişkin çalışma grubuna ait üniversite, fakülte ve bölüm bilgileri	71
Tablo 8. Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin çalışma grubuna ait demografik bilgiler	73
Tablo 9. Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin çalışma grubuna ait üniversite, fakülte ve bölüm bilgileri	75
Tablo 10. Ölçüt geçerliğine ilişkin çalışma grubuna ait demografik bilgiler.....	76
Tablo 11. Ölçüt geçerliğine ilişkin çalışma grubuna ait üniversite, fakülte ve bölüm bilgileri	78
Tablo 12. Test tekrar test analizine ilişkin çalışma grubuna ait demografik bilgiler	80
Tablo 13. Test tekrar test güvenilirliğine ilişkin çalışma grubuna ait üniversite, fakülte ve bölüm bilgileri	82
Tablo 14. Kariyer Yardımı Arama Tutumları Ölçeği'nin geliştirme aşamaları ve kısa açıklamaları	92
Tablo 15. Madde havuzunu oluşturan temalar ve onları temsil eden madde sayıları	96
Tablo 16. Araştırma deseni.....	99
Tablo 17. Pilot uygulamaya ilişkin çalışma grubuna ait demografik bilgiler	101
Tablo 18. Deneysel işlem sürecine ilişkin deney grubuna ait demografik bilgiler	102
Tablo 19. Deneysel işlem sürecine ilişkin kontrol grubuna ait demografik bilgiler	103
Tablo 20. Deney ve kontrol grubu katılımcılarının kariyer yardımı arama tutumları ön test ölçümlerinden aldıkları puan ortalamalarına ilişkin normallik dağılım sonuçları	122
Tablo 21. Deney ve kontrol grubu katılımcılarının kariyer yardımı arama tutumları ön test ölçümlerinden aldıkları puan ortalamalarına ilişkin Levene testi sonuçları.....	122
Tablo 22. Deney ve kontrol grubu katılımcılarının kariyer yardımı arama tutumları ön test ölçümlerinden aldıkları puanlara ilişkin bağımsız gruplar için t testi analizi sonuçları....	123
Tablo 23. Döndürme öncesi Faktör 1'deki yük değerleri.....	130
Tablo 24. Döndürme öncesi maddeler arası korelasyon katsayıları.....	130
Tablo 25. Gerçek veri setindeki özdeğerler ile paralel analizdeki özdeğerlerin karşılaştırılması.....	131
Tablo 26. Özdeğerler ve açıklanan varyans oranları	133
Tablo 27. Açımlayıcı faktör analizi sonrası döndürülmüş bileşenler matrisi.....	133
Tablo 28. KYATÖ'nün toplam puanı ve alt faktörleri arasındaki korelasyon sonuçları ..	134
Tablo 29. Ölçeğin alt boyutlarına ve tamına ilişkin güvenilirlik katsayıları	134
Tablo 30. Kariyer yardımı arama tutumları ölçeği madde istatistikleri tablosu.....	135
Tablo 31. Kariyer Yardımı Arama Tutumları Ölçeğinin test-tekrar test güvenilirlik sonuçları	136

Tablo 32. KYATÖ ve alt boyutlarının ölçüt geçerliliğine ilişkin diğer ölçeklerle betimsel istatistik sonuçları	137
Tablo 33. KYATÖ'nün toplam puanı ve alt faktörlerine ilişkin ölçüt geçerliliği analizi sonuçları	138
Tablo 34. Ölçme değişmezliğinde kullanılan uyum indeksleri ve kabul edilebilir eşik değerleri.....	143
Tablo 35. KYATÖ'nün ÇG-DFA sonuçları temelinde cinsiyete göre ölçme değişmezliği sonuçları ve uyum istatistikleri.....	144
Tablo 36. Deney ve kontrol grubunun kariyer yardımı arama tutumları ön test, son test ve izleme testi ölçümlerine ilişkin normallik testi sonuçları	146
Tablo 37. Deney ve kontrol gruplarının kariyer yardımı arama tutumları ön test, son test ve izleme testi ölçümlerine ilişkin varyansların homojenliği testi sonuçları	146
Tablo 38. Deney ve kontrol gruplarının kariyer yardımı arama tutumları ön test, son test ve izleme testi ölçümlerine ilişkin Mauchley küresellik testi sonuçları.....	147
Tablo 39. Deney ve kontrol gruplarının kariyer yardımı arama tutumlarına ilişkin ön test, son test ve izleme testi betimsel istatistik sonuçları	148
Tablo 40. Deney ve kontrol gruplarının kariyer yardımı arama tutumlarına ilişkin ön test, son test ve izleme testi puanlarına ilişkin iki faktörlü varyans analizi sonuçları	149
Tablo 41. Deney ve kontrol gruplarının kariyer yardımı arama tutumları ön test, son test ve izleme testi ölçümleri puan ortalamalarına ilişkin Bonferroni testi sonuçları.....	150

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1. Gerekçeli Eylem Modeli	26
Şekil 2. Planlı Davranış Teorisi	27
Şekil 3. Cramer’ın Yardım Arama Modeli	30
Şekil 4. Kültürel Yardım Arama Modeli	33
Şekil 5. Kültürel Bağlamda Yardım Arama Modeli (KBYAM)	37
Şekil 6. Tedavi Arayışı Sürecinin Adımlarını Gösteren Saunders Modeli.....	40
Şekil 7. Saunders ve Bowersox’ın Ruh Sağlığı Tedavisi Arayışındaki Adımlar ve Faktörler Modeli.....	42
Şekil 8. Kariyer yardımı arama tutumları ana ve alt temaları ait hiyerarşik kod alt kod modeli	128
Şekil 9. KYATÖ’nün beş faktörlü yapısına ilişkin yamaç birikinti grafiği	132
Şekil 10. KYATÖ’nün DFA diyagramı	142
Şekil 11. Deney ve kontrol gruplarının ön test, son test, izleme testi ölçümlerinden elde edilen kariyer yardımı arama tutumları puan ortalamaları	151

SİMGELER VE KISALTMALAR

Simgeler

n	Kişi sayısı
$\bar{x}$	Ortalama
p	Anlamlılık düzeyi
r	Korelasyon
ss	Standart sapma
χ^2	Ki-kare

Kisaltmalar

AFA	Açımlayıcı Faktör Analizi
ATCCS	Kariyer Danışmanlığına Yönelik Tutum Ölçeği
CFI	Karşılaştırmalı Uyum İndeksi
CSES	Kariyer Arama Etkinliği Ölçeği
ÇG-DFA	Çok Gruplu Doğrulamalı Faktör Analizi
DFA	Doğrulamalı Faktör Analizi
GFI	Uyum İyiği İndeksi
KMO	Örnekleme Uygunluğu
KO	Kareler Ortalaması
KSÖ	Kendini Saklama Ölçeği
KT	Kareler Toplamı
NFI	Normlaştırılmış uyum indeksi
PYAGÖ	Psikolojik Yardım Aramaya Gönüllülük Ölçeği
PYAİTÖ	Psikolojik Yardım Almaya İlişkin Tutum Ölçeği
KYATÖ	Kariyer Yardımı Arama Tutumları Ölçeği
KAYAM	Kariyer Yardımı Arama Modeli
KYATPP	Kariyer Yardımı Arama Temelli Psikoeğitim Programı
RMSEA	Yaklaşık Hataların Kareler Ortalamasının Karekökü
SRMR	Standartlaştırılmış Artıkların Karlerinin Ortalamasının Karekökü
TLI	Tucker-Lewis Uyum İndeksi
TÜİK	Türkiye istatistik kurumu
UNESCO	Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü
WHO	World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)
YÖK	Yükseköğretim Kurulu

1. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumuna, amacına, hipotezlerine, önemine, varsayımına, sınırlılıklarına ve araştırmaya ilişkin tanımlara yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Günümüzde yükseköğretim sisteminin küresel ölçekte ulaştığı boyutlar oldukça dikkat çekicidir. Dünya nüfusunun 8 milyarı aştığı günümüzde yaklaşık 254 milyon kişinin yükseköğretim programlarına kayıtlı olduğu bilinmektedir (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization [UNESCO], 2024). Bu oran, özellikle ortaöğretim mezunlarının yükseköğretim programlarına katılımıyla sürekli artış göstermektedir. Türkiye özelinde ise, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK, 2024a) verilerine göre, 85.664.944 kişilik bir nüfusa sahip olan Türkiye’de yükseköğretime kayıt oranı %8,27 (7.081.289 öğrenci) ile dünya ortalamasının üzerindedir (Yükseköğretim Kurulu [YÖK], 2025). 2024-2025 eğitim-öğretim yılında 1.460.123 yeni öğrencinin yükseköğretime kaydolması, bu artış eğiliminin devam ettiğini açıkça göstermektedir (YÖK, 2025). Bu verilerden yola çıkılarak Türkiye'deki yükseköğretim öğrencileri, küresel yükseköğretim nüfusunun yaklaşık %2,79'unu oluşturduğu söylenebilir. Başka bir ifadeyle her 36 üniversite öğrencisinden biri Türkiye'de bulunmaktadır.

Ancak bu kitlesel büyüme, önemli sorunları da beraberinde getirmektedir. Üniversite yaşamına başlayan öğrenciler, bu süreçte çeşitli akademik, sosyal ve mesleki zorluklarla karşılaşmaktadır. Üniversite öğrencilerinde uyum sorunları, kimlik arayışı, toplumsal normlara entegrasyon, olgunlaşma süreçleri, akademik başarı beklentisi, ekonomik sıkıntılar, motivasyon düşüklüğü ve kariyer belirsizliği gibi pek çok sorun bu döneme eşlik etmektedir (Erkan vd., 2009; Özkan ve Yılmaz, 2010). Özellikle kariyer planlaması sürecinde yaşanan bilgi eksikliği, aile baskısı ve içsel çatışmalar, öğrencilerde kararsızlık, kaygı ve özgüven sorunlarına yol açmaktadır (Erkan vd., 2009). Bunlara ek olarak, günümüzde dünya ekonomisindeki değişimler, teknolojik gelişmeler (Jiang vd., 2023) ve işsizlik oranlarındaki artış (TÜİK, 2024b) üniversite öğrencilerinin kariyer kaygılarını daha da artırmaktadır. Türkiye’de genç işsizlik oranının %16,3 olması (TÜİK, 2024b) bu kaygıları daha da belirgin hale getirmektedir.

Bu bağlamda, üniversiteye kayıt süreci, öğrenciler için yalnızca yeni bir yaşam evresine geçiş değil, aynı zamanda akademik ve mesleki anlamda yeni bir gelişim

sürecinin kapılarını aralamak anlamına da gelmektedir. Bu süreçte öğrencilerin temel görevlerinden biri, mesleki gelişimlerini tamamlamak iken, ne yazık ki bu süreçte akademik kaygılar ve kariyer belirsizlikleri gibi çeşitli sorunlar eşlik etmektedir (Erkan vd., 2009; Özkan ve Yılmaz, 2010).

Diğer yandan, toplum ve aileler, üniversite öğrencilerinden yeni kariyer olanaklarını keşfetmelerini ve bu doğrultuda planlı adımlar atmalarını beklemektedir. Ancak, öğrenciler kariyer tercihlerini şekillendirirken yaşadıkları bilgi eksikliği ve aile baskısı gibi faktörler nedeniyle, karar verme sürecinde çatışma, kararsızlık, kaygı ve belirsizlik gibi duygusal ve bilişsel zorluklarla mücadele etmek durumunda kalmaktadır (Erkan vd., 2009). Bu nedenle, toplumun beklentileri ile öğrencilerin içinde bulunduğu koşullar arasında bir uyumsuzluk ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, toplumun üniversite öğrencilerinden beklentileri (karşılaştıkları sorunları aşarak yeni kariyer fırsatlarını keşfetmeleri ve kariyer planlaması yapmaları), öğrencilerin bireysel olarak kariyer olanaklarını değerlendirme ve karşılaştıkları engellere çözüm üretme zorunluluğu, dünyada ve ülkemizde giderek artan genç işsizlik oranları (TÜİK, 2024b), ekonomik dalgalanmalar ve teknolojik dönüşümler (Jiang vd., 2023) gibi faktörler, üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimine yönelik destek arama becerilerini geliştirmeleri, duygu, düşünce ve davranış bütünlüğü içinde kariyerlerine ilişkin bir tutum sergilemelerini zorunlu kılmaktadır. Nitekim, Zivin ve diğerleri (2009), üniversite öğrencilerinin yaşadıkları problem alanlarının önemine dikkat çekmiş ve bu problemlerin tespit edilerek bu sorunlara müdahale edilmesinin gerekliliğini vurgulamıştır. Bu bakımdan, üniversite öğrencilerinin yaşamış oldukları problemleri çözmek için hangi yollara ve kimlere başvurdukları ayrıca önem kazanmaktadır. Yapılan literatür taramasına göre, üniversite öğrencilerinin eğitim ve kariyer planlama konusunda, kariyer danışmanlarından profesyonel destek almak yerine daha çok aile üyelerine başvurdukları görülmektedir (Domene vd., 2006; McDonald vd., 2023). Aldıkları çözüm önerileri işe yaramadığı takdirde uzman kişilerden yardım almaya yöneldikleri belirtilmektedir (Hinson ve Swanson, 1993; Pardej, 2024).).

Uluslararası literatür, öğrencilerin yardım arama sürecinde, daha çok kimlerden yardım aldığını ele alırken, Türkiye özelinde bu durum biraz daha farklı olarak, öğrencilerin hangi ihtiyaçlarının göz ardı edildiği üzerinde durulmaktadır. Özellikle mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetlerine erişimdeki sınırlılıklar öğrencilerin kariyer kararsızlığı, bilgi eksikliği ve kaygılar yaşamasına neden olmaktadır (Öztemel, 2012). Türkiye’de bu durum incelendiğinde, üniversite öğrencilerinin kariyer kaygıları

arasında sınav kaygısı, sosyal kaygı ve işsizlik endişelerinin ön planda olduğu görülmektedir (Okutan ve Göncü-Akbaş, 2019). Benzer şekilde, Korkut-Owen ve Eraslan-Çapan (2020), STEM öğrencilerinin kariyer planlama, iş olanaklarını keşfetme ve öz-değerlendirme konularında desteğe ihtiyaç duyduklarını vurgulamıştır. Diğer yandan, Kutluca (2022), Türkiye’deki üniversite öğrencilerinin kariyer planlarına ilişkin yaşadıkları problem alanlarını tespit etmek amacıyla yaptığı araştırmada, bu problemleri bireysel ve çevresel faktörler olarak iki ana başlıkta sınıflandırmıştır. Kutluca (2022), araştırmasında bireysel faktörlerin motivasyon eksikliği, ekonomik yetersizlikler ve düşünceler olduğunu; çevresel faktörlerin ise, toplumsal faktörler ve kurum faktörü olduğunu belirtmiştir. Ayrıca toplumsal faktörlerin içerisinde kariyer destek yetersizliğinin bulunduğunu gözlemlemiştir. Bu bağlamda, yaşanan bu problemlerin uzun vadede üniversite öğrencilerinin kariyer planlarını etkilediği düşünülmektedir. İşte bu noktada, öğrencilerin yaşadığı kaygı ve belirsizliklerle başa çıkabilmeleri için “kariyer yardımı arama tutumu” kritik bir rol oynamaktadır.

Literatürden yola çıkılarak, kariyer yardımı arama tutumları, bireyin kariyer gelişimi sürecinde hedeflerine yönelik olarak, kariyeri ile ilgili konularda iç kaynaklarının yetersiz olduğunu düşünmesi sonucu formel ya da informal kaynaklardan yardım alarak, kendisine sunulan imkanların neler olduğunu bilmesi ve bunları kendi yararına kullanmayı içeren, kasıtlı eğilimleri olarak tanımlanabilir. Bu tanımdan yola çıkılarak, informal kaynaklar; bireyin ailesi, arkadaşları, dostları, akrabaları, içinde bulunmuş olduğu sivil toplum örgütleri ve tüm sosyal ilişkilerini kapsadığı şeklinde (Cramer, 1999; Eyler, 2016) ifade edilebilirken, formal kaynaklar ise, bireyin kariyer alanlarına ilişkin her türlü sorunsalına bilimsel zeminde cevap verebilecek bilgi ve tecrübeye sahip alan uzmanları olarak tanımlanabilir (Leventhal vd., 2003). Tanımın diğer önemli kavramı olan bireyin iç kaynakları ise, bireyin karşılaşmış olduğu durumlar karşısında olumlu ya da olumsuz duygularını, değerlendirmelerini, çıkarımlarını (Ajzen ve Fishbein, 1980; Cramer, 1999); bireyin gerçekleştirmek istediği eylemleri için kendi içinden gelen arzularını ve gayretlerini (Ajzen, 1991: 179), bir davranışın yapılabilmesi için bireyin ihtiyaç duyduğu kaynaklarını ve fırsatlarına ilişkin inançlarını ifade eder (Ajzen, 1991). Kutluca (2022) üniversite öğrencilerinin kariyer yardımı arama davranışlarını informal ve formal kaynaklar bağlamında incelemiş, öğrencilerin genellikle özgüven eksikliği, çekingenlik ve destek eksikliği nedeniyle formal destek mekanizmalarına başvurmadıklarını ortaya koymuştur. Bunun yerine, internet erişimi, akademisyen desteği ve akran danışmanlığı gibi kolaylaştırıcı

faktörlerin tercih edildiğini belirtmiştir. Bununla beraber, literatürde, profesyonel kariyer yardımı aramanın kariyer kararsızlığını azalttığı, karar verme sürecinde belirgin iyileşmelere ve uzun vadeli olarak yaşam memnuniyetinde önemli derecede artışa (Perdrix vd., 2012; Wulandari ve Gani, 2025) katkı sunduğu belirtilmektedir. Daha da önemlisi, profesyonel kariyer yardımı arama süreci, bireylerin mesleki yaşamlarını daha iyi yönetmelerine ve gelecekteki hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olan kritik bir yardım süreci olabilir. Çünkü bireyler bu süreçte, kendi ilgi ve yeteneklerini tanıyarak, yapmak istediği meslekler hakkında değerlendirmeler yapar ve kariyer hedeflerine ulaşmak için stratejiler geliştirir (Hassan vd., 2022; Panggabean, 2023; Thurgate ve Jackson, 2011). Bu nedenle, üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim süreçlerinde yardım arama tutumlarını etkileyen faktörlerin anlaşılması, kariyerlerine ilişkin hedeflerine ulaşmayı kolaylaştıracağı vurgulanmaktadır (Greco ve Kraimer, 2020; Karabenick, 2004). Ayrıca, kariyerlerine ilişkin bir yardım arayarak kariyer destek kaynaklarını kullanmalarının, bu süreçte bölüm değiştirme olasılığını da azalttığı belirtilmektedir (Vertsberger ve Gati, 2016). Öte yandan, profesyonel danışmanlardan alınmayan kariyer desteklerindeki olumsuz geri bildirimlerin, öğrencilerin kariyer hedeflerine ulaşmalarına ilişkin daha farklı problemlerin yaşanmasına yol açabileceği vurgulanmaktadır (Creed vd., 2015; Karabenick, 2024; Tanaka vd., 2001).

Kariyer yardımı arama tutumu üzerine yapılan literatür taraması, üniversite öğrencilerinin profesyonel destek kaynaklarından daha fazla kariyer yardımı almalarını teşvik etmek için, yeni stratejiler geliştirilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır (Lim vd., 2019; Ludwikowski vd., 2009; Vertsberger ve Gati, 2016). Çünkü kariyer yardımı arama sürecinde üniversite öğrencilerinin danışmanlığa yönelik tutumlarını; psikolojik durumları, danışmanla kurdukları çalışma ittifakı, danışmanın becerileri ve danışmanlık yöntemleri etkileyebilmektedir.

Literatürden hareketle üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim süreçlerinde, kariyer hedeflerine ulaşabilmeleri için, kariyer olanaklarını etkin bir şekilde keşfetmeleri ve kariyer gelişim süreçlerinde karşılaştıkları güçlüklerle uygun çözüm stratejileri geliştirmeleri büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda, üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerine ilişkin kariyer yardımı arama becerilerini geliştirmeleri neredeyse zorunluluk haline gelmiştir. Başka bir ifadeyle, günümüzde üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerini yeterince destekleyebilmeleri, kariyer planlama süreçlerini yönetebilmeleri ve istihdam edilebilirlik şanslarını arttırabilmeleri açısından kariyerlerine ilişkin yardım arama becerilerini geliştirmeleri bir gereklilik

haline gelmiştir. Dolayısıyla, öğrencilerin kariyer gelişimlerini desteklemek için etkili çözüm mekanizmalarına erişim, büyük önem taşımaktadır. Buradan hareketle, kariyerleri ile ilgili profesyonel danışmanlardan yardım istemeyen öğrencilere yönelik, kariyerleri ile ilgili konularda profesyonel destek almalarını sağlamak için alternatif müdahale stratejileri tasarlamamanın önemli olduğu ortaya çıkmaktadır. Ancak, kariyer danışmanlığı hizmetlerine yönelik öğrenci eğilimleri konusunda literatürde dikkat çekici bir paradoks göze çarpmaktadır. Carney ve arkadaşlarının (1979) klasik çalışması, öğrencilerin profesyonel yardım alma konusunda genellikle istekli olduklarını ortaya koyarken, Türkiye bağlamında yapılan araştırmalar bu evrensel eğilimin yerel dinamiklerle önemli ölçüde değişebileceğini göstermektedir. Işık'ın (2007) Türkiye genelinde yaptığı araştırma, üniversite öğrencilerinin %70'inin kariyer danışmanlık hizmetlerinin varlığından bile haberdar olmadığını, yalnızca %5'lik bir kesimin bu hizmetleri aktif olarak kullandığını ortaya koyarak ciddi bir bilgi ve erişim açığını belgelemiştir. Fakat ilginç bir şekilde, Korkut-Owen (2018) bir vakıf üniversitesinde gerçekleştirdiği çalışmada, öğrencilerin %51'inin kariyer danışmanlığı aldığını tespit etmiştir. Bu çarpıcı fark, kariyer danışmanlığı hizmetlerinin kullanım oranlarının sadece öğrenci eğilimlerine değil, aynı zamanda kurumsal yapı, hizmetlerin tanıtımı ve erişilebilirliği gibi faktörlere de bağlı olduğunu düşündürmektedir. Dolayısıyla, öğrencilerin kariyer hedeflerine ulaşmaları bakımından sadece kariyer yardımı arama girişimlerinde bulunmaları yetmez, kariyer danışmanlığı hizmetlerini veren kurumların öğrencilerle iletişim kuracak etkin mekanizmalar geliştirmeleri de gereklidir.

Özetle, öğrencilerin sağlıklı bir kariyer tercihinde bulunabilmesi için, sadece ilgi, yetenek, değerlerinin farkında olması yetmez, aynı zamanda kariyer gelişimleri içerisinde kariyer planlamaları için yardım arama girişimlerinde de bulunmaları gerekmektedir. Dolayısıyla, üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim süreçlerinde kariyer planlamalarını yapmaları ve mesleki hedeflerine ulaşmalarını kolaylaştırmak için profesyonel olarak kariyer danışmanlık hizmetlerinden yararlanmaları gerekmektedir. Ancak üniversite öğrencilerinin bu hizmetlerden maksimum düzeyde yararlanabilmeleri için bu hizmetlere yönelik farkındalıklarının geliştirilmesi ve kariyer yardımı arama becerilerinin yeteri düzeyde gelişmiş olması kritik bir öneme sahiptir. Çünkü profesyonel destek kaynaklarının sağladığı yapılandırılmış yardım mekanizmaları, öğrencilerin kariyer yolculuklarında daha güvenli adımlar atmalarını sağlayacaktır. Bu bağlamda, üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerine ulaşmalarını

sağlamanın önemli bir koşulu, öğrencilerin kariyer yardımı arama becerilerini geliştirmek olduğu düşünülmektedir.

1.2. Çalışmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, kariyer yardımı arama temelli psikoeğitim programının üniversite öğrencilerinin kariyer yardımı arama tutumlarına etkisini sınamaktır.

1.2.1 Çalışmanın Alt Amaçları

Araştırmanın alt amaçları şunlardır:

1. Saunders (1993-1996) ile Saunders ve Bowersox'ın (2007) Yardım Arama Modeli'ndeki aşamalı süreçleri esas alarak tasarlanan "Kariyer Yardımı Arama Temelli Psikoeğitim Programı"nın, katılımcıların kariyer yardımı arama becerilerini güçlendirme üzerindeki etkisini test etmek.

2. Fishbein ve Ajzen'in (1975) Gerekçeli Eylem Teorisi, Ajzen'in (1985) Planlı Davranış Teorisi, Kelly ve Achter (1995), Cepeda-Benito ve Short (1998) ile Cramer'in (1999) Yardım Arama Modeli temelinde, üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerine ulaşma sürecindeki yardım arama eğilimlerini (duygu, düşünce ve davranış boyutlarıyla) ölçen geçerli ve güvenilir bir "Kariyer Yardımı Arama Tutumları Ölçeği" geliştirmek.

1.3. Çalışmanın Hipotezleri

Bu çalışmada belirtilen amaçlar doğrultusunda, çalışmaya ilişkin hipotezler aşağıda verilmiştir.

H1: Kariyer yardımı arama temelli psikoeğitim programına katılan deney grubu katılımcılarının son test kariyer yardımı arama tutum puanları ortalaması, programa katılmayan kontrol grubu katılımcılarının son test kariyer yardımı arama tutum puanları ortalamasından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olacaktır.

H2: Kariyer yardımı arama temelli psikoeğitim programına katılan deney grubu katılımcılarının izleme testi kariyer yardımı arama tutum puanları ortalaması, programa katılmayan kontrol grubu katılımcılarının izleme testi kariyer yardımı arama tutum puanları ortalamasından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olacaktır.

1.4 Çalışmanın Önemi

Günümüzün dinamik ve rekabetçi iş piyasasında, üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim süreçlerinde yaşadıkları problemler daha kritik bir önem

kazanmaktadır. Bu bağlamda, kariyer yardımı arama tutumu stratejik bir davranışsal eğilim olarak öne çıkmaktadır. Bu tutum, öğrencilerin içsel kaynaklarının yetersiz kaldığı durumlarda formel ve informal destek kanallarına yönelmesini sağlamakta ve destek mekanizmalarını harekete geçiren psikolojik bir hazırlık durumu olarak işlev görmektedir (Nam, 2024; Taveira vd., 2024). Ayrıca, bireyleri stratejik davranışlara yönlendirerek hem yardım arama niyetlerinin şekillenmesine hem de uygun kariyer olanaklarının keşfedilmesine katkı sağlamaktadır (Nam ve Park, 2015).

Literatür incelendiğinde, bu tutumun kariyer uyumu, kariyer inançları ve danışmanlık arama niyeti gibi temel unsurlarla doğrudan bağlantılı olduğu görülmektedir (Ludwikowski vd., 2009). Ayrıca, kariyer yardımı arayışında olan bireylerin, genellikle aile, arkadaş ve internet gibi kolay ulaşılabilen kaynaklara yöneldiği, profesyonel danışmanlardan veya bilimsel araçlardan daha az faydalandığı; yalnız yapılan araştırmalarda, profesyonel destek ve kişilik değerlendirme testlerinin kariyer uyumunu ve iş arama sürecinin etkinliğini arttırdığı belirtilmektedir (Vertsberger ve Gati, 2016; Wulandari ve Gani, 2025). Özellikle, üniversite öğrencilerinin erken dönemde kariyer desteği almalarının bölüm değiştirme olasılığını azaltarak hem bireysel hem de kurumsal kaynak israfının önüne geçtiği belirlenmiştir (Vertsberger ve Gati, 2015). Buna ek olarak, kariyerine ilişkin kariyer yardımı arama davranışında bulunan bireylerin öz değerlendirme ve kariyer keşfi yapmaları sonucunda, kariyer uyum yeteneklerinin arttığı ve bu sonucun iş arama sonuçlarını olumlu yönde etkilediği bilinmektedir (Chen vd., 2022; Lim vd., 2016; Pajic vd., 2018). Perdrix ve arkadaşları (2012) ise, kariyer yardımı aramanın, kariyer kararsızlığını azalttığı, yaşam memnuniyetini arttırdığı ve karar verme sürecinde belirgin iyileşmelere katkı sunduğunu belirtmiştir. Çünkü bireyler kariyer yardımı arama süreci ile kendi ilgi ve yeteneklerini tanır, yapmak istediği meslekler hakkında değerlendirmeler yapar ve kariyer hedeflerine ulaşmak için etkili stratejiler geliştirir (Hassan vd., 2022; Panggabean, 2023; Perdrix vd., 2012; Thurgate ve Jackson, 2011).

Bu araştırmanın hedef kitlesini oluşturan üniversite öğrencileri Super'ın "Kariyer Uyumluluğu Teorisi" (Gysberg vd., 2003) bağlamında, kariyer gelişiminin kritik bir aşaması olan "Keşfetme Evresinde" bulunmaktadır. Dolayısıyla "keşfetme evresinde" bulunan üniversite öğrencilerinin, profesyonel destek mekanizmalarını kullanma eğilimlerinin anlaşılması, üniversitelerin kariyer merkezlerinin hizmet modellerini optimize etmelerine ve öğrencilerin ihtiyaçlarına daha etkin yanıt vermelerine rehberlik

edecektir. Buna karşın, üniversite öğrencilerinin kariyer yardımı arama davranışlarını ölçmeye yönelik geçerli ve güvenilir bir ölçme aracının bulunmaması, literatürde önemli bir eksiklik oluşturmaktadır. Dolayısıyla bu boşluğun doldurulması, özellikle damgalanma veya çeşitli nedenlerle (Dias ve Wang, 2023; Kutluca, 2022) kariyer yardımı arama eğilimi göstermeyen öğrencilerin tespiti açısından hayati öneme sahiptir. Aynı zamanda, bu öğrencilere yönelik müdahale programlarının geliştirilmesi için de temel oluşturacaktır.

Literatür incelendiğinde, üniversite öğrencilerinin kariyerlerine ilişkin eğilimlerini ölçmeye yönelik çeşitli araçlar bulunmaktadır. Rochlen ve diğerleri (1999) tarafından geliştirilen iki alt boyutlu "Kariyer Danışmanlığına Yönelik Tutum Ölçeği" (ATCCS), kariyer danışmanlığı ile ilgili algılanan değeri ve damgalanmayı ölçmeyi amaçlamaktadır. Benzer şekilde, Nam ve Park (2015) tarafından geliştirilen "Kariyer Danışmanlığına Yönelik Tutumlar Ölçeği" de kariyer danışmanlığına yönelik değer ve damgalanma alt boyutlarından oluşmaktadır. Diğer bir ölçek olan Solberg ve diğerleri (1994) tarafından geliştirilen 35 maddelik "Kariyer Arama Etkinliği Ölçeği" (CSES) ise dört alt boyut (iş arama, mülakat, ağ kurma ve kişisel keşif etkinliği) ile kariyer arama yeterliklerini değerlendirmektedir. Literatürde üniversite öğrencilerinin kariyer yardımı arama tutumlarını doğrudan ölçmeye yönelik geliştirilmiş bir ölçme aracına rastlanmamıştır. Bu durum, söz konusu tutumları değerlendirebilecek özgün bir ölçek geliştirilmesini gerekli kılmıştır. Bu doğrultuda, mevcut araştırmada geliştirilen "Kariyer Yardımı Arama Tutumları Ölçeği", üniversite öğrencilerinin kariyer desteği arama konusundaki eğilimlerini beş temel boyutta (niyet, olumsuz duygulanım, kendini saklama, olumlu duygulanım ve öznel norm) kapsamlı biçimde değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Söz konusu ölçek, bu yönüyle daha önce geliştirilen üç ölçme aracından ayrılmakta ve literatürdeki önemli bir boşluğu doldurarak kariyer danışmanlığı alanına özgün bir katkı sunmaktadır.

Çalışmanın özgün katkılarından biri, kariyer yardımı arama sürecinde sıklıkla göz ardı edilen "kendini saklama" (Larson & Chastain, 1990) ve "öznel normlar" (Ajzen, 1991) gibi faktörleri bütüncül bir yaklaşımla ele almasıdır. Nitekim Ludwikowski ve diğerleri (2009) ile Surapaneni'nin (2015) çalışmalarında da belirtildiği üzere, damgalanma korkusu ve sosyal çevrenin etkileri, bireylerin profesyonel yardım arama davranışları üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda geliştirilen ölçek, kariyer danışmanlarının danışanlarının yardım arama

davranışlarını etkileyen engelleyici faktörleri tanımlamalarına yardımcı olacak nitelikte önemli bir araçtır.

Çalışmanın bir diğer özgün yönü ise, uygulamaya yönelik olarak geliştirilen "Kariyer Yardımı Arama Modeli (KAYAM)"'dir. Bu model, Braunstein-Bercovitz ve Lipshits-Braziler'in (2017) vurguladığı kariyer uyum süreçlerini destekleyecek biçimde, Saunders (1993-1996) ile Saunders ve Bowersox'ın (2007) aşamalı tedavi modelinden esinlenilerek yapılandırılmıştır. Model, öğrencilerin kariyerle ilgili sorunlarını tanımlamaları, uygun destek kaynaklarını belirlemeleri ve bu kaynaklara erişim sağlamaları sürecinde sistematik bir yol haritası sunmaktadır. Özellikle damgalanma korkusu ve kaynak yetersizliği gibi yapısal ve psikolojik engelleri aşmaya yönelik stratejiler içermesi, modelin uygulamadaki işlevselliğini artırmaktadır.

Araştırmanın önemli uygulama çıktılarından biri de "Kariyer Yardımı Arama Temelli Psikoeğitim Programı"'dır. Yine Saunders'ın aşamalı tedavi modeli temel alınarak geliştirilen ve on bir oturumdan oluşan bu program, öğrencilerin kariyer yardımı arama tutumlarını olumlu yönde geliştirmeyi amaçlamaktadır. Program kapsamında kariyerle ilgili yardım arama becerilerinin güçlendirilmesi, mesleki uyumun desteklenmesi ve sosyal destek ağlarının genişletilmesi gibi bileşenlere yer verilmiştir. Bu psikoeğitim programı, üniversitelerin kariyer merkezlerinde kolayca uygulanabilir, ölçeklenebilir ve kanıta dayalı bir eğitim programı olarak tasarlanmıştır. Programın etkililiğinin test edilmesi pratik olarak; üniversitelerin kariyer merkezlerinde kullanılabilecek kanıta dayalı bir psikoeğitim programı sunacak ve öğrencilerin profesyonel destek arama davranışlarını güçlendirerek kariyer kaygılarının azalmasına katkı sağlayacaktır. Teorik olarak ise, kariyer yardımı arama tutumunu geliştiren psikoeğitim programlarının etki mekanizmalarına ilişkin literatürdeki boşluğu doldurarak, gelecekteki araştırmalar için bir model teşkil edecektir. Ayrıca, Türkiye bağlamında geliştirilen bu program, kültürel olarak duyarlı kariyer eğitimlerinin tasarlanmasına öncülük edecektir. Buna ek olarak elde edilen sonuçlar, genç istihdamını destekleyen politika yapıcılar ve sivil toplum kuruluşları için, kariyer rehberliği programlarının içeriklerinin geliştirilmesine ve zenginleştirilmesine ilişkin önemli veriler sağlayacaktır. Programın etkililiğinin kanıtlanması durumunda, program, üniversite öğrencilerinin kariyer yardımı arama becerilerini arttırmak üzere ulusal bir rehberlik protokolüne dönüştürülebilir.

Sonuç olarak, araştırma hem teorik hem de pratik düzeyde literatüre çok yönlü katkılar sunmaktadır. Teorik olarak, kariyer yardımı arama tutumlarını çok boyutlu bir

yapıda ele alan kapsamlı bir model ortaya koyarken; pratik açıdan, geliştirilen ölçek ve psikoeğitim programı üniversite kariyer hizmetlerinde kullanılabilecek işlevsel uygulamalar sunmaktadır. Multon ve arkadaşlarının (2001) çalışmalarında da vurgulandığı gibi, kariyer danışmanlığının bireylerin psikolojik iyilik halleri üzerindeki olumlu etkileri göz önüne alındığında, bu çalışmanın kariyer danışmanlığı süreçlerinin niteliğini artırmaya yönelik önemli bir katkı sunduğu söylenebilir. Ayrıca, çalışmanın bulgularının, gelecekte yapılacak araştırmalar için teorik bir temel oluşturacağı ve uygulama alanında etkili müdahalelerin geliştirilmesine rehberlik edeceği öngörülmektedir. Özellikle kariyer geçiş dönemlerindeki bireylerin profesyonel destek arama davranışlarını artırmaya yönelik bu kapsamlı çalışma, literatürde önemli bir referans noktası olarak değerlendirilebilir.

1.5. Çalışmanın Varsayımları

Ginzberg ve arkadaşları (Zunker, 2002) ile Super (1980), üniversite öğrencilerinin içinde bulunduğu gerçekçi ve keşfetme evrelerinde, mesleki kimlik oluşturmak için bilgi ve beceri edinme ihtiyacına vurgu yapmaktadır. Bu çalışma, söz konusu kuramların öngördüğü bu ihtiyaçların karşılanmasında kritik bir unsur olarak kariyer yardımı arama becerilerinin rolünü temel varsayım olarak ele almaktadır. Bu temel varsayım üzerinden, üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim görevlerini başarıyla tamamlayabilmeleri için yalnızca alan bilgisine değil, aynı zamanda bu bilgiye ulaşmayı sağlayacak yardım arama becerilerine de ihtiyaç duydukları varsayılmıştır. Üniversite öğrencilerinin kariyer yardımı arama becerilerinin gelişmesi durumunda, öğrencilerin: mevcut kariyer kaynaklarına erişimlerinin kolaylaşacağı, kariyer yardımı arama becerilerinin gelişeceği, kariyer kararı verme mekanizmalarının olumlu yönde etkileneceği ve mesleki uyumlarının artacağı öngörülmektedir.

Bu varsayımlardan hareketle, çalışma kapsamında, üniversite öğrencilerinin kariyer yardımı arama beceri düzeylerini ölçmeye yönelik bir ölçek geliştirilmiş, beceri gelişimlerini hedefleyen bir psikoeğitim programı tasarlanmış ve tasarlanan psikoeğitim programının etkililiği deneysel yöntemlerle test edilmesi planlanmıştır.

1.6. Çalışmanın Sınırlılıkları

Bu çalışma, kariyer yardımı arama temelli psikoeğitim programının üniversite öğrencilerinin kariyer yardımı arama tutumlarına etkisini sınamayı amaçlamakla birlikte, bazı yöntemsel ve kavramsal sınırlılıklar da içermektedir:

1. Araştırmada elde edilen bulgular, çoğunlukla Türkiye’deki bir vakıf üniversitesinin eğitim fakültesinde okuyan üniversite öğrencileri ile sınırlıdır. Bu nedenle, bulguların vakıf üniversitelerinin diğer fakülte öğrencileri ile devlet üniversite öğrencilerine, farklı eğitim düzeylerine ve kültürlere genellenmesi dikkatle ele alınmalıdır.

2. Araştırmada, deney ve kontrol grubu dışında plasebo grubu oluşturulmamış olması, programın mutlak etkisinin ölçümünü zorlaştırabilir.

3. Psikoeğitim programının etkililiği, kısa vadeli sonuçlara (örneğin, 9 haftalık izleme) dayanarak değerlendirilmiştir. Uzun vadeli kalıcılık (örneğin, 1 yıl sonra kariyer yardımı arama eğilimlerindeki değişim) incelenememiştir.

4. Çalışmada, deney ve kontrol gruplarının oluşturulması aşamasında, erkek öğrencilerin psikoeğitim programına katılım oranları (çalışma durumu, katılım isteksizliği vb. nedenlerle) kız öğrencilere kıyasla daha düşük olmuştur. Bu da örnekleme cinsiyet dağılımının dengeli olmamasına neden olmuştur.

5. Araştırmada oluşturulan deney ve kontrol grupları araştırma kapsamında geliştirilen “Kariyer Yardımı Arama Tutumları Ölçeği”nden elde edilen veriler üzerinden oluşturulmuştur. Bu ölçek, bir öz bildirim ölçeği olmasından dolayı, bu durum katılımcıların sosyal arzu edilebilirlik yanlılığı (social desirability bias) göstermesi veya kendini olduğundan farklı yansıtmaya olasılığını arttırabilmektedir.

6. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirliği, yalnızca bu çalışmanın örnekleminde test edilmiştir. Farklı kültürlerde veya eğitim sistemlerinde uygulanabilirliğini doğrulamak için ek çalışmalara ihtiyaç vardır.

7. Çalışma kapsamında oluşturulan psikoeğitim programı, Saunders (1993, 1996) ile Saunders ve Bowersox’ın (2007) yardım arama modeli temel alınarak geliştirilen “Kariyer Yardımı Arama Modeli”nden yola çıkılarak geliştirilmiştir. Diğer yardım arama modellerinin (Gerekçeli Eylem Teorisi, Planlı Davranış Teorisi vb.) perspektifleri dahil edilmemiştir.

8. Katılımcıların bireysel kariyer kaygıları, aile desteği veya ekonomik koşullar gibi faktörler kontrol edilememiştir. Bu değişkenlerin, kariyer yardımı arama tutumu üzerindeki rolü göz ardı edilmemelidir.

9. Bu çalışmanın en önemli sınırlılıklarından biri, örneklem büyüklüğünün (deney grubu: 7, kontrol grubu: 7, toplam 14 katılımcı) küçük olmasıdır. Katılımcı sayısının küçük olduğu çalışmalarda yapılan analizler, istatistiksel olarak gücü düşük olan analizlerdir ve bu durum anlamlı sonuçların elde edilmesini zorlaştırabilir.

10. Çalışmanın bir diğer sınırlılığı, Hawthorne etkisinden tamamen arındırılmamış olmasıdır. Katılımcıların bir psikoeğitim programının parçası olduklarını biliyor olmaları, verdikleri yanıtları ve programın etkililiğini olumlu yönde etkilemiş olabilir.

1.7. Tanımlar

Bu araştırmada yer alan tanımlar, aşağıda belirtilen anlamlar doğrultusunda kullanılmışlardır.

Yardım Arama: “Hayatın olağan akışı içerisinde, yaşam fonksiyonlarına karşı tehdit oluşturan bir problem veya durumla karşılaşan bireyin, yeniden denge durumuna dönmesi için iç kaynaklarının yetersiz olduğunu düşünmesi sonucu dış kaynaklarına yönelme eğilimidir” (Fischer ve Turner, 1970). Başka bir ifadeyle karşılaşılan bir problem durumunda diğer kişilerden bilgi ve destek almak maksadıyla kurulan ilişkiye denir (Rickwood vd., 2005).

Kariyer Yardımı Kaynakları: Bireyin, kariyeri ile ilgili kafasını meşgul eden problemlerini ortadan kaldırmak için başvurduğu formal (konunun uzmanları) ve informal (aile ve çevresi) kaynaklardır.

Kariyer Yardımı Arama: Bireyin kariyer gelişimi sürecinde kariyer hedeflerine ulaşmak için kariyeri ile ilgili ihtiyaç duyduğu konularda, iç kaynaklarının yetersiz olduğunu düşünmesi sonucu, kendisine formel ya da informel olarak sunulan kaynakların neler olduğunu bilmesi ve bunları kendi yararına dönük olarak kullanmayı içeren kasıtlı eğilimleri olarak tanımlanabilir.

İnformel Kaynaklar: Bireyin ailesi, arkadaşları, dostları, akrabaları, içinde bulunmuş olduğu sivil toplum örgütleri ve tüm sosyal ilişkilerini kapsayan yardım kaynaklarıdır (Cramer, 1999; Eyler, 2016).

Formal Kaynaklar: Bireyin kariyer alanlarına ilişkin her türlü sorunsalına bilimsel zeminde cevap verebilecek bilgi ve tecrübeye sahip alan uzmanlarıdır (Leventhal vd., 2003).

Bireyin İç Kaynakları: bireyin karşılaşmış olduğu durumlar karşısında olumlu ya da olumsuz duygularını, değerlendirmelerini, çıkarımlarını (Ajzen ve Fishbein, 1980; Cramer, 1999); bireyin gerçekleştirmek istediği eylemleri için kendi içinden gelen arzularını ve gayretlerini (Ajzen, 1991: 179) ve bir davranışın yapılabilmesi için bireyin ihtiyaç duyduğu kaynaklarını ve fırsatlarına ilişkin inançlarını ifade eder (Ajzen, 1991).

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde, literatür bağlamında, üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim süreçlerindeki yardım arama davranışlarını incelemek amaçlanmıştır. Kariyer gelişim kuramları, yardım arama davranışının psikolojik temelleri ve bu süreci etkileyen faktörler, literatürdeki boşluklar dikkate alınarak ele alınacaktır. Ayrıca bu bölüm, literatüre kariyer danışmanlığı alanında yeni bir model önerisiyle katkı sunmayı hedeflemektedir.

2.1. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Gelişim Görevleri: Klasik Gelişimsel

Kuramlar ve Güncel Yaklaşımlar

Kariyer gelişimi, bireyin kendisi, mesleki tercihleri, ilgi ve yetenekleri, yaşama dair sosyal kimliği ve günlük yaşam stilleri hakkında, araştırma yapma, bilgiye ulaşma ve bu bilgiyi işleme süreçlerine odaklanarak yaşam boyu devam eden dinamik bir süreçtir (Yeşilyaprak, 2020). Üniversite öğrencileri için ise bu süreç, akademik becerilerini geliştirme ile beraber kişisel olarak kendi ilgi, yetenek ve değerlerini fark edildiği ve iş sektörlerinin ihtiyaç duyduğu dinamiklerin keşfedildiği kritik bir dönemdir. Dolayısıyla çalışmanın bu aşamasında, klasik gelişimsel kuramların yanı sıra güncel kariyer gelişim kuramlarını da içerecek şekilde, üniversite öğrencilerinin gelişimsel görevlerinin nasıl şekillendiği ele alınacaktır. Kariyer gelişimi alanında pek çok kuram bulunmakla birlikte, gelişimsel yaklaşım bu teoriler arasında önemli bir yer tutmaktadır. Gelişimsel kariyer kuramları, kariyer gelişiminin çocukluk döneminde başlayıp yaşam boyu devam eden dinamik bir süreç olduğunu vurgulamaktadır. Bu kuramlar özellikle bireyin yaşamının ilk 24 yılını kariyer gelişimi açısından kritik bir dönem olarak değerlendirmektedir. Bu dönemin önemi, bireyin zihinsel, fiziksel, psikolojik ve sosyolojik açıdan hızlı bir değişim ve gelişim sürecinden geçmesinden kaynaklanmaktadır.

2.1.1. Ginzberg ve Arkadaşlarının Kariyer Gelişim Kuramı

Ginzberg ve arkadaşları (1951), kariyer gelişim sürecini üç temel döneme ayırarak incelemiştir:

1. Fantezi Dönemi (11 yaş ve öncesi): Bu dönemde çocuklar meslekleri oyun ve hayal gücü aracılığıyla algılamakta, meslek seçimlerinde fantastik öğeler ön planda olmaktadır.

2. Deneme Dönemi (11-17 yaş): Ergenlik dönemine denk gelen bu evrede birey, ilgi ve yeteneklerini keşfetmeye başlamakta, mesleki tercihlerini bu doğrultuda şekillendirmektedir.

3. Gerçekçi Dönem (17-24 yaş): Üniversite yıllarını kapsayan bu dönemde birey, yeteneklerinin ve sınırlılıklarının farkına vararak gerçekçi meslek seçimleri yapmaktadır (Sharf, 2017).

Üniversite öğrencileri, Ginzberg'in kuramına göre "Gerçekçi Dönem" içerisinde yer almaktadır. Bu dönem kendi içinde üç önemli alt basamaktan oluşmaktadır:

- 1. Keşfetme:** Bireyin kariyer seçeneklerini iki-üç alternatifine indirgediği süreç,
- 2. Billurlaşma (Kristalleşme):** Belirli bir mesleğin kesin olarak seçildiği aşama,
- 3. Belirleme:** Seçilen meslek için gerekli eğitim ve hazırlık sürecinin başlatılmasıdır.

Ortaöğretimi tamamlayıp üniversiteye başlayan bireyler, Ginzberg'in modeline göre Gerçekçi Dönem'in aktif katılımcılarıdır. Bu dönemde bireyden, ilgi ve yeteneklerinin farkına vararak bilinçli bir meslek seçimi yapması ve kariyer tercihinin netleştirilmesi beklenmektedir (Sharf, 2017). Keşfetme basamağında bireyin kariyer alternatifleri daralmakta, billurlaşma aşamasında spesifik bir mesleğe yönelim gerçekleşmekte, belirleme sürecinde ise seçilen mesleğe yönelik eğitim ve hazırlık süreci başlamaktadır. Ülkemizde üniversite öğrencileri üzerinde yapılan çalışmalar incelendiğinde, "Gerçekçi Dönem"e geçişin batılı akranlara oranla iki yıl gecikmeli yaşandığı görülmektedir (Kuzgun, 2002). Bu durum, eğitim sistemimizdeki kariyer rehberliği hizmetlerinin zamanlamasıyla ilişkili olabilir. Dolayısıyla Ginzberg ve arkadaşlarına göre, üniversite öğrencilerinin yapacakları mesleği belirleyerek, gerekli hazırlık sürecini başlatmaları ve mesleklerine ilişkin donanımlı bir eğitim almaları gerekmektedir.

2.1.2. Super'ın Kariyer Gelişim Modeli

Super (1980), kariyer gelişiminin yaşam boyu süren bir süreç olduğunu, ancak 14-24 yaş aralığının en kritik dönemi oluşturduğunu belirtmektedir. Super bu dönemi "Keşfetme Evresi" olarak adlandırmış ve üç temel aşamada incelemiştir (Sharf, 2017):

- 1. Billurlaşma (14-18 yaş):** Mesleklerin gereklilikleri ile bireyin yetenek ve becerilerinin karşılaştırıldığı değerlendirme süreci,
- 2. Belirleme (18-21 yaş):** Geçici meslek tercihlerinin somutlaştığı ve netleştiği dönem,

3. Uygulama (21-24 yaş): Kariyer hedefleri doğrultusunda somut adımların atıldığı aktif süreç.

Super (1963), kariyer olgunluğu kavramını bireyin kariyer gelişim sürecinin seyrini anlamlandırmak için kullanmaktadır. Super'a (1980) göre, bireyin 14-24 yaşları arasında kariyer olgunluğuna erişmesi ve bilinçli bir kariyer tercihinde bulunması beklenmektedir. Dolayısıyla, keşfetme döneminin billurlaşma aşamasında birey, mesleklerin yaşamın önemli bir parçası olduğunu fark etmekte ve kendisine uygun mesleği belirlemektedir. Belirleme aşamasında geçici tercihler netleşmekte, uygulama döneminde ise iş başvuruları ve mesleki bağlantılar kurularak kariyer hedefleri hayata geçirilmektedir (Sharf, 2017).

Super'ın "Yaşam Boyu Gelişim Kuramı"na göre, öğrenciler bu dönemde kendi ilgi ve yeteneklerini test ederek geleceklerine ilişkin kararlar alırlar (Yeşilyaprak, 2020). Ayrıca, üniversite öğrencileri bu süreçte, aldıkları akademik eğitimin yanı sıra stajlar, kariyer danışmanlığı hizmetleri ve sosyal ağların etkisiyle "Keşif Aşamasını" şekillendirirler (Watson ve McMahon, 2005). Ancak, Türkiye'de yapılan çalışmalar, üniversite öğrencilerinin kariyer planlaması konusunda yaşadıkları en büyük problemlerin; yaşam biçimleri, kişilik özellikleri ve günlük yaşamlarındaki çeşitli alışkanlıkların yanı sıra, karar verme aşamasında kendilerini yeterli görmedikleri, kendi ilgi, yetenek ve değerleri konusunda yeterli düzeyde bilgi sahibi olmadıkları (Işık, 2010), kariyer hedeflerine ilişkin yaşadıkları birtakım kişisel engeller (ekonomik özgürlük, cinsiyet vb.) sayılabilir (Özgül, 2023). Bu durum, Türk toplumundaki yardım arama davranışının, aile baskısı, kendi kendini idare etme beklentisi ve profesyonel destek almaya ilişkin ön yargılarının kültürel dinamiklerinden etkilendiğini göstermektedir (Kağıtçıbaşı, 2017). Özetle, Super'ın kariyer gelişim modeline göre üniversite öğrencileri; mesleki gelişim açısından kariyer olgunluğuna erişerek, bilinçli tercihlerde bulunmaları, kendi ilgi ve yeteneklerini test ederek geleceklerine ilişkin kararlar almaları gerekmektedir.

2.1.3. Gottfredson'ın Daraltma-Uzlaşma Kuramı

Gottfredson (1981), kariyer seçim sürecinin çocukluk yıllarında başladığını ve bireyin sosyal çevresinden derin şekilde etkilendiğini savunmaktadır. Kuram, iki temel aşamadan oluşmaktadır (Gottfredson, 2005):

1. Daraltma (14-20 yaş): Bu aşamada birey, yetenekleri ve toplumsal beklentiler doğrultusunda meslek seçeneklerini sistematik şekilde sınırlandırmaktadır.

2. Uzlaşma (20-25 yaş): Bu aşama ise, gerçekçi parametreler (maaş, iş olanakları, istihdam koşulları vb.) çerçevesinde en uygun mesleğe karar verilme sürecidir.

Gottfredson'un kuramına göre meslek seçimi, bireylerin öncelikle kendi yeteneklerini, becerilerini ve ilgilerini araştırması, daha sonra bu özelliklerle uyumlu meslekleri belirleme sürecidir (Gottfredson, 2005). Kuramın temel varsayımı, bireylerin sosyal çevrelerinin etkisiyle kariyer tercihlerini önce daralttığı, ardından bu sınırlı alan içinde uzlaşmacı bir seçim yaptığı yönündedir.

Gottfredson kuramında kesin yaş aralıkları belirtmemekle birlikte, yapılan araştırmalar daraltma sürecinin genellikle 14-20 yaşları arasında, uzlaşma sürecinin ise 20-25 yaşları arasında gerçekleştiği görülmektedir (Sharf, 2017). Sağlıklı bir kariyer tercihi için bireyin, bu gelişim evrelerini sorunsuz şekilde tamamlaması gerekmektedir. Eğer birey sağlıklı bir kariyer tercihinde bulunamazsa, araştırma ve keşfetme evresine geri dönerek süreci yeniden başlatması öngörülmektedir (Yeşilyaprak, 2020).

Özetle, Gottfredson'un daraltma-uzlaşma kuramına göre üniversite öğrencileri ilgi, yetenek ve becerileri doğrultusunda meslekleri sınırlandırarak, yaptığı bu sınırlama içerisinde gerçekçi parametreler doğrultusunda kendisine en uygun mesleği seçecek konuma gelmelidir.

2.1.4. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (SBKK)

Bandura'nın "Sosyal Bilişsel Kuramı" temel alarak Lent ve arkadaşları tarafından geliştirilen "Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (SBKK)", bireyin kalıcı ve değişmeyen özelliklerinin kariyer danışmanlığında bireyin kariyer gelişimine katkı sunmak konusunda faydalı olabileceği belirtilmektedir (Lent vd., 2002). Ancak bu kurama göre, bireylerin zaman içinde ve durumdan duruma farklılaşan konularda davranışlarının nasıl değiştiği, geliştiği ve davranışlarını nasıl düzenledikleri de önemli bir konudur (Lent, 2005). Dolayısıyla bu kurama göre, insanlar ve çevreleri her zaman aynı kalmaz, zaman içinde, sürekli olarak bir değişkenlik gösterebilmektedirler. Lent ve arkadaşlarına (1994) göre SBKK, birbirini tamamlayan iki düzeyli kuramsal bir yapı üzerine inşa edilmiştir. Bu yapılardan ilki, bilişsel-birey değişkenleridir (yetkinlik beklentisi, sonuç beklentisi ve kişisel hedefler). İkincisi, birey dışı ortama özgü değişkenlerdir (çevresel etkiler, kariyer engelleri ve kariyer destekleri). Dolayısıyla SBKK'ya göre; birey, davranış ve çevre karşılıklı olarak birbirini etkilemektedir (Lent vd., 1996). Yani, bireyler davranışlarıyla çevredeki durumları, daha sonra bu durum

bireylerin düşüncelerini ve davranışlarını, daha sonra ise son durumun sonraki davranışları etkilediği belirtilmektedir. Bu üçlü kombinasyon ile bireyler, potansiyel öz düzenleme kapasiteleri ile hem çevrelerinin bir ürünü olurken hem de çevrenin bir üreticisi konumundadırlar (Lent vd., 2002).

SBKK'nın birbirini tamamlayan iki düzeyli kuramsal yapısı incelendiğinde, bireyler bilişsel-birey değişkenleri (yetkinlik beklentisi, sonuç beklentisi ve kariyer hedefleri) ile kariyer gelişimi sürecinde kariyer hedeflerine ilişkin bir yardım arama sürecine girdiğinde, birey dış ortama özgü değişkenlerden çevresel etkiler ve kariyerine ilişkin destek mekanizmalarından beklediği desteği görebilir (Lent vd., 2000). Ancak birey, dış ortama özgü değişkenlerden biri olan kariyer engelleri ile karşılaştığında, kariyerine ilişkin yardım arama becerisi zayıf ise bireyin kariyer hedeflerine ilişkin ilgisi zayıflayabilir (Lent vd., 2002). Çünkü kariyer engeli bireyde, düşük yetkinlik hissi yaratma ihtimalinin yanı sıra, onaylanma ihtiyacının da ortaya çıkmasına neden olabilir (Lent, 2005). Dolayısıyla, lise eğitimini tamamlamış olan ancak üniversiteye geçiş aşamasında uygun akademik düzey ve mesleki koşullara sahip olmayan bireylerin, kariyer gelişimlerine ilişkin yardım alma becerilerini aktive edebilmek için, SBKK'ya ait uygulamalarla, öğrencilerin yetkinlik beklentileri ve sonuç beklentileri geliştirilerek, kişisel hedefler belirlemelerine katkı sunulmalıdır (Lent vd., 1999). Ayrıca bu kurama göre, bireyin kariyer gelişimi esnasında kariyer hedeflerine ilişkin birden fazla engelinin olduğunu fark etmesi, bireyi kariyerine ilişkin hedeflere ulaşma ve harekete geçme noktasında zorlayacaktır (Lent, 2005). Bu nedenle SBKK'ya göre, bireyin hedeflerine kilitlenmesi ve başarıyı yakalayabilmesi için, bu süreçte karşılaşılabileceği potansiyel engeller tek tek belirlenmeli, bu engeller tasnif ve analiz edilmeli, mesleki yetkinliğe ulaşmak için bireye uygun mesleki beceriler edinme konusunda aile, akran ve çevresel faktörlerden yararlanarak sosyal destek sağlanmalıdır (Lent vd., 2000). Kısacası, SBKK'ya göre, öğrencilerin kariyer gelişim süreçlerinde, kariyer engellerini fark etme ve aşabilmeleri için kariyer yardımı arama becerilerini geliştirmeleri gereklidir.

2.1.5. Post Modern Yaklaşımlar

Parsons'un 1906'da Boston Ekonomi Kulübü'nde verdiği "City of Future" başlıklı konferansla tarihsel serüveni başlayan kariyere yönelik çalışmalar Rogers, Ginzberg, Holland, Super, Lent ve arkadaşlarının çalışmalarıyla gelişerek günümüze kadar gelmiştir. Litetratür incelendiğinde, Parsons ve Holland'ın kuramlarında daha çok bireyin özellikleri ile mesleğin niteliklerinin eşleştirilmesine odaklanıldığı görülmüştür

(Kuzgun, 2002). Ancak daha sonra, kariyerin dinamik bir yapı (Super, 1957) olduğunu ileri süren araştırmacıların yanı sıra kariyer gelişiminin, bireylerin bilişsel süreçlerinden de etkilendiğini ileri süren araştırmacılar (Peterson vd., 2002) da olmuştur. Dolayısıyla zaman içerisinde bireyin kariyer seçimi konusunda, daha önce sadece içeriğe (özellik-faktör kuramları) odaklanan, sonrasında sürece odaklanan (gelişimsel kuramlar), daha sonra ise hem içeriğe hem de sürece odaklanan (sosyal-bilişsel yaklaşımlar) yaklaşımlar ön plana çıkmıştır. Dünyanın ve teknolojinin değişimi ile bu yaklaşımları eleştirel bir şekilde ele alıp inceleyen araştırmacılar, geleneksel kariyer yaklaşımlarından ayrılarak her bireyin kendi gerçeklerini inşa ettiğini ileri sürerek, yapılandırmacı ve bütünsel yaklaşımların ön plana çıkmasını sağlamışlardır. Bu yaklaşımları Post-Modern Yaklaşımlar olarak değerlendirmek mümkündür (Savickas, 2012).

Post-modern yaklaşımlar, bireylerin anlam yaratma süreçlerini etkileyen aile, kültür, ekonomi gibi yapılardan etkilendiğini, aynı zamanda bireyin kariyer gelişimi sürecinde var olan değişim içerisinde sürekli olarak bir araştırma ve çevresiyle bir etkileşim içinde olduğunu kabul etmektedirler (Savickas, 2012). Ayrıca birey, çevreyle sürekli olarak bir etkileşim içindeyken kendi kendine çevreye bir anlam yükler ve çevreyi yapılandırır (Savickas, 2005). Yani çevreyi bilir, kavrar ve bu etkileşimle kendi kendine verdiği geri bildirim sayesinde gelecekte neler olabileceğine ilişkin fikirler üretir (Savickas, 2015). Bu durumun sonunda ise, dış uyarıcılara karşı tepki vermek yerine, uyarıcıyı kafasında işler, bunu belli bir dizileme tabi tutar ve tanık olduğu gerçekleri kendine özgü bir tarzda kendi kendine yapılandırır (Savickas vd., 2009). Yani, bireyler aktif olarak kendi gerçeklerini yapılandırmanın yanı sıra iş ve iş dünyası ile ilgili olarak kendi bakış açılarını oluştururlar.

Post-modern yapılandırmacı kariyer kuramlarından Brown'un (1996) "Değer Temelli Kariyer Yaklaşımına" göre, bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmak için kariyer gelişimleri sürecinde, değerler (mesleki tercihlerini ve iş yaşantılarını şekillendiren temel inançlar, öncelikler ve yaşam inançları, örneğin, maddi kazanç, statü gibi) önemli bir yer tutmaktadır. Yapılandırmacı yaklaşımlardan biri olan ve Brott (2001) tarafından geliştirilen "Brott'un Hikayelendirme Yaklaşımı" ise, bireylerin kariyer gelişimleri sürecinde, kendi kendilerini keşfetme ve istedikleri "kendileri olma" anlayışını benimseyerek gelecekteki öykülerini oluşturma süreci üzerinde durmaktadır. Burada amaç bireylerin kişisel yapılarını ortaya çıkararak, ortaya çıkan yapıların birbiriyle ilişkisini bulup, bu yapıların birey için göreceli önemini tanımlamaktır (Brott, 2001). Post-modern yapılandırmacı yaklaşımlardan bir diğeri ise, Savickas ve arkadaşları

(2009) tarafından kariyer uyumu temelinde geliştirilen “Yaşam Düzenleme Psikolojik Danışmanlığı” yaklaşımıdır. Bu yaklaşımın amacı; bireylere verilen yaşam boyu bütüncül, bağlamsal ve önleyici kariyer rehberliği hizmetleriyle bireylerin, uyum sağlama becerilerini geliştirmek, kariyer yolculuklarını tutarlı bir hikaye olarak kurgulayabilmelerine destek olmak, kariyer süreçlerinde aktif rol almalarını teşvik etmek ve niyetli ve bilinçli kararlar verebilmelerini sağlamaktır (Savickas vd., 2009).

Yukarıda verilen Post-modern yapılandırmacı yaklaşımların yanı sıra son dönemlerde yapılandırmacılığın katkısıyla kariyer kuramları birleştirilmeye veya bütünleştirilmeye doğru evrilmiştir (Savickas, 2005). Bu kapsamda, McMahon ve Patton (1995) tarafından geliştirilen “Sistemler Kuramı Çerçeve Çalışması (SKÇÇ)” yaklaşımı, Savickas (2005) tarafından geliştirilen “Kariyer Yapılandırma Kuramı” yaklaşımı, Amundson ve arkadaşları (2005) tarafından geliştirilen “Kariyer Teker Modeli”, Korkut-Owen ve arkadaşları (2010) tarafından geliştirilen “Kariyer Yelkenlisi Modeli” ile Niles ve arkadaşları (2011) tarafından geliştirilen “Umut Odaklı Kariyer Gelişimi Modeli (UOKGM)” gibi bütünleştirici ve bileştirici çalışmalar yapılmıştır. Yapılan bu çalışmaların hepsinin de temel amacı, bireye verilen kariyer rehberliği hizmetlerinde bireyi, kariyer gelişimi sürecinde aktif olarak katılımını sağlayarak, süreçte kendine en uygun kariyer tercihinde bulunmasını, kariyerlerine ilişkin uygun beceriler edinmesini ve uygun kariyer fırsatlarını kovalayarak kariyerine ilişkin uygun adımları atmasını sağlamaktır.

Klasik gelişimsel ve Post-modern kariyer yaklaşımlarında da anlaşılabacağı üzere, bireylerin kariyer gelişimi süreçlerinde kariyer hedeflerine ilişkin uygun adımları atabilmeleri, kariyer tercihlerinde aktif olarak katılım sağlayabilmeleri ve kendi kariyer hikayelerini oluşturabilmeleri için üniversite süreci en uygun dönemlerden biridir. Dolayısıyla, üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim süreçlerinde kendilerinde beklenen gelişim görevlerini yerine getirebilmeleri için kariyer yardımı arama becerilerinin geliştirilmesi kritik bir önem arz etmektedir. Kısacası, üniversite öğrencilerinin, kariyer gelişim süreçlerinde kariyer gelişim ödevlerini tamamlayabilmeleri amacıyla kariyer yardımı arama davranışı sergilemeleri ve bu becerileri edinmeleri bir gereklilik arz etmektedir.

Klasik Gelişimsel ve Post-modern kariyer yaklaşımlarının üniversite öğrencileri açısından karşılaştırılması Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Klasik gelişimsel ve post-modern kariyer yaklaşımlarının üniversite öğrencileri açısından karşılaştırılması

Kuram	Temel vurgu	Kritik dönem	Üniversite öğrencileri için önemi
Ginzberg ve arkadaşlarının kariyer kuramı	Mesleki gerçekçilik kazanma süreci	17 - 24 yaş (Gerçekçi Dönem)	Üniversite yıllarında meslek seçiminin bilinçli ve yeteneklere dayalı hale gelmesini açıklar.
Super'ın yaşam boyu gelişim kuramı	Keşif ve uygulama döngüsü	18 – 25 yaş (Keşfetme Evresi)	Öğrencilerin mesleki kimlik oluşturma ve kariyer adımlarını somutlaştırma sürecini vurgular.
Gottfredson daraltma-uzlaşma kuramı	Sosyal çevrenin belirleyiciliği	14- 24 yaş (Daraltma – Uzlaşma)	Aile, toplumsal normlar ve ekonomik faktörlerin meslek seçimine etkisini analiz eder.
Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı	Öz-yetenlik, sonuç beklentileri ve çevresel faktörlerin kariyer seçimine dinamik etkisi	18-25 yaş (Üniversite yılları)	Öğrencilerin, öz-yetenlik inançlarının, sonuç beklentilerinin, çevresel faktörlerinin farkına vararak, kişisel hedeflerine odaklanmalarını vurgular.
Post-Modern yaklaşımlar	Kariyer; doğrusal olmayan, esnek ve bireysel anlamlarla şekillenir	Tüm yaşam dönemlerini içerir (Özellikle, kriz ve fırsat dönemleri)	Öğrencilerin, esnek bir kariyer tercihinde bulunarak, kendi kariyerlerini ve kariyer hikayelerini kendilerinin oluşturabileceğini vurgular.

Not: Tablo 1, klasik gelişimsel ve post-modern kariyer yaklaşımlarının üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimine bakışını özetlemektedir. Farklılıklar, kariyer planlamasının çok boyutlu doğasını yansıtır.

Klasik gelişimsel kariyer kuramlarının ortak vurgusu, üniversite öğrencilerinin kariyer gelişiminde kritik bir dönemde oldukları yönündedir. Bu dönemde bireylerden mesleki kararlarını netleştirmeleri ve uzun vadeli kariyer planlamalarını yapmaları beklenmektedir. Kuramlar, sağlıklı bir kariyer tercihi yapılamaması durumunda bireyin keşfetme ve değerlendirme süreçlerine geri dönmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Post-modern yaklaşımların ortak vurgusu ise, üniversite öğrencilerine verilebilecek kariyer rehberliği hizmetlerinde, öğrencilerin kariyer gelişim süreçlerinde aktif olarak katılımlarını, süreçte kendilerine en uygun kariyer tercihlerinde bulunmalarını, kariyerlerine ilişkin uygun beceriler edinmelerini ve uygun kariyer fırsatlarını kovalayarak kariyerlerine ilişkin uygun adımları atmalarını sağlamaktır.

Ginzberg ve arkadaşlarının, Super'ın, Gottfredson'ın, Lent ve arkadaşlarının kuramları ile post-modern yaklaşımlar incelendiğinde, kariyer gelişiminin çok boyutlu ve dinamik bir süreç olduğu görülmektedir. Üniversite öğrencileri açısından bu sürecin sağlıklı yönetilebilmesi, bireylerin mesleki kimliklerini oluşturmaları ve iş yaşamına başarılı geçiş yapmaları açısından büyük önem taşımaktadır.

Literatürden de anlaşılabileceği üzere, üniversite öğrencilerinin kariyer yolculuklarında bazen tikanıklar yaşayarak kariyerlerine ilişkin kariyer gelişim görevlerini tamamlamaları mümkün olmayabilir. Bazı öğrenciler, “Bu meslek bana uygun mu?”, “Hangi alanda ilerlemeliyim?” gibi sorulara cevap bulmakta yoğun bir kararsızlık yaşayabilirler. İşte tam da bu noktada, üniversite öğrenimlerinin kariyer danışmanlığı hizmetlerine başvurarak yaşadıkları problemlere ilişkin kariyer yardımı arama becerilerini geliştirmek, öğrencileri bu sürüncemeden çıkmalarına yardımcı olabilir. Çünkü profesyonel bir uzmandan kariyer danışmanlığı almak sadece “Bu

konuda ne yapmalıyım?” sorusuna cevap vermekle kalmaz, aynı zamanda öğrencilerin kendilerini keşfetmelerine ve kariyer hikayelerini kendilerinin oluşturmalarına katkı sunar.

2.2. Yardım Arama ve Yardım Arama Davranışının Psikolojik Temelleri

Davranış, bir organizmanın içsel veya dışsal uyarıcılara verdiği bütünsel ve koordineli tepkilerdir. Bu tepkiler; hareket, eylem, tepki vermeme (eylemsizlik) gibi çeşitli şekillerde olabilir ve genellikle canlı organizmaların çevreleriyle etkileşimi sonucu ortaya çıkar (Banks vd., 2021; Furlow, 2019). Davranış sadece gözlemlenebilir hareketlerle sınırlı değildir; sinyal gönderme, öğrenme, karar verme gibi kas hareketi gerektirmeyen süreçleri de kapsar (Istxeberia vd., 2019).

Yardım arama davranışı ise bu bağlamda özel bir öneme sahiptir. Yardım arama davranışı: "Hayatın olağan akışı içerisinde, yaşam fonksiyonlarına karşı tehdit oluşturan bir problem veya durumla karşılaşan bireyin, yeniden denge durumuna dönmesi için iç kaynaklarının yetersiz olduğunu düşünmesi sonucu dış kaynaklarına yönelme eğilimidir" (Fischer ve Turner, 1970). Başka bir ifadeyle, karşılaşılan bir problem (fiziksel, psikolojik ve sosyal bir sorun) durumunda diğer kişilerden bilgi ve destek almak amacıyla kurulan ilişkidir (Rickwood vd., 2005). Tanımlardan da anlaşılacağı üzere yardım arama davranışı, basit bir “desteğe ulaşma” sürecinden ziyade, duygusal, bilişsel ve kişilik temelli faktörlerle şekillenen karmaşık bir süreci içermektedir. Dolayısıyla yardım arama davranışı bireyden bireye, durumdan duruma değişebilmektedir. Literatürde, yardım arama davranışının bireyden bireye, durumdan duruma değişmesinin, bazı bireylerde spontane gelişmesinin bazı bireylerde ise bu eylemin farklı faktörler tarafından engellenmesinin nedenleri üzerinde durulmuştur. Bu nedenle, yardım arama davranışının psikolojik kökenlerini anlamak için yardım arama davranışı; kişilik özellikleri, bilişsel temeller (öz yeterlik inançları ve kontrol odağı) ve duygusal temeller (stres ve duygu düzenleme) bağlamında kısaca ele alınacaktır.

2.2.1. Kişilik Özellikleri Bağlamında “Beş Faktör Modeli”ne Göre Yardım Arama Davranışı

Yardım arama davranışının kişilik özellikleri denince, ilk olarak akla, Costa ve McCrae’nin (1992) geliştirdiği “Beş Faktör Modeli” gelmektedir. Beş faktör modeli, kişilik özelliklerini tanımlamanın yanı sıra yardım arama davranışını anlamaya yardımcı olan bir modeldir (Hatchett ve Park, 2019). Kişilik özelliklerini sistematik bir şekilde beş temel boyuttan ele alan model, bireylerin davranışlarını anlamada kapsamlı bir

çerçeve sunarken, yardım arama davranışlarını kişilik özellikleri ile ilişkilendirerek, ruh sağlığı hizmetlerinin kişiselleştirilmesine katkıda bulunmayı amaçlamaktadır (Dudfield vd., 2022; McCrae ve John 1992). Modele göre davranış, bu beş temel kişilik özelliğinin (dışadönüklük, uyumluluk, nevrotiklik, sorumluluk ve deneyime açıklık) bireydeki düzeyine göre şekillenir (Redelmeier vd., 2021).

Beş Faktör Modeline göre, her bir kişilik boyutu, bireylerin sosyal ilişkilerinden riskli davranışlarına kadar geniş bir yelpazede yardım arama davranışlarını şekillendirir (Costa ve McCrae, 1992). Literatürde, bu modelin ileri sürdüğü kişilik özelliklerinden dışadönüklük, deneyime açıklık, uyumluluk ve sorumluluk gibi kişilik özelliklerinin, bireylerin yardım arama özelliklerini attırdığı (Hatchett ve Park, 2019; Szücs vd., 2005), nevrotikliğin ise yardım arama davranışı üzerinde bir karmaşıklığa sebep olarak yardım arama davranışı üzerinde olumsuz tutumlara sebep olduğu belirtilmektedir (Maier vd., 2025). Ancak, nevrotik bireylerin olumsuz tutumlara rağmen daha fazla yardım arama davranışı sergiledikleri gözlemlenmiştir (Szücs vd., 2005). Bu durum, psikolojik sıkıntı düzeylerinin yüksekliği ile "acı-kaçınma mekanizması" olarak adlandırılabilir. Bu mekanizmaya göre, bazı bireyler duygusal acıdan yaşadığı olumsuz durumdan kurtulmak için damgalanma riskini göze alabilirken, bazı bireyler ise sosyal tehdit algısından (paranoid ve şizoid özellikler gösteren bireyler) dolayı yardım arama davranışında bulunmaktan kaçınmaktadırlar (Nam vd., 2013).

Yine modelde, dışadönüklük ve yardım arama ilişkisi, sosyal beceriler aracılığıyla işler. Dışadönüklerin sosyal ağları daha geniştir ve kaynaklara ulaşma konusunda daha beceriklidirler (Rickwood ve Braithwaite, 1994). Ancak Asser'in (1978) sosyal sınıf çalışması, bu ilişkinin kültürel bağlamla nasıl değiştiğini göstermektedir: Yüksek sosyoekonomik statülü kadınların müzakereci stil kullanması, toplumsal cinsiyet rollerinin kişilik etkilerini nasıl şekillendirdiğine dair önemli bir örnektir. Özetle, “Beş Faktör Modeli”ne göre, yardım arama davranışı bireyin sosyal ilişkilerinden dolayı bireyden bireye değişiklik göstermektedir.

2.2.2. Bilişsel Temeller Bağlamında “Öz-Yeterlik Teorisi” ve “Kontrol Odağı Teorisi”ne Göre Yardım Arama Davranışı

Öz-yeterlik inancı, bireyin bir görevi başarma yeteneğine dair olan inancı olarak tanımlanır (Bandura, 1997). Bandura'nın (1997) öz-yeterlik teorisine göre, bireyin “yardım isteme becerisine” dair inancının, yardım arama davranışının gerçekleşmesinde kritik bir öneme sahiptir. Ancak bu ilişki; bireysel, kültürel ve çevresel faktörlere bağlı

olarak değişkenlik gösterebilir. Dolayısıyla, öz-yeterlik teorisine göre, yardım arama davranışının arttırılması için öz-yeterlik inancının güçlendirilmesi, öz-yeterlik inancını arttıracak teşvik edici ortamların oluşturulması (McLaren vd., 2024) ve bireysel farklılıkların dikkate alınması gerekmektedir (Wang vd., 2024).

Literatürde, yüksek öz-yeterliğin yardım arama davranışını genellikle arttırdığı (Garrey vd., 2022; McLaren vd., 2024; Wang vd., 2024), bazen de yüksek öz-yeterliğe sahip bireylerin yardım arama davranışı sergilemekten kaçındığı belirtilmiştir (Williams ve Takaku, 2011).

Bilişsel temeller bağlamında yardım arama davranışını açıklamak için dikkate alınacak teorilerden biri de Rotter'ın (1966) "Kontrol Odağı Teorisi"dir. Bu teoriye göre, bireylerin olay ve durumları içsel (kendi çabaları) veya dışsal (şans, diğerleri) faktörlere bağlamalarına göre yardım arama davranışı değişiklik göstermektedir. Çünkü içsel kontrol odağına sahip bireyler; yaşamlarındaki gelişmelerin kendi çabalarının bir ürünü olduğuna inanırken, dışsal kontrol odağına sahip bireyler ise, yaşamlarındaki olay ve durumların şans, kader veya dışsal güçler tarafından belirlendiğine inanmaktadırlar (Galvin vd., 2018; Johnson vd., 2015; Page ve Scalora, 2004;). Bu nedenle, içsel kontrol odağına sahip bireyler yaşadıkları zorlanmalara karşı yardım aramaya daha fazla eğilim gösterirken (Chan vd., 2019; Page ve Scalora, 2004), dışsal kontrol odağına sahip bireyler yardıma ihtiyaç duydukları olay ve durumlar karşısında daha çok kaçınmayı tercih etmektedirler (Kleinberg vd., 2013; Page ve Scalora, 2004).

Özetle, yardım arama davranışını bilişsel temeller üzerinde ele alırsak, öz-yeterlik inancı yüksek olan bireyler ile içsel kontrol odağına sahip olan bireyler yaşadıkları durumlar karşısında daha fazla yardım arama davranışı sergilerken, öz-yeterlik inancı düşük olan bireyler ile dışsal kontrol odağına sahip olan bireyler daha az yardım arama davranışı sergileyebilmektedirler.

2.2.3. Duygusal Temeller Bağlamında "Stres-Değerlendirme Modeli"ne Göre Yardım Arama Davranışı

Stres ve duygu düzenleme, bireylerin psikolojik sağlığını ve yardım arama davranışını önemli ölçüde etkileyen iki temel kavramdır (Folkman, 2013). Son yıllarda yapılan birçok araştırma, stresin duygu düzenleme süreçleri üzerindeki etkilerini ve bu süreçlerin yardım arama eğilimleriyle nasıl ilişkili olduğunu incelemektedir (Iwanaga vd., 2023). Bu bakımdan, yardım arama davranışı üzerinde, duygu düzenleme süreçlerini anlamak için incelememiz gereken modellerden birisi Lazarus ve

Folkman'ın (1984) “Stres-Değerlendirme Modeli”dir. Bu model, bireylerin çevrelerindeki stres faktörlerini nasıl algıladıkları ve bunlara nasıl tepkiler verdiklerini inceleyen psikolojik kökenli bir modeldir (Lyon, 2012). Bu model, stresin yalnızca dış olay ve durumlardan değil, bireyler ve çevreleri arasındaki etkileşimlerinin bir ürünü olduğunu varsayar (Sharifabad vd., 2020). Ayrıca modele göre, yaşanan olay ve durumlar iki aşamalı bir formülasyona göre değerlendirilir: olay ve durumlar, birey için bir tehdit mi yoksa zorluk mu oluşturmaktadır, ikinci olarak birey, bu olay veya tehditle başa çıkmak için sahip olduğu kaynakları ve seçenekleri değerlendirir (Folkman ve Lazarus, 2020; Goh, 2010). Yani bu modele göre, birey karşılaştığı olay ve durumlar karşısında ilk olarak, yaptığı değerlendirmeler sonucunda, bu sürecin kendisi için bir tehdit olup olmadığı konusuna karar verir. İkinci olarak, eğer olay ve durumun, kendisi için bir tehdit oluşturduğuna karar verirse, bununla nasıl başa çıkabileceğini ele alır (Morowatisharifabad vd., 2020). Bu süreçte de birey; stres eksenli sorunu çözmek için iki başa çıkma stratejisi geliştirir: sorun odaklı başa çıkma ve sorunu hafifletmeyi amaçlayan duygu odaklı başa çıkma (Sweet vd., 1999). Ancak modele göre, bu başa çıkma stratejilerinin zaman içerisinde, bireylerin değerlendirmelerine göre değişebileceği de vurgulanmaktadır (Perrewé ve Zellars, 1999).

Bu bağlamda literatürde, kaygı bozukluğu yaşayan bir bireyin, yaşadığı belirtileri “kontrolden çıkmış” olarak değerlendirdiğinde, yaşadığı çaresizlik duygusu yardım arama davranışını tetikleyebildiği ancak buna karşın aynı belirtileri “geçici” olarak değerlendiren bireylerin ise informal kaynaklara (aile, arkadaş gibi) yönelebileceği belirtilmektedir (Leventhal vd., 2003).

Ayrıca genel olarak literatür incelendiğinde, yardım arama davranışı ile ilgili birçok çalışma yapıldığı görülmektedir. Bu çalışmaları yardım arama ile ilişkilendirdiğimizde yardım arama davranışının cinsiyet, yaş, etnik köken, eğitim düzeyi, medeni durum, gelir düzeyi (Magaard vd., 2017; Parent vd., 2018), kişilik özellikleri (dışadönüklük-içedönüklük, nevrotiklik, açıklık, sorumluluk, mayavelizm, narsisizm, psikopati gibi) (Murphy ve Mackenzie, 2024; Maier vd., 2025; Zhu ve Li, (2025), psikolojik ihtiyaçlar (depresyon, anksiyete, kendini açma yetkinliği gibi) (Rickwood ve Braithwaite, 1994; Magaard vd., 2017; Parent vd., 2016), duygu düzenleme sistemleri, öğrenme süreçleri ve sosyal çevre (aile, akran gibi) (Rickwood ve Braithwaite 1994; Morishima vd., 2025; Sears ve Macintyre, 2022) gibi birçok faktör ile ilişki olduğu görülmektedir. Bu bakımdan yardım arama davranışını çok boyutlu bir şekilde incelemenin gerekliliği söz konusudur.

Sonuç olarak, yardım arama davranışı, biyolojik, psikolojik ve sosyokültürel faktörlerin karmaşık etkileşimiyle şekillendiği görülmektedir. Dolayısıyla yardım arama davranışını anlamının yolunun bu faktörleri etraflıca analiz etmekten geçtiği söylenebilir.

2.3. Yardım Arama Modelleri

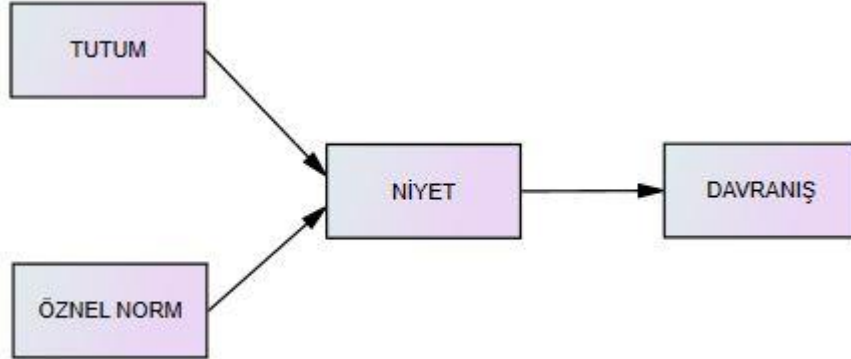
Bu bölümde, bireylerin ihtiyaç duydukları zamanlarda başvurabilecekleri yardım kaynakları üzerinden geliştirilen yardım arama modelleri hakkında bilgiler verilmiştir.

2.3.1. Gerekçeli Eylem Modeli

Fishbein ve Ajzen (1975), bireylerin davranışlarının ortaya çıkış sürecini açıklamak için bireylerin inançlarının, tutumlarının ve öznel normlarının niyetlerini, niyetlerinin ise davranışlarını etkilediğini ileri sürerek “Gerekçeli Eylem Teorisi”ni geliştirmiştir. Bu modele göre, bireyin davranışsal eğilimlerinin temelinde niyetler yer alır. Ayrıca, bireyin inançları tutumuna, niyetine ve davranışına yön verir. Model, davranış ile niyet arasında uzun bir süre geçmediği takdirde, davranışın arkasında niyetin önemli bir etkisinin olduğunu varsayar (Ajzen ve Fishbein, 1970). Gerekçeli Eylem Teorisi'ne göre davranış, bireyin bir olay veya durum karşısında sergilediği eylemin arka planındaki rasyonel niyetleridir (Fishbein ve Ajzen, 1975). Diğer bir deyişle, tutumlar ve öznel normlar bireyin niyetini şekillendirirken, niyetler de bireyin davranışını belirler (Eyler, 2016). Başka bir ifadeyle, bu model davranışın ortaya çıkmasında niyetlerin, niyetlerin oluşumunda ise tutumlar ve öznel normların belirleyici olduğunu savunur (Ajzen ve Fishbein, 1980).

Model, sosyal faktörlerin yani öznel normların ve bireye ait tutumların davranış üzerindeki etkisini açıklamaktadır. Öznel normlar, bireyin kararlarının arka planında yer alan ve bireyin değer verdiği ailesi, arkadaşları, akrabaları, içinde bulunduğu sivil toplum örgütleri ve diğer sosyal ilişkilerini kapsar (Eyler, 2016: 84). Kısaca öznel normlar, birey üzerindeki sosyal baskıları ve sosyal beklentileri ifade eder. Modelin öne sürdüğü öznel norma göre, birey iletişim halinde olduğu kişilerin düşünce ve eylemlerinden etkilenir. Tutumlar ise bireyin herhangi bir durum veya olay karşısında sergilediği olumlu ya da olumsuz duyguları, değerlendirmeleri ve çıkarımlarıdır (Ajzen ve Fishbein, 1980). Tutum, bireyin karşılaştığı uyarıcılar karşısında gösterdiği olumlu veya olumsuz tepkilerin bütünü olarak da tanımlanabilir (Burucuoğlu ve Bulut, 2016). Niyetler ise bireyin gerçekleştirmek istediği eyleme yönelik içsel arzularının ve

çabasının yoğunluğudur (Ajzen, 1991: 179). Gerekçeli Eylem Modeli'ne ilişkin şekilsel görünüm şekil 1'de sunulmuştur.



Şekil 1. Gerekçeli Eylem Modeli

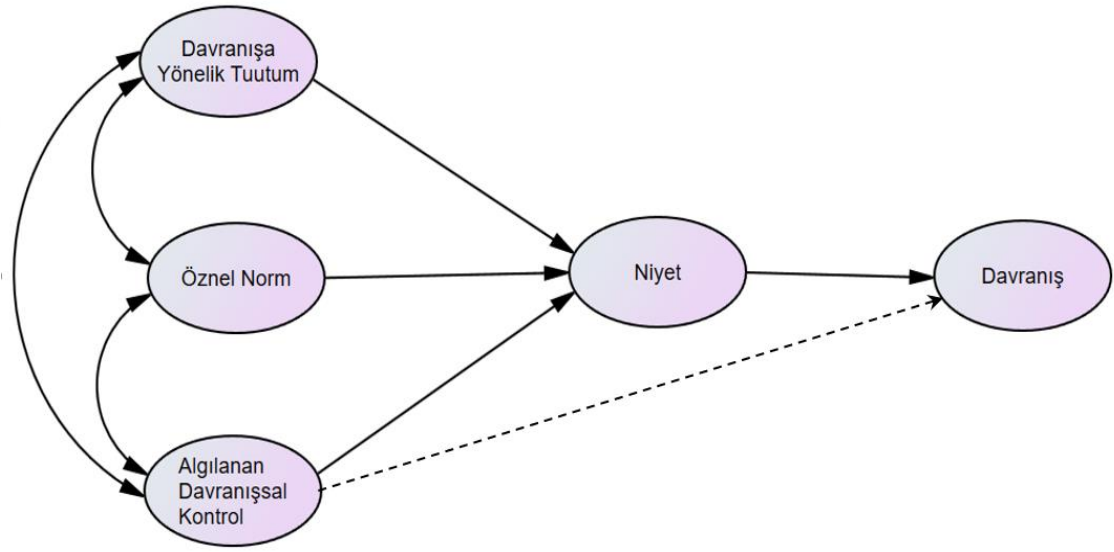
Özetle, Gerekçeli Eylem Teorisi bireylerin davranışlarının arkasında niyetlerin, niyetlerin arkasında ise öznel normların ve bireyin tutumlarının yer aldığını öne sürer.

2.3.2. Planlı Davranış Teorisi

Ajzen (1985), Fishbein ve Ajzen'in (1975) bireylerin yardım arama davranışları sürecini açıklamak üzere geliştirdiği Gerekçeli Eylem Teorisi'nin, yardım arama davranışını açıklamada eksik kaldığını düşünerek bu teoriye "Algılanan Davranışsal Kontrol" değişkenini eklemiş ve Planlı Davranış Teorisi'ni (PDT) ortaya koymuştur (Yay ve Çalışkan, 2016). Ajzen'e (1985) göre, davranış niyetlerle, niyetler ise tutumlar, öznel normlar ve algılanan davranışsal kontrol tarafından belirlenir. İki teori arasındaki temel fark, PDT'ye eklenen "Algılanan Davranışsal Kontrol" bileşenidir (Yay ve Çalışkan, 2016). PDT, davranışların planlı bir şekilde ortaya çıktığını savunur. Bireyin bir davranışı gerçekleştirebilmesi için önce o davranışa niyet etmesi gerekir; niyetin oluşması ise bireyin tutumlarına, öznel normlarına ve algıladığı davranışsal kontrole bağlıdır (Ajzen, 1985; Venkatesh vd., 2000).

Algılanan Davranışsal Kontrol, bireyin bir eylemi gerçekleştirme konusundaki yetenek ve imkânlarına ilişkin algısını ifade eder (Ajzen, 1991). Bu kavram, davranışın ortaya çıkış sürecindeki performansı açıklamada önemli bir rol oynar (Kocagöz ve Dursun, 2010: 141). Özellikle bireyin davranış üzerinde tam kontrolünün olmadığı durumlarda, davranışın anlaşılmasını kolaylaştırmak amacıyla teoriye dahil edilmiştir (Ajzen, 1991). Ayrıca, algılanan davranışsal kontrol, bireyin bir davranışı

gerçekleştirmek için ihtiyaç duyduğu kaynaklara ve fırsatlara dair inançlarını kapsar (Ajzen, 1991). Ajzen (1991), bu kavramın Bandura'nın (1982) öz-yeterlik teorisiyle de ilişkili olduğunu vurgulamıştır. Nitekim algılanan davranışsal kontrolün hem niyeti hem de doğrudan davranışı etkilediği belirtilmektedir (Ajzen, 1991; Madden vd., 1992). Bandura'ya (1982) göre, öz-yeterlik inançları, bireyin eylem seçimlerini, çabasını, düşünce kalıplarını ve duygusal tepkilerini şekillendirir. Bu nedenle PDT, öz-yeterlik inancını veya algılanan davranışsal kontrolü, tutumlar, niyetler ve davranışlar arasındaki ilişkilerin merkezine yerleştirir (Ajzen, 1991). Modelin yapısı Şekil 2'de sunulmuştur.



Şekil 2. Planlı Davranış Teorisi

Sonuç olarak, Planlı Davranış Teorisi, bireylerin davranışlarının arkasındaki temel nedenleri açıklarken tutumlar, öznel normlar, algılanan davranışsal kontrol ve niyetin rolünü vurgular. Teorinin yapısı, davranışsal kararların karmaşık ve çok boyutlu doğasını anlamada önemli bir çerçeve sunar.

2.3.3. Kelly ve Achter'in Yardım Arama Modeli

Kelly ve Achter (1995), yardım arama davranışını incelemek amacıyla geliştirdikleri regresyon modelinde, bu davranışı etkileyen temel değişkenleri analiz etmişlerdir. Çalışmada, danışmanlık alma niyeti, Larson ve Chastain'in (1990) tanımladığı "kendini gizleme" (bireyin rahatsız edici kişisel bilgileri başkalarından saklama eğilimi), depresyon, sosyal destek ağı, cinsiyet ve yardım aramaya ilişkin tutum gibi faktörler ele alınmıştır.

Literatür incelemeleri, kendini gizlemenin bireysel ve grup terapilerinde iyileşme sürecini engelleyici bir rol oynadığını ve çeşitli patolojik ve fiziksel rahatsızlıklara yol açtığını ortaya koymaktadır (Evans, 1976; Hoyt, 1978; Ichiyama vd., 1992; Pennebaker, 1985, 1989; Pennebaker vd., 1988, Regan ve Hill, 1992; Saffer vd., 1979). Özellikle çocuklarda psikotik semptomların gelişimine katkıda bulunduğu (Saffer vd., 1979), aile içinde işlev bozukluklarına neden olduğu (Evans, 1976; Swanson ve Biaggio, 1985) ve ileri yaştaki bireylerde çeşitli psikolojik sorunlara yol açtığı görülmüştür. Bu bulgular, kendini gizlemenin yalnızca bireysel psikolojik sağlığı değil, aynı zamanda sosyal ve ailevi dinamikleri de olumsuz etkilediğini göstermektedir.

Araştırmada, kendini gizleme ile yardım aramaya ilişkin tutum arasında negatif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bulgu, kendini gizleme eğilimi arttıkça, bireylerin yardım almaya karşı tutumları da olumsuzlaşmaktadır. Bu durum, “Nasıl olsa beni anlamazlar.”, “Zayıf görünürüm” gibi damgalanma korkusuyla açıklanabilir. Ayrıca araştırmada, kendini gizlemenin yanı sıra olumsuz tutumlarında yardım arama niyetini engellediği belirtilmektedir. Elde edilen bir başka bulgu ise, kendini gizleme davranışı gösteren bireylerin, sosyal destek ağlarının diğerlerine göre daha zayıf olmasıdır. Burada, sosyal desteğin yardım arama niyetini doğrudan arttırmadığı ancak, sosyal desteğin kendini gizlemeyi azaltarak, yardım arama davranışına dolaylı olarak katkı sunduğu söylenebilir.

Bu bulgular çerçevesinde, bu yardım arama modeline göre, bireylerin rahatsız edici sırlarını saklamaları ve sosyal destek sistemlerinin yetersiz olması durumunda, yardım arama davranışı gösterme eğilimlerinin azaldığı ve dolayısıyla mevcut rahatsızlıklarının şiddetlenebileceği söylenebilir. Zira bu durum, patolojik ve fiziksel rahatsızlıkların ortaya çıkmasına veya derinleşmesine zemin hazırlamaktadır (Berger ve Kelly, 1986; Evans, 1976; Ichiyama vd., 1993; Pennebaker ve Susman, 1988). Dolayısıyla, kendini gizleme ile depresyon arasındaki güçlü ilişki, bu bireylerin ruh sağlığı risklerini doğrulamaktadır. Bu bulgular, kendini gizleme eğiliminin yalnızca psikolojik yardım arama sürecini engellemekle kalmayıp, aynı zamanda bireyin genel sağlık durumunu da olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır. Sonuç olarak, yardım almaya ihtiyacı olduğu halde kendini gizleyerek yardım almaktan kaçınan bireylere, yardım almaya dair olumsuz inançlarını ortadan kaldıracak, sosyal desteğini arttıracak, kendini ifade etmeyi kolaylaştıracak çok yönlü müdahale yöntemleri uygulanabilir.

2.3.4. Cepeda-Benito ve Short'un Yardım Arama Modeli

Cepeda-Benito ve Short (1998), Kelly ve Achter'in (1995) modelini genişleterek 732 üniversite öğrencisi üzerinde yaptıkları çalışmada, yardım arama davranışını etkileyen faktörleri detaylı şekilde incelemişlerdir. Araştırmacılar, kendini gizleme, olumsuz duygulanım, sosyal destek ve yardım almaya ilişkin tutumların yardım arama davranışı üzerindeki etkilerini regresyon analizi ile test etmişlerdir.

Araştırmanın en dikkat çekici bulgusu, yüksek düzeyde kendini gizleme eğilimi gösteren bireylerin daha fazla psikolojik desteğe ihtiyaç duymalarına rağmen, yardım aramaya karşı olumsuz tutumlar sergilemeleri ve bu nedenle tedaviden kaçınmalarıdır. Araştırmanın ortaya koyduğu bir diğer önemli bulgu ise, kendini gizleyen bireylerin sosyal destek sistemlerinin zayıf olmasıdır. Ayrıca, yüksek düzeyde kendini gizleme eğilimi gösteren, yardım aramaya karşı olumsuz tutumlara sahip olan, sosyal destek ağı sınırlı ve olumsuz duygulanım düzeyi yüksek bireylerin, klinik açıdan yüksek risk grubunda olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada elde edilen bulgular yorumlandığında, kendini gizleme davranışının yardım arama sürecinde önemli bir engel teşkil ettiği, yardım arama ihtiyacı yüksek düzeyde olmasına rağmen, yardım aramaktan kaçan bireylerin kendi içinde bir çatışma yaşadığını (psikolojik ihtiyaç-artan direnç) ve geleneksel müdahale yöntemlerinin bu bireylere ulaşmakta yetersiz kalabileceğini düşündürmektedir. Bu durum, bireylerin içinde bulundukları olumsuz duygu durumlarını daha da şiddetlendirmekte ve psikolojik rahatsızlıkların ilerlemesine zemin hazırlamaktadır.

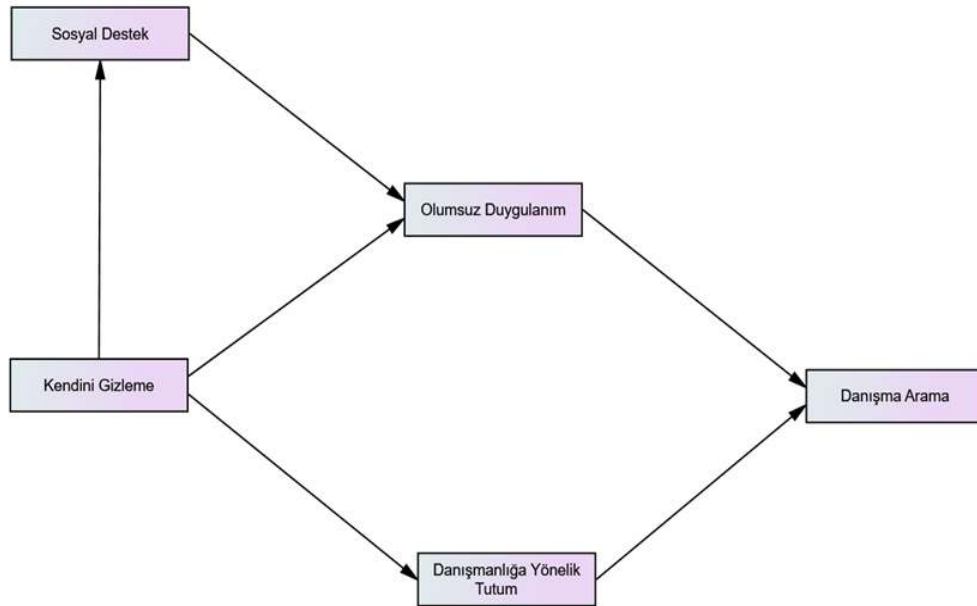
Ayrıca, yüksek gizlenme eğilimi gösteren bireylerin aslında daha fazla psikolojik desteğe ihtiyaç duymaları, bu ihtiyacın artmasıyla psikolojik açıdan iki kat daha fazla risk altında oldukları söylenebilir. Bu durum, bu bireylerin yardım aramaya karşı olumsuz tutum sergilemeleri nedeniyle tedaviden kaçarak, sosyal destek sistemlerinin zayıflamasına ve olumsuz duygulanım düzeylerinin artmasına neden olmaktadır.

Bu bulgular klinik açıdan değerlendirildiğinde ise, belirgin kendini gizleme eğilimine, yardım aramaya karşı olumsuz tutumlara, sınırlı sosyal destek ağı ve artmış olumsuz duygulanıma sahip olan bireylerin, özellikle yüksek risk altında olduğunu göstermektedir. Yani, kendini gizleyen bireyler: yardım aramaya ilişkin tutumlarının düşük olduğu, sosyal destek ağlarının az olduğu ve aşırı olumsuz duygu durumuna sahip olduklarından dolayı tedaviden kaçınmaktadırlar.

Araştırma bulgularına göre, erken müdahale stratejilerinin geliştirilmesi gerekliliği açıkça görülmektedir. Sonuç olarak, yardım arama davranışındaki paradoks (yüksek psikolojik sıkıntı ancak düşük başvuru oranı), bu alanda özel müdahale programlarının gerekliliğini göstermektedir. Özetle, yüksek kendini gizleme eğilimi, zayıf sosyal destek ve olumsuz tutumlar bir arada bulunduğu klinik risk önemli ölçüde artmaktadır.

2.3.5. Cramer'in Yardım Arama Modeli

Cramer (1999), Kelly ve Achter (1995) ile Cepeda-Benito ve Short'un (1998) çalışmalarını temel alarak üniversite öğrencilerinin psikolojik yardım arama davranışlarını açıklayan kapsamlı bir model geliştirmiştir. Bu modelde dört temel psikolojik değişken (psikolojik danışmaya yönelik tutum, sosyal destek, olumsuz duygulanım ve kendini saklama) yardım arama davranışını yordamak üzere test edilmiştir. Literatürü inceleyen Cramer, bu değişkenlerin yardım arama davranışı üzerindeki etkileşimini sistematik bir şekilde incelemiş ve altı temel varsayıma dayanan bir model oluşturmuştur. Cramer'in (1999) yardım arama modeline ilişkin görünüm Şekil 3'te verilmiştir.



Şekil 3. Cramer'in Yardım Arama Modeli

Modelin Temel Varsayımları:

1. Kendini saklama davranışı, sosyal desteğin azalmasına yol açar.
2. Sosyal destek eksikliği, psikolojik sıkıntıları artırır.
3. Kendini saklama eğilimi, psikolojik sıkıntıları şiddetlendirir.
4. Kendini saklama, danışmanlığa karşı olumsuz tutumları besler.
5. Artan psikolojik sıkıntı, yardım arama olasılığını yükseltir.
6. Danışmanlığa yönelik olumlu tutumlar, yardım arama davranışını artırır.

Cramer'in analizleri, modelin öngörülerini destekler niteliktedir. Özellikle iki grup öğrenci profili dikkat çekicidir: Birinci grupta, olumsuz duygulanım ile danışma arasında negatif ilişki bulunmuştur. Ancak danışmaya karşı olumlu tutumlar bu etkiyi destekleyebilir. İkinci grupta ise kendini gizleme eğilimi yüksek olan öğrencilerin daha sınırlı sosyal destek ağlarına sahip oldukları, daha yoğun olumsuz duygulanım yaşadıkları ve danışmanlığa karşı daha olumsuz tutumlar sergiledikleri tespit edilmiştir.

Liao ve arkadaşları (2005), modelin Asyalı ve Asyalı-Amerikalı öğrenciler üzerindeki geçerliliğini test etmişlerdir. Bulgular, Cramer'in modelinin kültürlerarası geçerliliğini destekler niteliktedir: Yüksek kaygı düzeyine rağmen olumlu tutum sergileyen öğrencilerin yardım aramaya daha yatkın oldukları, kendini gizleyen öğrencilerin ise sosyal destek eksikliği, yüksek olumsuz duygulanım ve olumsuz tutumlar sergiledikleri gözlenmiştir. Ayrıca, sosyal desteğin olumsuz duygulanım üzerindeki tampon etkisi de bu çalışmada doğrulanmıştır.

Cramer (1999) yardım arama modeli bulguları ışığında, üniversite öğrencilerinin psikolojik yardım arama davranışlarını artırmak için şu uygulamaların hayata geçirilmesini önermektedir:

1. Öğrencilerde psikolojik danışmanlık hizmetlerine yönelik olumlu tutum geliştirmeyi hedefleyen psikoeğitim programları tasarlanmalı,
2. Bireylerin kendini gizleme eğilimlerini azaltmaya yönelik bilişsel-davranışçı temelli müdahale stratejileri uygulanmalı,
3. Öğrencilerin sosyal destek sistemlerini güçlendirici grup temelli psikolojik danışma çalışmaları yürütülmeli ve
4. Kültürel farklılıkları dikkate alan kapsayıcı yardım arama modelleri geliştirilerek yaygınlaştırılmalıdır. Bu dört temel uygulama alanı, modelin ortaya koyduğu psikolojik mekanizmalar dikkate alınarak tasarlanmalı ve özellikle yüksek risk grubundaki öğrencilere ulaşmayı hedeflemelidir.

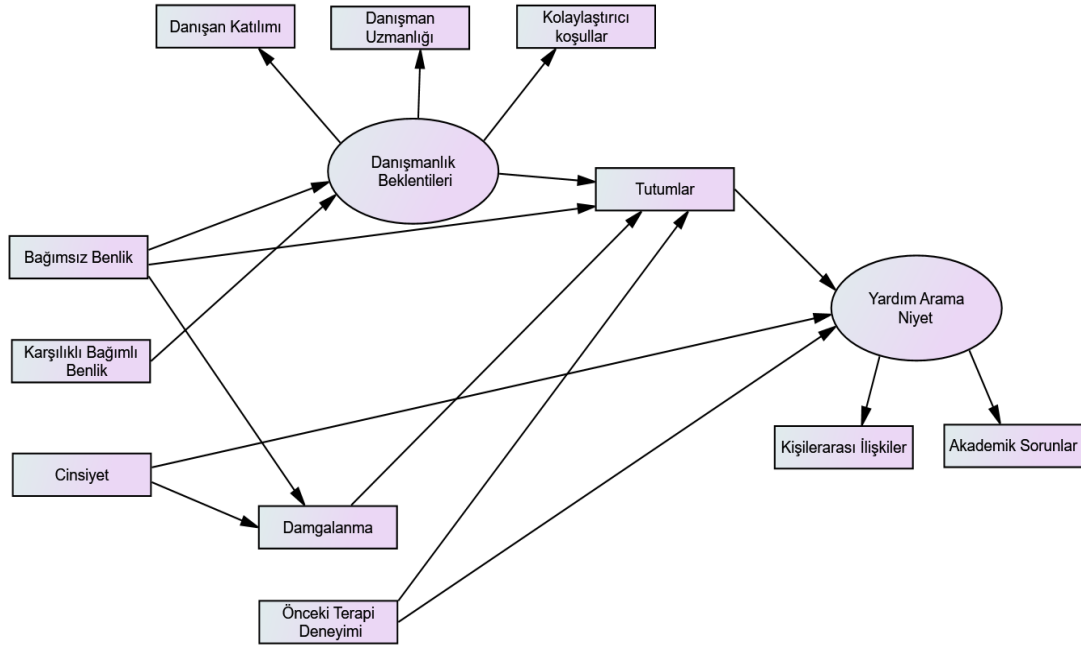
Bu model, yardım arama davranışının karmaşık dinamiklerini anlamada önemli bir çerçeve sunmakta ve klinik uygulamalara yön verebilecek değerli bulgular içermektedir. Özellikle yüksek risk grubundaki öğrencilerin erken tespiti ve müdahalesi için etkili stratejiler geliştirilmesine katkı sağlamaktadır.

Özetle, Cramer (1999), üniversite öğrencilerinin yardım arama davranışlarını açıklamak üzere dört temel değişken (psikolojik danışmaya tutum, sosyal destek, olumsuz duygulanım ve kendini gizleme) üzerine kurulu bütüncül bir model geliştirmiştir. Model, kendini saklamanın sosyal desteği azaltarak olumsuz tutumları beslediğini, buna karşın yüksek sıkıntı düzeyi ve olumlu tutumların yardım aramayı artırdığını öne sürmektedir. Ayrıca, olumsuz duygulanım ve olumsuz tutumlar, yardım arama davranışını azalttığı belirtilirken, sosyal desteğin olumsuz duygulanımı azaltarak, dolaylı yoldan yardım aramayı destekleyebileceği vurgulanmaktadır. Bu kritik bulguya göre kendini gizleme, tutumlar üzerinde örneklemelere göre farklı etkiler gösterebilmektedir. Bu durum, kültürel faktörlerin ne kadar önemli olduğunun bir göstergesidir. Araştırma sonuçlarına göre, özellikle kendini gizleyen öğrencilerin zayıf sosyal destek ağları, yüksek olumsuz duygulanım ve danışmanlığa karşı direnç gösterdiğini; buna karşılık sıkıntı yaşayan ancak olumlu tutuma sahip öğrencilerin daha çok yardım aradığını doğrulamıştır. Yani, sosyal desteği düşük ve kendini gizleme eğilimi yüksek öğrencilerin risk altında olduğu görülmektedir. Liao ve arkadaşları (2005), Cramer'in yardım arama modelinin kültürlerarası geçerliliğini (Asyalı öğrenciler üzerinden) de kanıtlamış, ancak olumsuz duygulanım-yardım arama ilişkisinin evrensel olmadığını ortaya koymuştur. Bu modelin en temel önerisi, tutum odaklı müdahalelerin yanı sıra sosyal destek ağlarının da güçlendirilmesi önerisidir. Ayrıca, üniversitelerde risk gruplarına yönelik erken müdahale programlarının tasarlanmasına rehberlik etmenin yanı sıra, yardım arama davranışının ancak tutum, sosyal destek ve duygusal faktörlerin etkileşimiyle anlaşılabilir.

2.3.6. Kültürel Yardım Arama Modeli

Planlanmış Davranış Teorisinden esinlenerek Song ve arkadaşları (2019) tarafından geliştirilen “Kültürel Yardım Arama Modeli”nde, danışmanlık beklentileri, bağımsız benlik, karşılıklı bağımlı benlik, cinsiyet, önceki terapi deneyimleri, damgalanma, tutumlar ve yardım arama niyeti gibi değişkenler yapısal eşitlik modellemesiyle test edilmiştir. Bu model hem Çinli hem de ABD’li olmak üzere 630 üniversite öğrencisinden toplanan veriler üzerinden geliştirilerek, kültüre özgü yeni bir

yardım arama modeli olarak literatüre kazandırılmıştır. Modele ilişkin görünüm şekil 4'te sunulmuştur.



Şekil 4. Kültürel Yardım Arama Modeli

Song ve arkadaşları (2019) tarafından geliştirilen bu model, psikolojik yardım arama sürecine kültürel bağlamın sistematik etkisini dahil ederek, batı merkezli olarak geliştirilen bireysel yardım arama modellerinin kültürlerarası geçerlilik sınırlılıklarını aşmayı hedeflemektedir. Çalışma, Planlı Davranış Teorisi temelindeki üç aşamalı geleneksel yardım arama modeline kültürel-bağlamsal değişkenlerin eklenmesiyle, özellikle kolektivist kültürlerde yardım arama dinamiklerinin nasıl farklılaştığını anlamak açısından kritik bir katkı sunmaktadır.

Modelin temel amacı, kültürel değişkenleri geleneksel yardım arama modellerine entgre ederek daha kapsayıcı bir "Kültürel Yardım Arama Modeli" oluşturmak ve "Geleneksel yardım arama modellerine kültürel-bağlamsal değişkenler eklendiğinde, yardım arama niyeti ne düzeyde etkilenmektedir?" sorusuna yanıt aramaktır.

Modelin Temel Varsayımları:

1. Benlik Kurgusu ve Dolaylı Etki: Benlik kurgusu (bağımlı/bağımsız) ve cinsiyet gibi faktörler, yardım arama niyetini doğrudan değil, danışmanlık beklentileri ve tutumlar üzerinden dolaylı olarak etkilemektedir.

2. Kolektivist Kültürlerde Karşılıklı Bağımlı Benliğin Rolü: Kolektivist kültürlerde karşılıklı bağımlı benlik yapısı, yardım arama niyetini olumlu yönde etkilemektedir.

3. Kültürel Farklılaşma: Kolektivist ve bireyci kültürlerde yardım arama davranışı farklı şekillerde şekillenmekte ve farklı faktörler tarafından yönlendirilmektedir.

4. Damgalanmanın Kültürel Etkisi: Damgalanma, bireyci kültürlerle kıyasla kolektivist kültürlerde bireylerin yardım arama davranışı üzerinde daha güçlü bir engelleyici etkiye sahiptir.

5. Beklenti ve Deneyim Etkisi: Danışmanlık beklentileri ve önceki danışmanlık deneyimleri, bireylerin yardım aramaya yönelik tutumlarını olumlu yönde geliştirmektedir.

6. Model Üstünlüğü: Dört düzeyli "Kültürel Yardım Arama Modeli", üç düzeyli geleneksel yardım arama modeline kıyasla daha kapsayıcı ve açıklayıcı bir modeldir.

Bu çalışma, kültürel faktörlerin psikolojik yardım arama süreçlerini nasıl şekillendirdiğine dair bütüncül bir çerçeve sunarak, kültüre duyarlı terapi yaklaşımlarının geliştirilmesine önemli bir teorik zemin sağlamaktadır. Modelin, özellikle kolektivist kültürlerde damgalanma ve benlik kurgusu gibi faktörlerin etkilerini vurgulaması, kültürlerarası psikolojik danışma uygulamaları için kritik çıkarımlar barındırmaktadır. Bu teorik çerçeve, yapısal eşitlik modeli analizleriyle ampirik olarak da desteklenmiştir.

Araştırma bulguları, danışmanlık sürecinde danışan katılımının beklentiler üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Danışanların terapötik sürece aktif katılım göstermeye ve danışmanın sıcak/destekleyici tutumuna verdikleri önem, modelin temel varsayımlarıyla uyum içindedir. Özellikle dikkat çekici olan, danışman uzmanlığının önemli bir faktör olmakla birlikte, terapötik ilişkinin niteliğinin-modelin öngördüğü gibi - danışanlar için daha belirleyici olmasıdır.

Modelin en önemli bulgularından biri, karşılıklı bağımlı benlik yapısının danışmanlık beklentileri üzerinde bağımsız benliğe kıyasla daha güçlü bir etkiye sahip

olmasıdır (Song vd., 2019). Bu sonuç, kolektivist kültürlerde grup uyumunun ve sosyal bağların, bireysel beklentilerin önüne geçtiğini net bir şekilde göstermektedir. Aynı zamanda, toplumsal cinsiyet faktörünün danışmanlık beklentilerini şekillendirmedeki rolü de dikkat çekicidir. Kadınların erkeklere kıyasla daha yüksek danışmanlık beklentilerine sahip olması, modelin kültürel ve toplumsal faktörlere verdiği önemi doğrulamaktadır.

Çalışmanın diğer önemli bulguları, önceki danışmanlık deneyiminin yardım arama niyetini olumlu yönde etkilediğini ortaya koymaktadır (Song vd., 2019). Bu durum, daha önce psikolojik destek almış bireylerin damgalanma kaygısını daha az yaşadığı şeklinde yorumlanabilir ki bu da modelin damgalanma varsayımıyla tutarlıdır. Benzer şekilde, danışmanlığa yönelik olumlu tutumların yardım arama niyetini güçlü bir şekilde yordaması, modelin tutum-niyet ilişkisine dair öngörülerini desteklemektedir.

İlginç bir diğer bulgu ise bireylerin akademik sorunlardan ziyade kişilerarası ilişkilerde yaşadığı güçlükler için daha fazla profesyonel yardım arayışına girmesidir (Song vd., 2019). Bu sonuç, sosyal ilişkilerdeki bozulmaların -özellikle kolektivist kültürlerde- bireyler üzerinde daha derin psikolojik etkiler yarattığını ve yardım arama davranışını daha güçlü şekilde tetiklediğini göstermektedir.

Sonuç olarak, bu çalışma kültürel değişkenlerin (özellikle benlik algısının) yardım arama sürecindeki kritik rolünü hem teorik hem de ampirik düzeyde ortaya koymaktadır. Kolektivist kültürlerde cinsiyet, damgalanma, benlik algısı, danışmanlığa yönelik tutumlar ve beklentiler gibi faktörlerin, yardım arama niyetini ve davranışını anlamlı düzeyde etkilediği görülmektedir. Elde edilen bu bulgular, kültürel duyarlılığı yüksek terapi yaklaşımlarının geliştirilmesi için, klinik uygulamalara önemli katkılar sunmaktadır. Modelin hem teorik çerçevesi hem de ampirik bulguları, kültürlerarası psikolojik danışmanlık alanında yeni araştırma ve uygulama perspektifleri açmaktadır.

2.3.7. Kültürel Bağlamda Yardım Arama Modeli (KBYAM)

Yardım arama davranışı kültürlerarası öneme sahip bir konu olmakla birlikte, Türkiye'de de üniversite öğrencileri özelinde önemli araştırmalar yapılmaktadır. Erkan ve arkadaşları (2009), Cramer'in yardım arama modelini Türk kültürel bağlamına uyarlayarak genişletmiş ve üniversite gençliğine özgü yeni bir model geliştirmişlerdir. Bu modele göre, yardım arama davranışı; problem alanları, sosyal destek, kendini saklama, yardım arama tutumları, cinsiyet ve problemin şiddeti gibi çok boyutlu faktörlerden etkilenmektedir.

Erkan ve arkadaşları (2009), literatür taraması sonucunda yardım arama davranışını etkileyen çok sayıda değişken belirlemişlerdir:

1. Demografik faktörler (cinsiyet, sınıf düzeyi, yerleşim yeri),
2. Sosyo-ekonomik özellikler (aile eğitim düzeyi, sosyo-ekonomik statü),
3. Deneyimsel faktörler (daha önce psikolojik destek almış olma),
4. Psikososyal değişkenler (sosyal destek, kendini saklama, cinsiyet rolleri),
5. Problem odaklı faktörler (problem türü ve şiddeti).

Araştırmacılar, yaptıkları incelemeler sonucunda:

1. Cinsiyet Etkisi: Kadın ve androjen cinsiyet rolüne sahip bireyler, erkek ve belirsiz cinsiyet rolüne sahip olanlara kıyasla yardım aramaya yönelik daha olumlu tutum sergilemektedir,

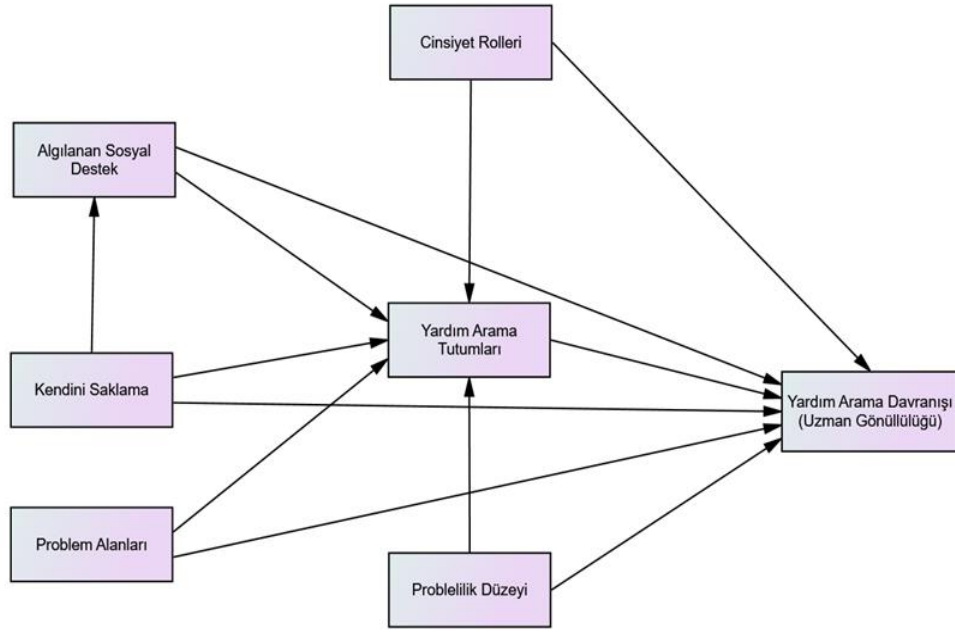
2. Kendini Saklama: Yüksek düzeyde kendini saklama eğilimi gösteren bireylerin yardım aramaya karşı olumsuz tutumlar geliştirdiği gözlenmiştir,

3. Sosyal Destek: Algılanan sosyal destek düzeyi arttıkça, bireylerin yardım aramaya yönelik tutumlarının olumlu yönde geliştiği tespit edilmiştir,

4. Sosyo-ekonomik Faktörler: Düşük ve orta sosyo-ekonomik düzeye sahip bireylerin yardım arama konusunda daha olumlu tutum sergiledikleri belirlenmiştir,

5. Deneyimsel Faktörler: Daha önce psikolojik danışmanlık hizmeti almış bireylerin yardım aramaya ilişkin tutumlarının daha olumlu olduğu gözlenmiştir ve

6. Problem Türleri: Duygusal problemler, kişilik sorunları ve madde kullanımı gibi alanlarda sorun yaşayan bireylerin yardım arama gönüllülük düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Kültürel bağlamda yardım arama modeli'ne (KBYAM) ilişkin görünüm şekil 5'te verilmiştir.



Şekil 5. Kültürel Bağlamda Yardım Arama Modeli (KBYAM)

Özetle model, yardım arama davranışının cinsiyet, sosyal destek, kendini saklama, sosyo-ekonomik durum ve problem türü gibi dinamiklerden etkilendiğini ortaya koyar. Türk kültüründe yardım aramanın karmaşık belirleyicilerini vurgulayan model, müdahale programları için kültüre özgü stratejiler önerir. Ayrıca Türk üniversite öğrencilerinin yardım arama davranışlarını anlamada, kültürel bağlamı dikkate alan önemli bir çerçeve sunmaktadır. Özellikle cinsiyet, sosyal destek ve kendini saklama gibi faktörlerin etkileşimi, Türkiye'deki psikolojik danışma hizmetlerinin geliştirilmesi için önemli ipuçları sağlamaktadır. Dolayısıyla KBYAM, batı merkezli modellerin aksine, Türkiye'nin kolektivist kültür yapısı içinde sosyal destek, cinsiyet rolleri ve mahremiyet algısının yardım aramaya etkisini bütüncül bir şekilde ele alır.

2.3.8. Ruh Sağlığı Problemlerine İlişkin Yardım Arama Davranışının Üç Teorik Perspektifi: Kadushin, Mechanic ve Saunders Modelleri

Yaşamın doğal akışında karşılaşılan bazı sorunlar, bireylerin yaşam kalitesini farkında olmadan olumsuz etkileyebilir. Bu durumda bireyler genellikle iki temel yaklaşım sergiler: sorunu görmezden gelmek ya da uzmanlardan veya sosyal çevrelerinden yardım talep etmek. Araştırmalar, duygu durum bozukluğu yaşayan

bireylerin ruhsal sağlıklarını dñzeltmek için profesyonel destek veya sosyal evre yardımı arayışına girdiklerini ortaya koymaktadır (Kadushin, 1969; Mechanic, 1976).

Yardım arama davranışını üzerine çok sayıda çalışma bulunmakla birlikte, bu sürecin yapısal analizini ele alan araştırmalar sınırlı sayıdadır. Bu alandaki nc çalışmalardan biri Kadushin (1969) tarafından gerçekleştirilmiş ve profesyonel yardım arama sürecini dört adımlı bir modelle açıklamıştır:

1. Duygusal bir sorunun varlığını fark etme,
2. Sosyal destek ağına danışma (gayri resmi yardım arama),
3. Uygun profesyonel yardım türünü seçme,
4. Belirli bir uzman veya klinik seçimi.

Kadushin (1969), bu süreci takip ederek destek alan bireylerin sorunlarını daha hızlı zebildiklerini belirtmiştir. Kısacası Kadushin, ruh sağlığı problemlerine ilişkin, sosyal ağların ve ilişkilerin yardım arama süreci üzerindeki rolünün önemine dikkat çekmiştir. Benzer şekilde, ruh sağlığı üzerine araştırma yapan bir diğer araştırmacı olan Mechanic (1976) ise, ruh sağlığı problemlerine ilişkin, yardım arama sürecine yönelik bireyin psikolojik ve pratik engellerinin (damgalanma, maliyet vb.) yani bireysel motivasyonlarının önemine vurgu yapmıştır. Mechanic (1976) yardım arama davranışını üç adımda tanımlamıştır:

1. Problemin varlığını kabul etme ve tanımlama (hastalık aşaması),
2. Problemlle ilgili araştırma yapma ve çözüm alternatifleri üretme (hastalık davranışını aşaması),
3. Profesyonel yardım arama (yardım arama aşaması).

Her iki araştırmacı da (Kadushin, 1969; Mechanic, 1976), sorunun kaynağının ruhsal kökenli olduğunun fark edilmesinin çözüm sürecindeki kritik önemine dikkat çekmektedir. Ayrıca, her iki modelde de ortak olan temel unsurlar şunlardır:

1. Alternatif zm yollarını geliştirme ve
2. Nihai aşamada profesyonel yardım alma kararı.

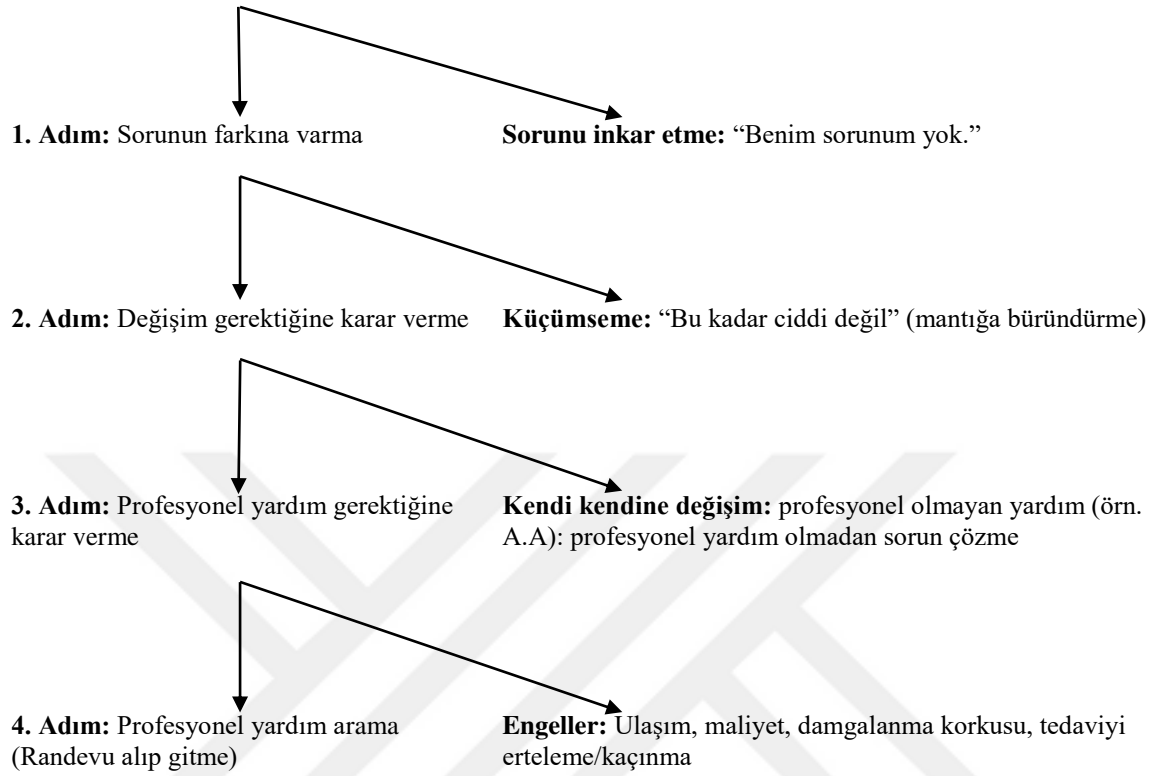
Bu modeller, bireylerin yardım arama davranışlarını anlamak ve ruh sağlığı hizmetlerinin etkinliğini artırmak için önemli bir ereve sunmaktadır. Her iki yaklaşım da sorun çözmede profesyonel desteğin önemini vurgulamakta ve bireylerin bu süreçte izledikleri yolu sistematik bir şekilde ortaya koymaktadır.

Ruh sağlığı problemlerine ilişkin yardım arama sürecine yönelik çalışmalar yapan araştırmacılarından biri de Saunders'tır. Saunders (1993), yaptığı araştırmalarda, ruh sağlığı sorunları yaşayan bireylerin yardım arama sürecinin dört temel adımdan

oluşturduğunu, ancak bu sürecin bireylerin geliştirdiği alternatif stratejilerle sekteye uğrayabileceğini ortaya koymuştur. Saunders'a (1993) göre, yardım arama sürecini engelleyen faktörlerin bireysel ve tedaviyle ilgili olmak üzere iki ana grupta toplandığı görülmektedir. Bireysel engeller arasında yardım aramaya yönelik olumsuz tutumlar ve problemin ciddiyetini fark edememe gibi bilişsel ve duyuşsal faktörler yer alırken, tedaviyle ilgili engeller ise ekonomik maliyetler, tedavi sisteminin erişilebilirlik sorunları ve uzmanlara ulaşım zorlukları gibi pratik faktörlerden oluşmaktadır (Saunders, 1993; Saunders vd., 2006).

Saunders (1993) tarafından tanımlanan dört adımlı süreç şu şekilde işlemektedir: İlk adımda birey problemi tanıma veya inkar etme ikilemiyle karşı karşıya kalır. İkinci adımda, problemi fark eden birey ya problemin şiddetini küçümseyerek pasif kalır ya da aktif bir değişim kararı alır. Üçüncü adımda değişim kararı alan birey, profesyonel müdahale gerekliliğini kabul edebilir veya kendi kendini iyileştirme çabasına girebilir. Son adımda ise birey ya profesyonel destek alarak tedavi sürecine başlar ya da çözümsüzlük döngüsüne girerek problemi kendi başına çözmeye çalışır ya da ulaşım, maliyet, damgalanma korkusu gibi engellerden ötürü tedaviyi erteler veya tedaviden kaçınır. Saunders (1993, 1996), bu adımların her bireyde farklı işleyebileceğini ve sıralamanın değişkenlik gösterebileceğini vurgulamıştır. Ancak Kadushin (1969) ile nihai olarak, profesyonel yardım kararının iyileşmede kritik rol oynadığı konusunda birleşmektedir. Saunders'ın (1993, 1996) geliştirdiği dört adımlı modelin şematik gösterimi Şekil 6'da sunulmuştur.

Sorunlu içki kullanımının gelişimi



Şekil 6. Tedavi Arayışı Sürecinin Adımlarını Gösteren Saunders Modeli

Şekilde 6’da görüldüğü üzere Saunders’ın (Saunders, 1993, Saunders vd., 2006) geliştirdiği dinamik model, ruh sağlığı sorunu yaşayan bireylerin yardım arama sürecini dört adımda (tanıma, değişim kararı, profesyonel yardım arayışı ve eylem) açıklar, ancak bu süreç, bireysel (olumsuz tutumlar, inkar) ve sistemsel engeller (maliyet, erişim zorluğu) nedeniyle kesintiye uğrayabilir. Her adımda birey, ya süreci ilerleten sağlıklı kararlar (örn. profesyonel destek alma) alır ya da kaçınma davranışları (problemi küçümseme, kendi kendine çözme çabası) geliştirebilir. Model, sürecin doğrusal olmadığını ve bireysel farklılıklar gösterdiğini vurgularken, Kadushin (1969) ile ortak şekilde, profesyonel yardım kararının iyileşmedeki kritik rolünü öne çıkarır.

2.3.9. Saunders ve Bowersox’ın Yardım Arama Modeli

World Health Organization (WHO, 2004) verilerine göre, ruhsal bozukluk yaşayan bireylerin önemli bir kısmının profesyonel yardım almadığını ortaya koyan çalışmaların (Borges vd., 2006; Kessler vd., 2005; Naganuma vd., 2006; Wang vd., 2005) ışığında Saunders ve Bowersox (2007), "Ruh Sağlığı Sorunlarında Tedavi Arama

Süreci" başlıklı araştırmalarında, yardım arama davranışının ikili (arama/aramama) sınıflandırmasının yetersiz ve basitleştirici olduğunu savunmuşlardır. Araştırmacılar, bu sürecin karmaşıklığını anlamak için bireylerin tedaviyi nasıl manipüle ettiğini ve yardım aramaktan nasıl kaçındığını incelemenin kritik önem taşıdığını vurgulamışlardır.

Saunders'ın (1993)'te geliştirdiği dört adımlı modeli genişleterek yedi adımdan oluşan yeni rasyonel bir model öneren araştırmacılar, bu güncellenmiş çerçeveye:

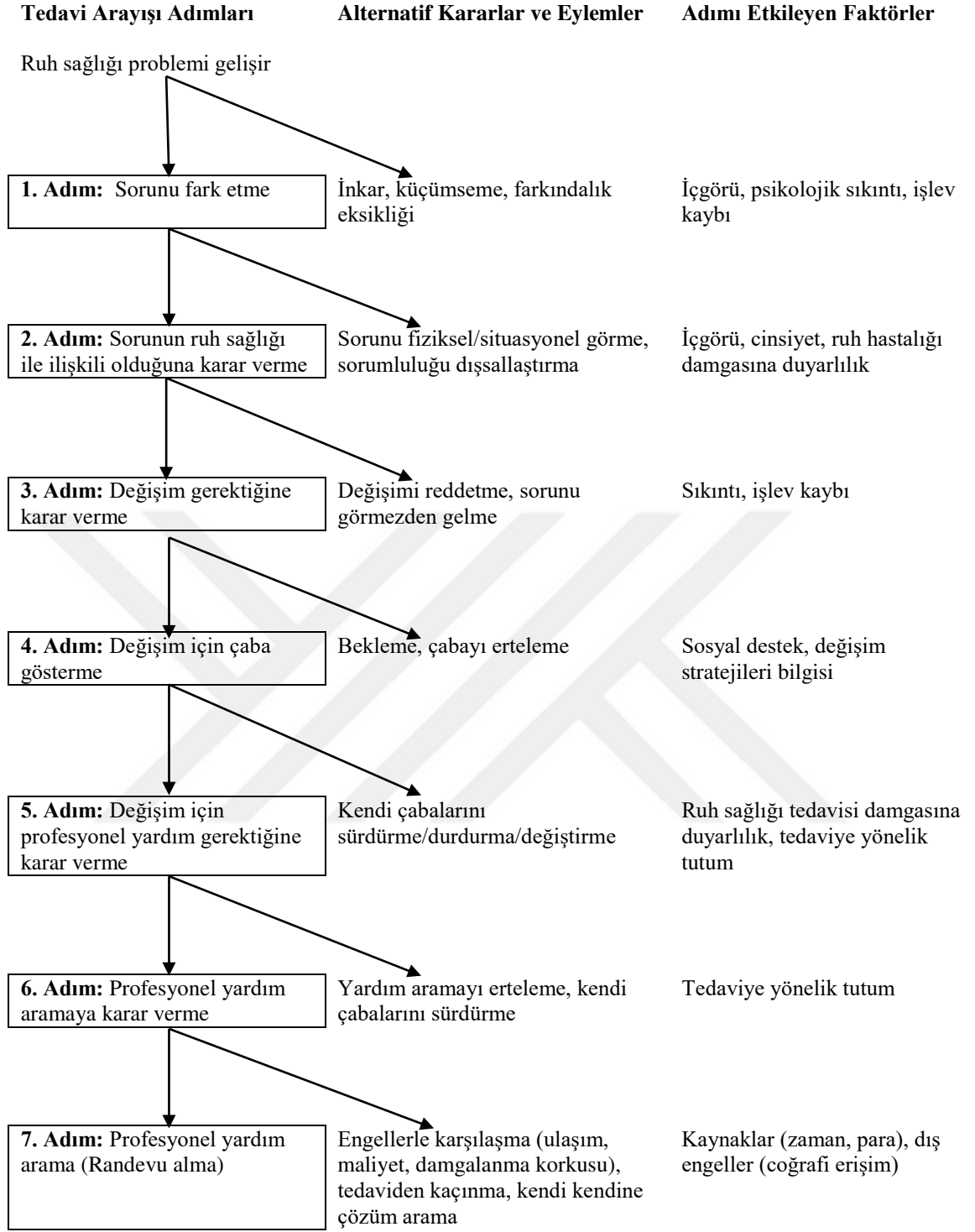
1. Bireylerin tedavi öncesi deneyimlerinin,
2. Karşılaştıkları engellerin,
3. Tedavi erişimini artırmaya yönelik programların ve
4. Terapötik müdahale alanlarının daha iyi anlaşılmasını hedeflemişlerdir.

Model, her adımda bireylerin süreci bozabilecek alternatif kararlar alabileceğini ve farklı yönere sapabileceğini detaylandırarak, hizmet erişimini kolaylaştıracak çıkarımlar sunmaktadır.

Geliştirilen yeni modelde:

1. İkili sınıflandırmanın ötesinde dinamik bir süreç analizi yapılmış.
2. Tedavi manipülasyonu ve kaçınma davranışlarının sistematığı incelenmiş.
3. Klinik uygulamalara yönelik pratik çıkarımlar ele alınmıştır.

Dolayısıyla, geliştirilen yedi adımlı model, ruh sağlığı hizmetlerinin planlanmasında bireylerin yardım arama davranışlarındaki çeşitliliği ve engelleri anlamak için kapsamlı bir çerçeve sağlamaktadır. Modelin şematik gösterimi ilgili Şekil 7'de sunulmuştur.



Şekil 7. Saunders ve Bowersox'ın Ruh Sağlığı Tedavisi Arayışındaki Adımlar ve Faktörler Modeli

Şekilde görüldüğü üzere, bu model, ruhsal problem yaşayan bireylerin yardım arama sürecindeki kritik karar noktalarını ve olası sapmaları sistematik şekilde açıklamaktadır. Model, bireyin ruh sağlığı problemlerine yönelik psikolojik yardım arama sürecini ve bu süreci kesintiye uğratan faaliyetleri veya kararları, her adımda

karşılaşılan engelleri, önerilen sıralamanın farklı varyasyonlarını ve süreç boyunca sosyal destek deneyimi sunulan bir yardım arama sürecini içermektedir. Kısaca süreç olarak, bireyin ya aşamalı olarak profesyonel yardım arayışına gireceği sağlıklı bir yol izleyebileceğini ya da her adımda alternatif kararlar alarak çözüm arayışını sekteye uğratabileceğini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla modele göre, yardım arama süreci şu şekilde başlar:

1. Beklenmedik Kriz Anı: Birey olağan yaşam akışı içinde aniden ruhsal bir problemle karşılaşabilir.

2. İlk Tepki İkilemi:

Sağlıklı Yanıt: Problemin farkına vararak tanıma veya

Kaçınma Davranışı: İnkâr mekanizmasıyla durumu bastırma ve farkındalık eksikliği.

3. Olası Gelişmeler: İçgörü kazanılarak problemin kabul edilmesi veya stresörlerin etkisiyle ruhsal bozukluğun şiddetlenerek sürmesi.

Geliştirilen yeni modelin literatüre özgün katkısı kısaca şöyle açıklanabilir:

1. Bireylerin "ya hep ya hiç" şeklinde değil, dinamik ve değişken karar süreçleriyle hareket ettiğini gösterir.

2. Kriz anından başlayarak her adımdaki kritik seçim noktalarını haritalandırır.

3. İnkâr ve farkındalık eksikliğinin süreci nasıl sekteye uğrattığını açıklar.

Saunders ve Bowersox (2007) tarafından geliştirilen, bireyin ruh sağlığı problemlerine yönelik psikolojik yardım arama sürecini ve bu süreci kesintiye uğratan faaliyetleri veya kararları, her adımda karşılaşılan engelleri, önerilen sıralamanın farklı varyasyonlarını ve süreç boyunca sosyal destek deneyimlerini içeren yedi adımlı modelin aşamaları kısaca aşağıda tek tek açıklanmıştır.

1. Adım: Problemi tanıma

Yardım arama sürecinin başlaması için bireyin öncelikle yaşadığı probleminin farkına varması gerekmektedir. Bu kritik farkındalık aşamasına ulaşamayan bireylerde, gönüllü yardım arama davranışı gerçekleşmemektedir. Özellikle ruh sağlığı ciddi derecede bozulmuş bireyler, problemin varlığını tanımak yerine sıklıkla olumsuz etkilerini görmezden gelerek inkâr mekanizmasına başvurmaktadır. İnkâr, problemin tanınmasının önündeki en önemli bilişsel engellerden biridir, ancak tek engel değildir. Bu adımda, bireylerin problemi tanıma sürecini engelleyen üç temel faktör bulunmaktadır: inkâr, problemi küçümseme ve farkındalık eksikliği. Problem ortaya çıktığında birey iki temel yoldan birini seçmektedir: ya problemi inkâr ederek savunma

mekanizmalarına başvurmakta ya da problemin varlığını kabul ederek içgörü kazanmakta ve problemi tanımaktadır. Bu seçim, yardım arama sürecinin devamını belirleyen kritik bir dönüm noktası oluşturmaktadır.

2. Adım: Problemin ruh sağlığıyla ilişkili olduğunu kabul etmek

Problemin varlığını kabul etmek, yardım arama sürecinde otomatik olarak ikinci adıma geçiş anlamına gelmez. Bireyler sıklıkla, problemi fiziksel veya durumsal faktörlere bağlayarak (dışsallaştırma) ruh sağlığıyla ilişkilendirmekten kaçınırlar. Bu durum, problemlerini başka nedenlere atfetme eğiliminde olan veya problemle ilgili olumsuz tutumlar besleyen bireylerde daha belirgin şekilde görülür ve yardım aramanın önünde ciddi bir engel oluşturur (Leaf vd., 1986; Scott ve Pope, 2002; Sirey vd., 2001). Temelinde, bireylerin "ruh hastası" damgası almaktan duydukları yoğun korku yatar (Brockington vd., 1993; Hamre vd., 1994). Bu kritik adımda birey iki temel yol izler: ya toplumsal damgalanma endişesiyle problemi dışsallaştırarak çözümden kaçınır ya da içgörü geliştirerek problemin ruhsal kökenlerini kabul eder. Bu ikilem, profesyonel yardım arama davranışının en kritik belirleyicilerinden birini oluşturur.

3. Adım: Değişimin gerekli olduğuna karar vermek

Problemin ruh sağlığıyla ilişkili olduğunu kabul eden birey, yardım arama sürecinin ikinci adımına geçmiş olsa da henüz üçüncü adıma (profesyonel yardım arayışı) ulaşmamıştır. Bu kritik geçiş döneminde birey iki farklı yol izleyebilir: bir yanda değişim ihtiyacını reddederek problemi yok sayma eğilimi gösterir ki bu durumda mevcut sıkıntıları artabilir ve sağlık durumu daha da kötüleşebilir. Diğer yanda ise birey, hem problemin çözümü için bireysel sorumluluk almaya hazırdır hem de gerekli adımları atma konusunda isteklidir. Bu noktada, problemin varlığını ve ruhsal kökenlerini kabul eden bireyin nihai kararı, değişimin artık gerekli olduğu yönündedir. Bu karar, yardım arama sürecindeki en kritik dönüm noktalarından birini oluşturur ve profesyonel destek arayışına giden yolu açan temel basamaktır.

4. Adım: Değişimi gerçekleştirmek için çaba gösterme

Değişimin gerekli olduğunu kabul eden birey, hemen harekete geçmek yerine genellikle bir bekleme dönemine girer ve bu süreçte çeşitli erteleme stratejileri geliştirir. Bireyler bu adımda literatür tarama, dua etme, kendi kendine yardım gruplarına katılma, profesyonel olmayan kaynaklardan destek alma veya problem davranışını değiştirmeye yönelik çeşitli aktiviteler deneyerek değişimi erteleyebilirler (Kessler vd., 1979; Neighbors ve Jackson, 1996). Bu geçiş döneminde bireyler sosyal destek arayışına girebilir, kendini geliştirmek için kitaplardan yararlanabilir ya da tüm bu çabalara

rağmen problemi inkâr etmeye devam edebilir. Bu adımın iki temel olası sonucu bulunmaktadır: bir yanda akıl sağlığı tedavisinde damgalanma korkusunun devam etmesi, diğer yanda ise akıl sağlığı hizmetlerine yönelik olumlu tutumların gelişmesi. Ancak birey, aldığı sosyal destek ve edindiği bilgiler sayesinde nihayetinde aktif değişim çabası gösterme adımına geçiş yapabilir. Bu süreç, yardım arama davranışının en kritik ve en hassas evrelerinden birini oluşturmaktadır.

5. Adım: Değişimi gerçekleştirmek için profesyonel yardım gerektiğine karar verme

Değişim çabası gösteren birey, hemen profesyonel yardım adımına geçmiş sayılmaz. Bu kritik dönemde birey iki farklı yol izleyebilir: Bir yanda, değişim çabalarını yarıda bırakarak reddetme adımına geri dönebilir (Ortega ve Alegria, 2002) ya da profesyonel yardım yerine aile ve çevresinden destek almayı tercih edebilir (Briones vd., 1990; Husaini vd., 1994; Narikiyo ve Kameoka, 1992). Bu seçim genellikle damgalanma ve utanç gibi yoğun duygularla ilişkilidir (Corrigan, 2004; Saunders, 1996). Diğer yanda ise birey, önceki çabalarının yetersiz kaldığını fark ederek profesyonel yardımın gerekliliğine karar verebilir. Bu adım, kişinin kendi kendine yardım çabalarının sonuç vermediğini anlaması ve profesyonel desteğe yönelik eğiliminin arttığı bir dönüm noktasıdır. Birey bu süreçte hem kendi çabalarını sürdürürken hem de profesyonel yardım arayışına girebilir, böylece değişim sürecinde önemli bir adım atmış olur.

6. Adım: Profesyonel yardım aramaya karar verme

Profesyonel yardım gerekliliğine karar vermek, bireyin hemen harekete geçeceği anlamına gelmez. Bu adımda birey iki temel seçenekle karşı karşıyadır: Bir yanda, yardım aramayı erteleterek tedaviyi reddetme ve kendi çabalarını sürdürme eğilimi görülebilir ki bu durum bireyin başa çıkamayacağı daha büyük problemlerle karşılaşmasına yol açabilir. Diğer yanda ise birey değişim çabalarını sürdürürken, hangi tür profesyonel yardımı alacağına karar verme sürecine girer (Kadushin, 1969). Bu kritik karar noktasında birey, uzman psikolog, psikiyatrist ya da alternatif tedavi seçenekleri arasında bir tercih yapmak durumundadır. Yardım aramaya yönelik olumlu tutum geliştiren bireyler, bu adımı başarıyla geçerek profesyonel yardım arama kararını uygulamaya koyabilirler. Bu süreç, bireyin hem içsel çabalarını sürdürdüğü hem de dışsal profesyonel desteği kabul ettiği bir geçiş dönemini temsil eder.

7. Adım: Profesyonel yardım alma (randevu alma)

Profesyonel yardım almaya karar vermek, bireyin hemen randevu alma adımına geçtiği anlamına gelmez. Bu kritik dönemde birey iki temel yol ayrımıyla karşılaşır: Birinci yolda birey, ya kendi kendine çözüm aramayı tercih eder ya da çeşitli engeller nedeniyle tedavi girişiminden tamamen vazgeçerek gecikme ve erteleme adımına geri dönebilir (Miller ve Saunders, 2007; Saunders, 1993). İkinci ve daha sağlıklı yolda ise birey, değişim çabalarını sürdürürken bir yandan da profesyonel destek almak için somut adım atarak uzmandan randevu alır. Asıl profesyonel yardım alma süreci, bireyin bu randevuya gitmesiyle başlamış olur (Saunders, 1993). Bu noktaya ulaşan birey, problemiyle ilgili çeşitli zorluklarla yüzleşmiş ve verdiği mücadelenin sonucunda profesyonel desteğin gerekliliğini kabul ederek bu kararını randevu almak suretiyle resmileştirmiş olur. Bu süreç, yardım arama davranışının en kritik ve en somut adımlarından birini oluşturmaktadır.

2.4. Yardım Aramayı Zorlaştıran Faktörler

Bu bölümde, yardım aramayı zorlaştıran faktörlere yer verilmiştir.

2.4.1. Öz-Stigma ve Damgalanma Korkusu

Öz-stigma, kişinin psikolojik yardım aramayı utanç verici veya zayıflık olarak görmesi, yardım arama tutumunu olumsuz etkiler. Öz-stigma düzeyi yüksek olan bireyler, diğerlerine göre yardım aramaktan daha çok kaçınırlar (Gündoğdu vd., 2024; Hu vd., 2023). Ayrıca, kişisel sıkıntılarını başkalarından saklayan bireyler, yardım aramaya daha olumsuz bakar ve bu kişilerin sosyal destek ağları zayıftır (Cramer, 1999; Pang vd., 2014). Klinik psikologların yaklaşık üçte ikisi kendi yaşamlarında ruh sağlığı sorunları yaşamıştır. Ancak, damgalanma, kariyer endişeleri ve utanç duygusu, yardım arama ve bu sorunları açıklama konusunda önemli engeller oluşturmaktadır (Tay vd., 2018).

2.4.2. Kişilik Özellikleri

Kişilik özellikleri yardım arama davranışında önemli rol oynar. Nörotisizm gibi bazı kişilik özellikleri olumsuz tutumlara yol açsa da bu bireyler daha fazla yardım arama davranışı gösterebilirler. Dışadönüklük sosyal destek aramayı, sorumluluk ise bakım arama davranışını arttırabilir (Szücs vd., 2025; Rickwood ve Braithwaite, 1994). Paranoid, şizoid ve obsesif-kompulsif özellikler ise hem olumsuz tutum hem de düşük yardım arama davranışı ile ilişkilidir (Nam vd., 2013; Szücs vd., 2025; Pang vd., 2014).

2.4.3. Kültürel Engeller

Kültürel kimlik, kültürel normlar ve yanlış inanışlar yardım arama davranışını engelleyebilir (Doblytė ve Jiménez-Mejías, 2017; Hu vd., 2023; Ying ve Miller, 1992). Özellikle kolektif kültürlerde (Japonya, Türkiye gibi) "başkalarını yük olmamak" için yardım ertelenirken, bireysel kültürlerde (ABD gibi) "kendi iyiliğim için" yardım istemek normalleştirilmiştir.

2.4.4. Bilişsel Engeller

Bilişsel esnekliği düşük olan bireyler yardım aramaya daha olumsuz bakabilmektedir (Çekici, 2019). Ayrıca bilişsel sorunları normalleştirme, psikososyal nedenlere atfetme ve yardım aramanın faydasız olacağına inanma, yardım arama davranışını azaltmaktadır (Gandy vd., 2018; Hill vd., 2021).

2.4.5. Sosyal ve Demografik Faktörler

Sosyal desteğin azlığı psikolojik sıkıntıyı ve yardım arama ihtiyacını yükseltirken, aynı zamanda yardım arama davranışını da engelleyebilir (Cramer, 1999; Rickwood ve Braithwaite, 1994). Cinsiyet faktörü de önemlidir, erkekler kadınlara kıyasla psikolojik yardım aramaya daha az açıktır (Magaard vd., 2017; Rickwood ve Braithwaite, 1994).

2.5. Yardım Aramayı Kolaylaştıran Faktörler

Bu bölümde, yardım aramayı kolaylatıracı faktörlere yer verilmiştir.

2.5.1. Ruh Sağlığı Okuryazarlığı

Ruh sağlığı konusundaki bilgi ve farkındalık arttıkça, yardım arama olumlu yönde etkilenir (Gündoğdu vd., 2024). Ruh sağlığı okuryazarlığı yüksek olan bireyler, psikolojik sorunları daha iyi tanımlayabilir ve uygun yardım kaynaklarını daha iyi bilebilirler.

2.5.2. Psikolojik Sıkıntı Düzeyi

Yüksek düzeyde psikolojik sıkıntı (depresyon, anksiyete gibi) yaşayan bireyler yardım aramaya daha yatkındır. Özellikle profesyonel yardım aramada psikolojik sıkıntı düzeyi belirleyici bir faktördür (Cramer, 1999; Greenley ve Mechanic, 1976; Magaard vd., 2017; Rickwood ve Braithwaite, 1994).

2.5.3. Sosyal Destek Sistemleri

Sosyal destek algısı yüksek olan bireyler yardım aramaya daha olumlu yaklaşırlar (Dueñas vd., 2021; Miville ve Constantine, 2006). Güçlü sosyal ağlara sahip

bireyler hem daha kolay yardım isteyebilir hem de uygun yardım kaynaklarına daha kolay ulaşabilirler.

2.5.4. Olumlu Tutumlar ve Önceki Deneyimler

Yardım aramaya yönelik olumlu tutumlar ve niyet, davranış üzerinde doğrudan etkilidir (Cramer, 1999; Gündoğdu vd., 2024; Hammer ve Vogel, 2013). Daha önce olumlu yardım deneyimleri yaşamış bireylerin tekrar yardım arama olasılıkları daha yüksektir. Ayrıca, bireyin problemlerini başkalarıyla paylaşma isteği yardım arama davranışını arttırmaktadır (Cramer, 1999; Rickwood ve Braithwaite, 1994).

2.5.5. Bilişsel ve Gelişimsel Faktörler

Yüksek epizodik bellek ve yürütücü işlevler gibi bilişsel kapasiteler, yardım arama niyetini artırır (Chao vd., 2022). Ayrıca çocukluk döneminde yardım arama becerilerinin geliştirilmesi, yetişkinlikte daha sağlıklı yardım arama davranışlarıyla sonuçlanır (Gall, 1985).

2.5.6. Erken Tanı ve Müdahale Programları

Erken tanının değerinin farkında olma ve psikoeğitim almak yardım arama davranışını olumlu etkiler (Hill vd., 2021; Stanley vd., 2018). Okul ve üniversite ortamlarında yardım arama davranışını destekleyecek gelişimsel müdahaleler özellikle etkilidir (Honda, 2020).

Sonuç olarak, yardım arama davranışı, psikolojik sıkıntı, damgalanma, sosyal destek, kişilik özellikleri, ruh sağlığı okuryazarlığı ve kültürel-demografik faktörlerin karmaşık etkileşimiyle şekillenir. Zorlaştırıcı ve kolaylaştırıcı faktörlerin anlaşılması, yardım arama davranışını teşvik eden ve engelleri azaltan müdahalelerin geliştirilmesi açısından kritik öneme sahiptir.

2.6. Kariyer Yardımı Arama

Son yıllardaki teknolojik gelişmeler meslek tercihlerinin ve mesleklerin niteliklerinin de değişmesine neden olmuştur. Bu değişim bireylerin kariyer gelişim süreçlerini de etkilemiş durumdadır. Bu durum, yaptıkları mesleki tercihler yolunda henüz eğitimlerini bitirmemiş olan üniversite öğrencilerinin yaşadıkları mesleki kaygıları ve kariyer belirsizliklerini arttırırken, kariyerleri ile ilgili yeni kariyer hedefleri ve planlamaları yapmalarını zorunlu hale getirmiştir. Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim süreçlerinde yaşadıkları kaygı ve belirsizliklerle başa çıkmaları için

kariyerlerine ilişkin kariyer yardımı arama eğilimleri bu noktada kritik bir rol oynayabilir.

Literatürden yola çıkarak, kariyer yardımı aramayı; bireyin kariyer gelişim sürecinde, iç kaynaklarının yetersiz olduğunu düşünmesiyle birlikte, kariyeriyle ilgili konularda formel ya da informal destek arayarak, mevcut imkânları kendi yararına kullanmaya yönelik kasıtlı eğilimleri olarak tanımlanabilir. Bu bağlamda informal kaynaklar, aile, arkadaş, akraba ve sosyal çevre gibi bireyin yakın ilişkilerini; formel kaynaklar ise kariyerle ilgili sorunlara bilimsel temelde çözüm sunabilecek uzmanları ifade eder (Cramer, 1999; Eyler, 2016; Leventhal vd., 2003). İç kaynaklar ise bireyin duygu, değerlendirme, arzu, gayret ve davranışlarını gerçekleştirmeye yönelik inanç ve motivasyonlarını kapsamaktadır (Ajzen ve Fishbein, 1980; Ajzen, 1991; Cramer, 1999).

Kariyer yardımı arayan bireyler genellikle aile, arkadaş ve internet gibi kolay erişilebilir kaynaklara yönelmekte, profesyonel danışmanlık hizmetlerinden ve bilimsel araçlardan ise daha az yararlanmaktadır (Leventhal vd., 2003). Oysa araştırmalar, profesyonel destek ve kişilik değerlendirme testlerinin kariyer uyumu ve iş arama sürecinin etkinliğini artırdığını göstermektedir (Vertsberger ve Gati, 2016; Wulandari ve Gani, 2025). Öz değerlendirme ve kariyer keşfi süreçlerinin, yardım arayan bireylerin kariyer uyum becerilerini geliştirdiği ve iş arama sonuçlarını olumlu etkilediği bilinmektedir (Chen vd., 2022; Lim vd., 2016; Pajic vd., 2018). Ayrıca, kariyer yardımı almak kariyer kararsızlığını azaltmakta, yaşam memnuniyetini artırmakta ve karar verme süreçlerinde iyileşme sağlamaktadır (Perdrix vd., 2012). Bu süreç, bireyin ilgi ve yeteneklerini tanımasına, meslekleri değerlendirmesine ve hedeflerine ulaşmak için strateji geliştirmesine katkı sunar (Hassan vd., 2022; Panggabean, 2023; Thurgate & Jackson, 2011). Öte yandan, düşük öz-yeterlik ve yetersiz sosyal destek mekanizmaları, kariyer yardımı arama becerileri gelişmemiş bireylerin kariyer gelişimini olumsuz etkilemektedir (Kismihók vd., 2017; Lent vd., 2016). Son yıllarda yapılan araştırmalarda, bazı bireylerin düşük öz yeterlik ve yetersiz sosyal destek açısından dolayı yeterince kariyer yardımı alma girişiminde bulunmadıklarından bu bireylere yönelik çevrimiçi kariyer rehberliği sistemleri ve öz-yardım uygulamaları geliştirilmiştir (Lim vd., 2019; Wulandari ve Gani, 2025). Bu uygulamalar, özellikle öğrenciler ve gençler için kariyer keşfini kolaylaştırmakta ve kariyer karar verme süreçlerini olumlu yönde desteklemektedir (Hutomo vd., 2024). Özetle, üniversite öğrencilerinin kariyer yardımı arama davranışı sergilemeleri ve profesyonel destek ve teknolojik araçları kullanmaları sonucunda, kişisel farkındalıkları

artmakta ve kariyer gelişim sürecinde daha bilinçli ve başarılı adımlar atmaları mümkün hale gelmektedir (Chen vd., 2022; Lent vd., 2016).

2.7. Kariyer Yardımı Aramayı Etkileyen Faktörler

Yardım arama davranışı, biyolojik, psikolojik ve sosyokültürel etkenlerin karmaşık etkileşimiyle şekillenmekte ve kariyer gelişim süreçleriyle yakından ilişkilidir. Kariyer bağlamında bu davranışı etkileyen faktörler çok boyutludur. Kariyer belirsizliği (Peterson vd., 2002), beceri eksikliği, psikolojik baskılar ve sosyo-ekonomik engeller öne çıkan unsurlar arasındadır. Ayrıca sosyal çevre dinamikleri, kişilerarası ilişkiler ve bilişsel-sosyal değişimler (Kutluca, 2022), iş yaşamındaki zorluklar, akademik kaygılar, meslek seçimi çatışmaları ve aile baskısı (Erkan vd., 2009) kariyer yardımı arama eğilimlerini etkileyen diğer önemli faktörlerdir. Buna ek olarak, kariyer baskıları, stres, tükenmişlik, iş-yaşam dengesizliği ve toksik iş ortamları da bu davranış üzerinde belirleyici rol oynamaktadır (Tripathi vd., 2021). Bilgi eksikliği, kaygı, kararsızlık (Özkan ve Yılmaz, 2010), teknik beceri yetersizliği, deneyim eksikliği ve hızlı değişen iş dünyası kaynaklı belirsizlikler de önemli engellerdendir. Sosyokültürel düzeyde ise cinsiyet, yaş, etnik köken temelli ayrımcılık (Nam ve Park, 2015), damgalanma korkusu (Ludwikowski vd., 2009) ve teknolojik adaptasyon sorunları ön plana çıkmaktadır. Son olarak, düşük ücretler, finansal memnuniyetsizlik, istihdam güvencesizliği, profesyonel ağ eksikliği ve kariyer hedeflerinin net olmaması gibi yapısal etkenler de yardım arama davranışını olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

2.8. Kariyer Yardımı Arama Modeli (KAYAM)

Literatür taraması, ülkemizdeki üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimleriyle ilgili yardım arama konusunda önemli sorunlar yaşadığını ortaya koymaktadır. Öğrenciler, kariyerlerine dair karşılaştıkları problemleri çözmek için çeşitli engeller nedeniyle yardım arama girişiminde bulunmamakta, bu durum hem kariyer gelişimlerini aksatmakta hem de kaygı düzeylerini artırmaktadır (Işık, 2010; Özgül, 2023). Bu nedenle, yapılan literatür taraması sonucu, üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerine ilişkin ihtiyaç duydukları konular üzerine yardım arama becerilerini geliştirmek ve yardım arama süreçlerinde muhtemel takip edecekleri adımları kategorize etmek amacıyla, ruh sağlığı problemlerine ilişkin yardım arama davranışının üç teorik perspektifi olan Kadushin (1969), Mechanic (1976) ve Saunders (1993, 1996) modelleri ile Saunders ve Bowersox'ın (2007) ruh sağlığı alanında geliştirdiği "Ruh Sağlığı Tedavisi Arayışındaki Adımlar ve Faktörler Modeli" temel alınarak "Kariyer

Yardımlı Arama Modeli" geliştirilmiştir. Geliştirilen KAYAM EK 1'de sunulmuştur. Literatürde Saunders ve Bowersox'ın (2007) geliştirdiği "Ruh Sağlığı Tedavisi Arayışındaki Adımlar ve Faktörler Modeli"nin, alkol bağımlılığından anoreksiya nervozaya kadar çeşitli psikolojik sorunların tedavisinde etkili olduğu görülmektedir. Örneğin, Bowersox ve arkadaşları (2009), bu modeli cezaevindeki bireylerin rehabilitasyonunda başarılı bir şekilde kullanmıştır. Ayrıca modele ilişkin önemli bulgulardan bir tanesi de Geerling ve Saunders'ın (2015), depresyon ve yeme bozuklukları olan öğrenciler üzerinde elde ettikleri başarılı sonuçlarıdır.

Saunders'ın (1993, 1996) dört aşamalı modeli ile Saunders ve Bowersox'ın (2007) önceki dört aşamalı modeli yenileyerek geliştirdikleri yedi adımlı rasyonel model temel alınarak kariyer gelişimi bağlamında yeni bir KAYAM geliştirilmiştir. Model, üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerine ilişkin ihtiyaç duydukları konularda yardım arama becerilerini geliştirmeye yönelik ihtiyaç duydukları adımları, süreçte karşılaşılabilecekleri engelleri, sosyal destek mekanizmalarını ve olası varyasyonları kapsamaktadır. Modelin pratikte uygulanabilirliğini sağlamak amacıyla on bir haftalık bir psikoeğitim programı tasarlanmıştır. Bu program hem modelin test edilmesine hem de öğrencilerin yardım arama becerilerinin geliştirilmesine katkı sağlamıştır. Ayrıca geliştirilen model, üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerine ilişkin ihtiyaç duydukları konularda yardım arama becerilerini geliştirmelerine yönelik yapılandırılmış bir çözüm süreci sunarken, danışmanlara da sistematik bir kılavuz niteliği taşımaktadır. Psikoeğitim programı ise modelin uygulanmasını kolaylaştıran bir el kitabı işlevi görmüştür. Ayrıca, kariyer danışmanları ve merkezlerinin öğrencilerin sorunlarını tespit edebilmesi için "Kariyer Yardımı Arama Tutumları Ölçeği" geliştirilmiştir. Bu ölçek, öğrencilerin hangi alanlarda (niyet, olumsuz duygulanım, kendini saklama, olumlu duygulanım, öznel norm) yardıma ihtiyaç duyduklarını tespit edilmesine katkı sunarak ihtiyaç duyulan konularda yardım becerilerini geliştirmeye ilişkin bir geribildirim aracı niteliğindedir.

"Kariyer Yardımı Arama Modeli", özellikle Saunders ve Bowersox'ın (2007) çalışmalarından hareketle kariyer alanına özgülenmiş ve öğrencilerin yardım arama süreçlerindeki kritik adımları netleştirmiş bir modeldir. Model, kariyer yardımı arama sürecini yedi adımda açıklarken, bu süreç; bireysel psikolojik ve pratik engeller (farkındalık eksikliği veya önemsememe) ve sistemsel engeller (destek eksikliği veya maliyet) nedeniyle kesintiye uğrayabilir. Modelin her adımında bireyin kariyer gelişim sürecinde yardım arama davranışı sergilemesi konusunda yaşayabileceği bir ikilem söz

konusudur. Bu ikileme göre, ya birey sağlıklı kararlar alarak süreci ilerletir ya da kaçınma davranışları (kendi kendine çözüm çabası içine girme gibi) geliştirerek süreci kesintiye uğratar. Ayrıca model; üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerine ilişkin ihtiyaç duydukları konularda yardım arama becerilerini geliştirmeye yönelik adımları, süreçte karşılaşılabilecekleri engelleri, sosyal destek mekanizmalarını ve olası varyasyonları kapsamaktadır. Sonuç olarak, bu model, üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimindeki engelleri aşmalarına ve profesyonel destek mekanizmalarını etkin kullanmalarına yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Bu bağlamda, “Kariyer Yardımı Arama Modeli”ne ilişkin yardım arama süreci kısaca aşağıda tek tek açıklanmıştır.

2.9. Kariyer Yardımı Arama Modeline Göre Yardım Arama Süreci

Bu bölümde, kariyer gelişimi sürecinde ihtiyaç duyulan konularda yardım arama sürecine ilişkin geliştirilen “Kariyer Yardımı Arama Modeli”ne ait, kariyer yardımı arama sürecini, bu süreci kesintiye uğratan faaliyetleri veya kararları, her adımda karşılaşılan engelleri, önerilen sıralamanın farklı varyasyonlarını ve süreç boyunca sosyal destek deneyimlerini içeren yedi adımlı modelin aşamaları kısaca aşağıda tek tek açıklanmıştır.

Kariyer gelişim problemlerinin hissedilmesi

Bireyin kariyer gelişimi ile ilgili bir yardım arama sürecine girebilmesi için öncelikle, kariyer gelişim sürecine ilişkin yardım alma ihtiyacı duyduğu kariyer gelişimine ilişkin bazı sorunlar yaşaması veya bunu hissetmesi gerekmektedir (Saunders, 1993). Dolayısıyla yardım arama sürecinin başlamasının ön koşulu, bireyin kariyerine ilişkin herhangi bir konuda desteğe ihtiyaç duyduğunu kabul etmesi gerekmektedir. Bireyin kariyerine ilişkin yardıma ihtiyaç duyduğu bir kariyer probleminin olduğunu hissetmesi veya kabul etmesi yardım arama sürecinin başlaması için kritik bir öneme sahiptir (Kadushin, 1969). Yardım arama süreci başladıktan sonra, aşağıdaki adımlar sırasıyla takip edilebileceği gibi bireyden bireye farklılık gösterebilir veya sıralama değişkenlik gösterebilir (Saunders, 1996). Ancak süreçte en kritik olan adım, bireyin kariyer gelişimine ilişkin herhangi bir konuda yardıma ihtiyacı olduğunu hissetmesi veya kabul etmesidir (Saunders ve Bovwersox, 2007).

1. Adım: Problemi fark etme, problemin kariyer gelişimi ile ilgili olduğuna karar verme

Bireyin yardım arama sürecini başlatabilmesi için öncelikle problemi fark etmesi gerekmektedir (Saunders, 1993). Bu kritik farkındalık aşaması gelişmeyen bireylerde

gönüllü yardım arama davranışı gerçekleşmez (Saunders, 1996). Özellikle, kariyer gelişim sürecinin farkında olmayan, kariyer gelişimini önemsemeyen ve bu konuda yeteri kadar bilgiye sahip olmayan bireyler, genellikle problemi fark edip yardım aramak yerine, sıklıkla problemi görmezden gelerek, problemi önemsemeyebilirler. Problemi fark etmeme veya fark ettikten sonra problemi görmezden gelme bireyin kariyer gelişimine ilişkin yardım arama becerisinin önündeki en önemli bilişsel engellerden biridir (Mechanic, 1976). Genel olarak, bireyin birinci adımda takip ettiği iki yol vardır: ya problemi fark edip, problemin kariyer gelişimini engelleyen bir sorun olduğunu kabul edip, problemi tanır ya da farkındalık eksikliğinden problemi tanıyamaz ve fark etse dahi problemi önemsemez (Saunders ve Bowersox, 2007). Bireyin birinci adımda yapacağı seçim, yardım arama sürecinin devamını belirleyen kritik bir dönüm noktasıdır (Saunders vd., 2006).

2. Adım: Problemin kariyer gelişimi ile ilgili olduğuna karar verme

Problemin varlığını hissetmek ya da kabul etmek, yardım arama sürecinde doğrudan ikinci adıma geçiş anlamına gelmez (Saunders ve Bowersox, 2007). Bireyler genellikle, seçmiş oldukları mesleği tanımak, hakkında bilgi toplamak ve kariyer hedeflerini gözden geçirmek yerine sorumluluk almaktan kaçınarak problemi görmezden gelerek problemi küçümseyebilirler (Saunders, 1993). Bu, kariyer hedeflerini ve kariyer gelişimini yeterince ciddiye almayan ve önemsemeyen bireylerde daha sık görülen bir durumdur. Bu durumun temelinde, mesleğe ilişkin yeterince değer affetmemek yatmaktadır.

Birey sürecin ikinci adımında, yine iki temel yol izler: birey ya problemi görmezden gelip küçümseyerek sorumluluk almaktan kaçınır ve huzursuzluğu devam eder ya da mesleğine ilişkin içgörü kazanıp problemini fark etme ve tanıma yoluna gider (Saunders, 1996). Bireyin yaşadığı bu ikilem, profesyonel yardım arama sürecinin en kritik belirleyicilerinden birini oluşturur (Saunders ve Bowersox, 2007).

3. Adım: Kariyer yardımı aramaya yönelik gerçekçi olmayan düşüncelerinin değişmesi gerektiğine karar verme

Yaşadığı sorunu fark eden veya kabul eden birey içgörü kazanmış biri olarak, yardım arama sürecinin, kariyer yardımı aramaya yönelik gerçekçi olmayan düşüncelerinin değişmesi gerektiğine karar verme aşaması olan üçüncü adımına ulaşmış olur (Saunders ve Bowersox, 2007). Bu adımın en kritik evresi, yardım arama sürecine ilişkin düşünce değişiminin bir ihtiyaç olduğunu reddedebilir veya problemi yok sayarak yaşadığı içsel huzursuzluktan ötürü sıkıntıya düşerek mesleğine karşı

soğuyabilir (Saunders vd., 2006). Birey bu süreçte de iki farklı yol izleyebilir: bir yandan mesleğine ilişkin mevcut gerçekçi olmayan düşüncelerini yok sayarak, değişimin gerekli olduğunu rededip içsel huzursuzluğunun devam etmesine neden olurken, diğer yanda ise birey, içgörü kazanarak, problemine ilişkin gerekli adımları atmaya istekli olduğundan mevcut gerçekçi olmayan düşüncelerini değiştirmeye isteklidir (Saunders, 1993). Bu noktada, var olan sorunu kabul eden ve değişimin gerekli olduğunu düşünen birey, yardım arama sürecinde önemli bir adım atarak, profesyonel destek alma sürecine giden yolun önemli adımlarından birini atmış olur (Saunders, 1996).

4. Adım: Kariyer yardımı arama sürecine yönelik duyguları yönetme

Kariyer yardımı aramaya yönelik gerçekçi olmayan düşüncelerinin değişmesi gerektiğine karar veren birey ya kariyer yardımı arama sürecine yönelik duygularının farkına vararak duygularını yönetir ve duygularını kontrol altına alır ya da yardım arama sürecine karşı yaşadığı olumsuz duyguları önemsemeyerek görmezden gelir (Saunders, 1996). Duygularını görmezden gelen ve önemsemeyen birey bir müddet sonra yardım arama sürecini yine erteleyebilir (Saunders ve Bowersox, 2007). Bu dönemde birey, sorunlarını çözmek için başkalarından yardım alarak sosyal destek mekanizmalarını işletebilirler (Kadushin, 1969). Öte yandan beklediği sosyal desteği alamayan birey sorunlarını inkar ederek çözümünden yana tavır takınmayabilir. Ancak birey, kazandığı içgörü ve sosyal destek sayesinde, yardım aramaya yönelik gerçekçi olmayan düşüncelerinin değişmesi gerektiğine karar verir ve yardım arama sürecine ilişkin duygularını kontrol altına alarak yönetmeye başlar (Saunders ve Bowersox, 2007). Bireyin bu çabası, kariyerine yönelik değişimi gerçekleştirmek için profesyonel desteğe ihtiyaç olduğuna karar verme ve profesyonel yardım aramaya karar verme adımına geçiş yapmasına, yardımcı olur (Saunders, 1996).

5. Adım: Kariyerine yönelik değişimi gerçekleştirmek için profesyonel desteğe ihtiyaç olduğuna karar verme ve profesyonel yardımı aramaya karar verme

Bireyin yardım aramaya yönelik gerçekçi olmayan düşüncelerinin değişmesi gerektiğine karar vermesi ve yardım arama sürecine ilişkin duygularını kontrol altına alarak yönetmek istemesi, bireyi bir sonraki adım olan, kariyerine yönelik değişimi gerçekleştirmek için profesyonel desteğe ihtiyaç olduğuna ve profesyonel yardım aramaya karar verme adımına geçmeye yardımcı olur (Saunders, 1996). Ancak, bireyin vermiş olduğu bu karar, bireyi doğrudan profesyonel destek aramaya ihtiyaç olduğu ve

yardım arama sonucuna götürmeyebilir (Saunders ve Bowersox, 2007). Burada da bireyin izleyebileceği iki yol vardır: birey ya başka yöntemlere (aile ve çevresinden sosyal destek alma) başvurarak kariyerine ilişkin yardım arama düşüncesinden vazgeçerek beklemeyi tercih eder ya da profesyonel desteğe ihtiyaç olduğuna karar vererek yardım arama sürecinde önemli bir adım atmış olur (Kadushin, 1969). Aslında bu karar, bireyin şu ana kadar kendi kendine yardım çabalarının yetersiz olduğunun farkına varmasının bir göstergesidir. Bu kararla birey, kariyer gelişimine ilişkin profesyonel destek alma yolunda önemli bir sürecin eşiğine gelmiş olur. Artık birey, bir sonraki adım olan, kariyeri ile ilgili profesyonel yardım alabileceği formal kaynak arayışına girebilir.

6. Adım: Kariyeri ile ilgili profesyonel yardım kaynaklarını belirleme

Bireyin kariyeri ile ilgili ihtiyaç duyduğu konularda yardım alması için yardım kaynakları konusunda araştırma yapması ve bilgi toplaması, bireyin hemencecik profesyonel yardım arama sürecini başlatması anlamına gelmez (Saunders ve Bowersox, 2007). Çünkü birey, yine iki ikilim arasında kalmıştır. Birey ya maliyetten kaçınarak yardım arama girişiminden vazgeçer veya yardım aramayı erteler ya da yardım arama sürecine karşı yeni bir tutum geliştirerek, kariyerine ilişkin profesyonel yardım arama gerekliliğini kabul eder ve bunun için girişimlerde bulunur (Mechanic, 1976). Bireyin varmış olduğu bu kritik karar, bireyi profesyonel yardım alabileceği yardım kaynaklarına (kariyer danışmanı, kariyer merkezi, rehberlik ve psikolojik danışman gibi) yönelmesine katkı sunar (Saunders, 1996). Bu aşamada, kariyerine ilişkin yardım arama konusunda olumlu tutumlar geliştiren birey, profesyonel yardım arama kararını uygulamaya koyabilir. Böylece bir sonraki adım olan kariyerine ilişkin profesyonel yardım arama adımına geçiş sürecini başlatmış olur.

7. Adım: Kariyerine ilişkin profesyonel yardım arama

Profesyonel yardım aramaya karar vermek, bireyin hemen yardım kaynaklarına başvurarak randevu alacağı anlamına gelmez (Saunders ve Bowersox, 2007). Bu kritik evrede de birey iki temel yol ayrımındadır: Birey birinci yolda, ya profesyonel yardım almadan mesleki problemlerini çözme girişiminde bulunur, maliyetten dolayı destek almadan sorunlarını çözmeye çalışır veya kariyer gelişim ihtiyaçlarına çözüm bulma gereksinimini görmezden gelmeye devam eder (Mechanic, 1976). Bireyin çıkabileceği ikinci yolda ise, birey değişim için, değişim çabalarını sürdürerek profesyonel yardım almak için, kariyeri ile ilgili danışma merkezlerine başvurur (Saunders, 1996). Burada birey, kariyerine ilişkin yardım almak için başvurduğu yardım kaynağının

geribildirimlerinden ikna olursa randevu alır. Ancak profesyonel yardım alma süreci, bireyin randevuya gitmesiyle başlamış olur (Saunders, 1993). Bu aşamaya kadar gelen birey, kariyer gelişiminde ihtiyaç duyduğu konularda birçok zorlukla yüzleşmiş ve verdiği mücadelenin sonunda profesyonel desteğin gereksinimini kabul ederek, randevu alarak, süreci kendi lehine daha da somut bir evreye dönüştürür. Bireyin ulaştığı bu nokta, profesyonel yardım arama/alma davranışının en kritik ve en somut adımıdır.

2.10. Kariyer Problem Alanları

Her bireyin farklı bir kariyer hikâyesi olduğu gibi, yaşadığı kariyer problemleri de farklılık gösterir. Bununla birlikte, üniversite öğrencilerinin karşılaştığı ortak kariyer sorunları, belirsizlikler, beceri eksiklikleri, psikolojik baskılar ve sosyo-ekonomik engeller gibi çok boyutlu bir yapı sergilemektedir. Kariyer problemi, bireyin hedefleriyle ilgili yaşadığı kararsızlık durumu ile arzu ettiği durum arasındaki boşluk olarak tanımlanabilir (Peterson vd., 2002).

Üniversite dönemi, bireyler için yeni bir dönüm noktasıdır. Bu süreçte öğrenciler; kişisel ve mesleki gelişim açısından yeni sosyal çevrenin getirdiği dinamikler, kişilerarası ilişkiler, bilişsel ve sosyal değişimler (Kutluca, 2022) ile iş yaşamında ve kariyer yolculuklarında karşılaştıkları zorluklarla yüzleşmektedir. Bu zorluklar çeşitli şekillerde ortaya çıkmakta ve öğrencilerin kariyer gelişimini önemli ölçüde etkilemektedir.

Üniversite öğrencileri, akademik hayata başladıkları andan itibaren kariyer belirsizlikleri, akademik kaygılar, meslek seçimi çatışmaları ve aile baskısı gibi temel sorunlarla karşılaşmaktadır (Erkan vd., 2009). Üniversite öğrencilerinin yaşadıkları yoğun akademik ve kariyer baskıları; tükenmişlik, stres ve özel yaşamın ihmal edilmesi gibi ikincil sorunlara yol açarken; mobing veya toksik iş ortamlarıyla karşılaşmaları durumunda ise mesleki uyumları bozularak psikolojik sağlıkları olumsuz etkilenebilmektedir (Tripathi vd., 2021). Kariyer tercihlerine ilişkin bilgi eksikliği, kaygı ve kararsızlık yaşamalarına neden olmakta, bu durum toplumun beklediği “kariyer keşfi” sürecini sekteye uğratmaktadır (Özkan ve Yılmaz, 2010).

Teknik boyutta, öğrencilerin sektörün gerektirdiği teknik ve bilişsel becerilerden yoksun olmaları önemli bir engel teşkil etmektedir. Bu durum işsizlik veya niteliksiz istihdam riskini artırmaktadır. Kariyer geçişlerinde yaşanan zorluklar (örneğin farklı alana geçiş), deneyim eksikliği veya yetersiz eğitim nedeniyle başarısızlıkla

sonuçlanabilmektedir. Hızla değişen iş dünyasında bu tür problemler daha belirgin hale gelmektedir (Jiang vd., 2023).

Sosyo-kültürel boyutta ise kültürel faktörler (cinsiyet, yaş veya etnik köken temelli ayrımcılık) kariyer fırsatlarının önünde engel oluşturabilmektedir (Nam ve Park, 2015). Damgalanma korkusu ("yardım arayan zayıftır" algısı) bireylerin kariyer gelişimlerini olumsuz etkileyebilmekte ve yardım arama davranışlarını engelleyebilmektedir (Ludwikowski vd., 2009). Bu tür sosyal engeller, bireylerin potansiyellerini gerçekleştirmelerinin önüne geçebilmektedir.

Teknolojik gelişmeler de kariyer problemlerine yeni boyutlar katmaktadır (Jiang vd., 2023). Yapay zeka ve otomasyonun geleneksel meslekleri dönüştürmesi, teknolojik dönüşüme uyum sağlamadaki güçlükler ve öğrencilerin becerilerini yeterince geliştirememesi mesleki demode olma riskini artırmaktadır. Düşük ücretler veya emek-ücret dengesizliği gibi ekonomik faktörler de mesleki motivasyonu düşüren önemli etkenlerdendir.

Üniversite öğrencilerinin kariyer problemleri genel olarak; belirsizlik, beceri eksikliği, psikolojik baskılar ve sosyo-ekonomik engeller gibi çok boyutlu bir yapı göstermektedir. Bu sorunlar motivasyon, verimlilik ve ruh sağlığı üzerinde doğrudan etkiye sahiptir (Yeşilyaprak, 1985). Özetle, üniversite öğrencilerinin temel kariyer problem alanlarını; kariyer hedef belirsizliği, iş-yaşam dengesi zorlukları, beceri ve yetkinlik eksiklikleri, istihdam belirsizliği, olumsuz çalışma ortamları, finansal tatminsizlik, kariyer geçiş engelleri, ayrımcılık ve önyargılar, teknolojik adaptasyon sorunları ve profesyonel ağ eksikliği gibi problemler olarak sıralanabilir.

2.11. Kariyer Yardımı Arama ile İlgili Çalışmalar

Bu bölümde, çalışmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleriyle ilgili ulusal ve uluslararası araştırmalar ele alınmıştır. Literatürde, üniversite öğrencilerinin yaşadığı psikolojik problemleri inceleyen çalışmalar yaygın olmakla birlikte, kariyer sorunlarına ve kariyer yardımı arama süreçlerine odaklanan araştırmaların sınırlı sayıda olduğu görülmüştür. Yapılan incelemelerde, öğrencilerin problemlerinin çoğunlukla bütüncül bir bakış açısıyla ele alındığı, ancak kariyer sorunlarının detaylı olarak incelendiği çalışmaların oldukça az olduğu tespit edilmiştir (Kutluca, 2022).

Bu bağlamda, kariyer yardımı arama ve kariyer gelişim süreçlerine dair araştırmalar ile bu çalışmayla yapısal benzerlik gösteren ulusal ve uluslararası

alışmalara kısaca değinilmiştir. Söz konusu araştırmaların mevcut çalışma açısından önemi ise tartışma bölümünde ayrıntılı olarak yorumlanmıştır.

2.11.1. Ulusal Araştırmalar

Üniversite ğrencilerinin kariyer gelişim süreçlerinde psikolojik ihtiyaçlar ve yardım arama davranışları kritik rol oynamaktadır. Türküm ve arkadaşları (2004a) tarafından yapılan araştırma, öğrencilerin ekonomik zorluklar, gelecek kaygısı ve akademik sorunlarla (ders çalışma güçlükleri gibi) sıklıkla karşılaştığını ortaya koymuştur. Bu bulgular, Erus ve Zeren'in (2017) kariyer engelleriyle baş etme vurgusuyla paralellik göstermektedir. Çalışmanın dikkat çekici sonuçlarından biri, öğrencilerin problem çözmede aile ve arkadaş gibi informal kaynaklara öncelik verdiği, profesyonel yardımını ise en az tercih edilen seçenek olarak görmeleridir. Bu durum, Vertsberger ve Gati'nin (2016) genç yetişkinlerin profesyonel destek yerine kolay ulaşılabilir kaynakları tercih ettiğine dair bulgularını destekler niteliktedir. Ayrıca, profesyonel desteğe başvuran öğrencilerde hem gerçekçi hem de gerçekçi olmayan beklentilerin geliştiği tespit edilmiştir ki bu bulgu, kariyer danışmanlığı hizmetlerinin etkinliği açısından önemli bir gösterge niteliğindedir.

Gizir (2005) tarafından Orta Doğu Teknik niversitesi'nde gerçekleştirilen çalışma, son sınıf ğrencilerinin akademik (ğretim üyeleriyle ilişkiler, dersler, sınav sistemi), mesleki (mesleki kaygılar) ve sosyal (arkadaşlık ilişkileri, karşı cinsle ilişkiler) alanlarda önemli güçlükler yaşadığını ortaya koymuştur. Araştırmanın önemli bir bulgusu, problem alanlarının fakülte türüne ve cinsiyete göre anlamlı farklılıklar göstermesidir. Bu durum, kariyer destek hizmetlerinin bireysel ihtiyaçlara göre farklılaştırılması gerekliliğine işaret etmektedir. Özellikle mesleki kaygıların öne çıkması, Özkan ve Arslantaş'ın (2013) vurguladığı "mesleki gelişme arzusu"nın öğrencilerin kariyer yolculuğunda karşılaştıkları engellerle kesişimini anlamamız açısından önemlidir.

Kacur ve Atak'ın (2011) Erciyes niversitesi'nde yürüttüğü araştırma, öğrencilerin akademik, mesleki, ekonomik, psikososyal ve iletişim alanlarında yoğunlaşan 23 farklı problem alanı tanımladığını ortaya koymuştur. Çalışmanın önemli bir katkısı, öğrencilerin sorunlarla baş etmek için geliştirdikleri stratejiler hiyerarşisini ortaya çıkarmasıdır: Kendi çabalarıyla çözüm arama (aktif baş etme), sosyal destek arama (aile/arkadaş), kaçınma davranışları ve en son olarak profesyonel yardım arama.

Bu bulgu, Türküm ve arkadaşlarının (2004a) öğrencilerin profesyonel yardımı en az tercih edilen seçenek olarak görmelerine ilişkin tespitlerini destekler niteliktedir.

Işık'ın (2007) yaptığı araştırma, üniversite öğrencilerinin büyük çoğunluğunun kariyer danışmanlığı hizmetlerinin varlığından haberdar olmadığını ve çok azının bu hizmetlerden aktif olarak yararlandığını ortaya koymuştur. Çalışmada dikkat çeken bir diğer nokta, öğrencilerin mesleki ilgi ve yeteneklerini tanıma, bölümlerinin iş olanaklarını değerlendirme ve iş hayatına hazırlanma gibi temel konularda yoğun rehberlik ihtiyacı hissetmeleridir. Bu durum, Gizir'in (2005) vurguladığı mesleki kaygıların ve Kacur ile Atak'ın (2011) belirlediği çok boyutlu problem alanlarının profesyonel destekle nasıl örtüştüğünü göstermektedir.

Korkut-Owen'in (2018) bir vakıf üniversitesinde gerçekleştirdiği araştırma, öğrencilerin kariyerle ilgili konularda en çok öğretim üyeleri, aile üyeleri ve arkadaşlar gibi informal kaynaklara yöneldiğini, okuldaki psikolojik danışman/kariyer merkezi gibi profesyonel destek kanallarını ise çok daha az tercih ettiğini ortaya koymuştur. Çalışmanın önemli bir bulgusu, kariyer yardımı alan öğrencilerin bu desteğin kariyer planlamasına olumlu katkı sağlama, kendini tanıma düzeyini artırma ve kariyer umudunu güçlendirme gibi üç temel alanda etkili olduğunu belirtmeleridir.

Okutan ve Göncü-Akbaş'ın (2019) Türkiye'de öğrencilere yönelik yaptığı literatür araştırması, öğrencilerin kariyer kaygılarının temel olarak sınav kaygısı, sosyal kaygı ve işsizlik kaygısı şeklinde üç boyutta yoğunlaştığını ortaya koymuştur. Araştırmada dikkat çeken bir diğer nokta, kariyer kaygılarının aile etkisi, sosyo-ekonomik koşullar ve gelecek belirsizliği gibi faktörlerle anlamlı düzeyde ilişkili olmasıdır.

Korkut-Owen ve Eraslan Çapan (2020) 658 FeTeMM öğrencisiyle yürüttüğü araştırma, bu öğrencilerin bölüm seçiminde bireysel etmenleri sistemik, sosyal ve şans etmenlerine göre daha fazla önemsedini ortaya koymuştur. Çalışmanın dikkat çekici bir sonucu, öğrencilerin kendini tanıma ve mezuniyet sonrası kariyer bilgisi ihtiyaçlarını en çok ebeveynlerinden karşılarken, üst eğitim kurumları ve mesleki bilgileri ise öğretim üyeleri ve internet gibi kaynaklardan edinmeleridir.

Kutluca'nın (2022) çalışması, üniversite öğrencilerinin kariyer problemlerini çözmek için büyük oranda informal kaynaklara (internet, arkadaşlar) yöneldiğini, üniversitelerdeki kariyer merkezlerini ise çok daha az kullandığını ortaya koymuştur. Akdeniz'in (2009) yaptığı çalışma ise demokratik ana-baba tutumu ile meslek kararı verme yetkinliği arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bu iki çalışmanın

ortak vurgusu, sosyo-ekonomik statünün kariyer gelişim süreçleri üzerindeki belirleyici etkisidir.

Özetle, üniversite öğrencilerinin kariyerleri ile ilgili yaşadıkları zorlanmaların üstesinden gelebilmeleri için literatürden hareketle, üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim süreçlerini desteklemenin yanı sıra çok boyutlu bir yaklaşım benimsenmelidir. Kariyer danışmanlığı hizmetlerinin, öğrencilerin ihtiyaç duyduğu spesifik alanlara odaklanması, informal destek kaynaklarıyla profesyonel hizmetler arasında köprü oluşturacak mekanizmalar tasarlanması ve aile ile sosyo-ekonomik faktörlerin etkisini dikkate alan erken müdahale programları geliştirilmesi ayrıca önemlidir. Bu önlemler, öğrencilerin kariyer yenilenme güçlerini destekleyerek mesleki uyumlarını ve başarılarını artıracaktır.

2.11.2. Uluslararası Araştırmalar

Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim süreçlerinde yardım arama davranışları ve destek mekanizmalarının etkililiği, yapılan araştırmalarda önemle vurgulanmaktadır. Fouad ve arkadaşları (2006), üniversite öğrencilerinin kariyer kararlarını verirken yaşadıkları zorlukları ve kariyer hizmetlerinden faydalanma durumlarını inceledikleri çalışmalarında, öğrencilerin yarısının üniversitenin kariyer hizmetlerinden haberdar olduğunu ancak çok azının bu hizmetleri aktif olarak kullandığını tespit etmiştir. Araştırmada dikkat çeken bir bulgu, öğrencilerin kariyer kararsızlığının altında meslekler hakkında yeterli bilgiye sahip olmamaları ve işlevsel olmayan düşüncelerin yattığının belirlenmesidir.

Schweitzer (1996), üniversite öğrencilerinin yaşadıkları zorluklar ve destek hizmetleri hakkındaki bilgi düzeylerini araştırdığı çalışmasında, öğrencilerin en çok derslerle ilgili sorunlar, duygusal sıkıntılar ve kariyer seçimleri konusunda endişe yaşadıklarını ortaya koymuştur. Çalışmanın önemli bir sonucu, öğrencilerin yarısından fazlasının kendilerine sunulan destek hizmetlerinden haberdar olmadığını ve bu hizmetlerden yalnızca küçük bir kısmının yararlandığını göstermesidir. Bu bulgular, Carney ve arkadaşlarının (1979) üniversite danışmanlık merkezlerinin kullanımına ilişkin tespitleriyle karşılaştırıldığında, kariyer destek hizmetlerinin etkililiği konusunda önemli soru işaretleri doğurmaktadır.

Alexitch ve Page (1997), üniversite öğrencilerinin akademik ve kariyer danışmanlığı hizmetlerinden yardım alma süreçlerini inceledikleri çalışmada, öğrencilerin üniversitedeki profesörlerden aldıkları tavsiyeleri diğer kaynaklara göre

daha yararlı bulduklarını belirlemiştir. Ancak, verilen tavsiyelere verilen tepkilerin cinsiyet ve eğitim yönelimlerine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu durum, kariyer danışmanlığı hizmetlerinin bireysel ihtiyaçlara göre farklılaştırılması gerekliliğine işaret etmektedir.

Perdrix ve arkadaşları (2012), kariyer danışmanlığının uzun süreli etkilerini inceledikleri araştırmalarında, kariyer danışmanlığının kariyer kararsızlığını hem kısa hem de uzun vadede anlamlı bir şekilde azalttığını ortaya koymuştur. Çalışmanın dikkat çekici bulgularından biri, gençlerin uzun süreli kariyer danışmanlığı aldıklarında kariyer kararsızlıklarının önemli ölçüde azaldığı ve aldıkları kararları daha hızlı uygulamaya geçirdikleridir. Bu sonuçlar, kariyer danışmanlığının faydaları arasında kariyer kararsızlığının azalması, yaşam memnuniyetinde artış ve karar verme sürecinde iyileşmeler olduğunu göstermektedir.

Solberg ve arkadaşları (1994), kariyer arama öz yeterliliğinin bireylerin kariyer kararsızlık düzeylerini ve kariyer arama faaliyetlerini anlamlı bir şekilde yordadığını belirlemiştir. Araştırmada geliştirilen 35 maddelik “Kariyer Arama Etkinliği Ölçeği”nin temel bileşenler analizi, iş keşfi, mülakat, ağ oluşturma ve kişisel keşif etkinliği olmak üzere dört temel faktör ortaya konmuştur. Solberg (1998) tarafından yapılan diğer bir çalışmada ise kariyer arama öz-yeterliliğinin etken kişilik özellikleriyle ilişkili olduğu, ancak aynı zamanda aile süreçleri, kimlik ve çevrenin de bu öz-yeterliliğin belirleyicileri olduğu tespit edilmiştir.

Ryan ve arkadaşları (1996), aile işlev bozukluğu, ebeveyne bağlanma ve kariyer arama öz-yeterliliği arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmanın önemli bir bulgusu, kadınlar için anneye bağlanma ve aile işlev bozukluğunun kariyer arama öz yeterliliğindeki varyansın önemli bir kısmını açıklamasıdır. Nota ve diğerleri (2007) tarafından yapılan araştırma da aile desteğinin kariyer öz yeterliliği ve kariyer karar verme süreci üzerinde etkili olduğunu ortaya koymuştur.

Di Fabio ve arkadaşları (2008), kariyer danışmanlığı müdahalelerinin etkililiğini inceledikleri çalışmada, müşteri memnuniyetinin en iyi algılanan ilişki davranışları tarafından açıklandığını belirlemiştir. Di Fabio ve Bernaud (2008) ise öğrencilerin kariyer danışmanlık merkezine danışma niyetini etkileyen faktörleri araştırmış ve danışanların kariyer danışmanlık merkezine atfettikleri değerin, danışma niyetlerini önemli ölçüde yordadığını tespit etmiştir.

Vertsberger ve Gati (2016), kariyer kararı alma sürecinde destek kaynaklarının etkililiğini inceledikleri çalışmada, üniversite öğrencilerinin kolay erişilebilen destek

kaynaklarına yöneldiklerini ve kariyer karar verme uyumluluğu daha az olan öğrencilerin daha sık yardım arama girişiminde bulunduklarını ortaya koymuştur. Lim ve arkadaşları (2019) tarafından yapılan araştırma ise psikolojik yardım aramaya ilişkin profesyonel tutumların kariyer uyumluluğu, kariyer koçluğunun değeri ve aktif iş arama davranışı arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini göstermiştir.

Taylor ve Pompa (1990), kariyer kararı verme öz yeterliliği, kariyer belirginliği ve mesleki kararsızlık arasındaki ilişkileri inceledikleri çalışmada, kariyer karar verme öz-yeterliliğinin mesleki kararsızlık üzerinde önemli bir yordayıcı olduğunu belirlemiştir. Van Hooft ve arkadaşları (2021) ise, iş arama öz düzenlemesi, iş arama davranışı ve istihdam başarısı sonuçları arasındaki ilişkileri test etmiş ve iş arama yoğunluğunun istihdam kalitesini tahmin etmede yetersiz kaldığını tespit etmiştir.

Yapılan araştırmalar, üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim süreçlerinde yaşadıkları zorluklar ve yardım arama davranışları konusunda önemli bulgular ortaya koymaktadır. Özellikle kariyer danışmanlığı hizmetlerinin etkililiği, öğrencilerin bu hizmetlere erişimi ve kullanımı üzerine yapılan çalışmalar, destek mekanizmalarının iyileştirilmesi gerekliliğini vurgulamaktadır. Kariyer arama öz-yeterliliği ve aile desteği gibi faktörlerin kariyer karar verme sürecindeki rolü, bireysel ihtiyaçlara yönelik müdahale programlarının geliştirilmesi gerekliliğine işaret etmektedir. Bu bağlamda, üniversitelerdeki kariyer destek hizmetlerinin erişilebilirliğinin artırılması, öğrencilerin ihtiyaçlarına göre farklılaştırılması ve uzun süreli destek mekanizmalarının oluşturulması, öğrencilerin yardım arama girişimlerine katkı sunabilir.

3. YÖNTEM

Bu araştırmada, iki farklı çalışma yapılmıştır. Birinci çalışmada, Kariyer Yardımı Arama Tutumları Ölçeği geliştirilmişken, ikinci çalışmada Kariyer Yardımı Arama Temelli Psikoeğitim Programının deneysel olarak uygulaması yapılmıştır. Bu iki çalışma, metodolojik sistematığe göre dizayn edilerek rapor edilmiştir.

3.1. Kariyer Yardımı Arama Tutumları Ölçeği'nin Geliştirilmesine İlişkin Yöntem

Bu bölümde, Kariyer Yardımı Arama Tutumları Ölçeği'nin geliştirilme sürecine ilişkin çalışma grupları, veri toplama araçları, verilerin toplanma süreci, verilerin analizi ve araştırma sürecine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.1.1. Kariyer Yardımı Arama Tutumları Ölçeğine İlişkin Çalışma Grupları

Bu bölümde, KYATÖ'nün geliştirilme sürecine dair çalışma grupları hakkındaki bilgilere yer verilmiştir. KYATÖ'nün geliştirme süreci kapsamında sekiz farklı çalışma grubundan nitel çalışma aşamasında 25, ön pilot uygulama aşamasında 5, pilot uygulama aşamasında 60, Açıklayıcı Faktör Analizi aşamasında 405, Doğrulayıcı Faktör Analizi aşamasında 857, ölçüt geçerliliği aşamasında 286, test tekrar test aşamasında 148 olmak üzere toplamda 1786 katılımcıdan veri toplanmıştır. Çalışma gruplarına ait ayrıntılı bilgiler aşağıda sunulmuştur.

3.1.1.1. Nitel bölüme ilişkin çalışma grubu

KYATÖ'nün geliştirilmesi sürecinde, ilk veri toplama aşamasında amaçlı örneklem yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi benimsenmiştir. Amaçlı örnekleme türlerinden biri olan maksimum çeşitlilik örnekleme, araştırma konusuna ilişkin farklı boyutları, deneyimleri veya bağlamları temsil eden katılımcıların bilinçli olarak seçilmesidir (Büyüköztürk, 2024). Burada üniversite öğrencilerinin yaşları, cinsiyetleri, okudukları üniversite, fakülte ve bölümleri temel alınarak maksimum çeşitleme gerçekleştirilmiştir. KYATÖ'nün geliştirilme sürecinde kullanılan "Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu" (EK 2) kullanılarak veri toplanan ilk çalışma grubuna ait demografik bilgiler Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Nitel bölüme ilişkin çalışma grubuna ait demografik bilgiler

Kod Adı	Yaş	Üniversite	Bölüm	Sınıf Düzeyi
Bülent	24	Çukurova Üniversitesi	Hukuk	Üçüncü Sınıf
Bilge	18	Kafkas Üniversitesi	İngiliz Dili ve Edebiyatı	Hazırlık
Ermiş	19	Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	Çocuk Koruma Hizmetleri	Birinci Sınıf
Ceyda	24	Balıkesir Üniversitesi	Tıp Fakültesi	Beşinci Sınıf
Dilan	24	Erciyes Üniversitesi	Eczacılık Fakültesi	Beşinci Sınıf
Esen	23	Kocaeli Üniversitesi	Hemşirelik	Dördüncü Sınıf
Emel	23	Hasan Kalyoncu Üniversitesi	İç Mimarlık ve Çevre Tasarım	Dördüncü Sınıf
Ferit	21	Adıyaman Üniversitesi	Diş Hekimliği	İkinci Sınıf
Fatoş	21	Adıyaman Üniversitesi	Matematik Öğretmenliği	Üçüncü Sınıf
Faruk	23	Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	Sosyoloji	Üçüncü Sınıf
Hacer	23	Hasan Kalyoncu Üniversitesi	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	Dördüncü Sınıf
Habibe	23	Kilis 7 Aralık Üniversitesi	Okul Öncesi Öğretmenliği	Üçüncü Sınıf
Kudret	23	Muş Alpaslan Üniversitesi	Psikoloji	Birinci Sınıf
Lale	22	Muş Alpaslan Üniversitesi	Psikoloji	İkinci Sınıf
Kadriye	24	Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	Sosyoloji	Dördüncü Sınıf
Mirhan	24	Adıyaman Üniversitesi	Diş Hekimliği	Beşinci Sınıf
Önder	23	İstanbul Medipol Üniversitesi	Dil ve Konuşma Terapisi	Üçüncü Sınıf
Eylem	24	Sağlık Bilimleri Üniversitesi	Dil ve Konuşma Terapisi	Dördüncü Sınıf
Rufeyda	23	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	Üçüncü Sınıf
Selami	20	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi	Gastronomi ve Mutfak Sanatları	Birinci Sınıf
Şeyda	23	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	Dördüncü Sınıf
Yelda	23	Siirt Üniversitesi	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	Dördüncü Sınıf
Yeliz	23	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	Dördüncü Sınıf
Yusuf	23	Siirt Üniversitesi	Sınıf Öğretmenliği	Üçüncü Sınıf
Yılmaz	20	İnönü Üniversitesi	Tıp Fakültesi	İkinci Sınıf

Tablo 2’de de görüldüğü üzere, KYATÖ için ilk olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak 15’i kadın ve 10’u erkek olmak üzere toplam 25 üniversite öğrencisi ile online olarak görüşme yapılmıştır. Katılımcıların yaşları 18 ile 24 arasında değişmektedir. Yarı yapılandırılmış görüşmeye katılan katılımcılar 16 farklı üniversite ve 15 farklı bölümden seçilmiştir. Ayrıca katılımcıların 1’i hazırlık, 3’ü birinci sınıf, 3’ü ikinci sınıf, 7’si üçüncü sınıf, 8’i dördüncü sınıf ve 3’ü beşinci sınıfta okuduğunu belirtmiştir.

3.1.1.2. Ön pilot uygulamaya ilişkin çalışma grubu

KYATÖ’nün geliştirilmesi sürecinde, ön pilot uygulamaya ilişkin veri toplama aşamasında seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinden uygun örnekleme (convenient sample) yöntemi benimsenmiştir. Uygun örnekleme (convenient sample) yöntemi, evreni temsil etme kaygısı olmaksızın, araştırmacıya zaman, maliyet ve iş gücü açısından kolaylık sağlayan, ulaşılması en pratik katılımcıların seçildiği bir örnekleme

yöntemidir (Fraenkel ve Wallen, 2006). Ölçek geliştirme sürecinde çalışma grubu 2'ye ait demografik bilgiler Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Ön pilot uygulamaya ilişkin çalışma grubuna demografik bilgiler

Kod Adı	Yaş	Üniversite	Bölüm	Sınıf Düzeyi
Zelal	25	Akdeniz üniversitesi	Sınıf Öğretmenliği	İkinci Sınıf
Mehmet	23	Adıyaman Üniversitesi	Sınıf Öğretmenliği	Üçüncü Sınıf
Derya	21	Gaziantep Üniversitesi	Tıp	Birinci Sınıf
Mahmut	24	Çukurova Üniversitesi	Hukuk	Dördüncü Sınıf
Gülten	22	Kahramanmaraş Sütçü İmam üniversitesi	Hemşire	Üçüncü Sınıf

Tablo 3 incelendiğinde, KYATÖ'nün geliştirilmesi amacıyla “Ön Pilot Değerlendirme Formu” kullanılarak 3'ü kadın ve 2'si erkek olmak üzere beş üniversite öğrencisiyle yüzyüze görüşme yapılmıştır. Katılımcıların yaşları 21 ile 25 arasında değişmektedir. Yapılan görüşmede, 5 farklı üniversitede ve 5 farklı bölümde okuyan öğrenciden veri toplanmıştır. Ayrıca katılımcıların 1'i birinci sınıf, 1'i ikinci sınıf, 2'si üçüncü sınıf ve 1'i dördüncü sınıfta okuduğunu belirtmiştir.

3.1.1.3. Pilot uygulamaya ilişkin çalışma grubu

KYATÖ'nün geliştirilme sürecinde, hazırlanan taslak formun pratikte nasıl çalıştığını gerçek verilerle test etmek ve olası sorunları henüz ana uygulamaya geçmeden tespit edip düzeltmek amacıyla pilot uygulama yapılmıştır. Aşağıda, bu uygulama için veri toplanan çalışma grubu hakkında bilgi verilmiştir.

Araştırma kapsamında, KYATÖ'nün pilot uygulamasını gerçekleştirmek amacıyla, uygun örnekleme (convenient sample) yöntemi benimsenmiştir. KYATÖ'nün pilot uygulaması için veri toplanan çalışma grubuna ait demografik bilgiler Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Pilot uygulamaya ilişkin çalışma grubuna ait demografik bilgiler

Değişken	Kategori	N	%
Cinsiyet	Kadın	38	63.33
	Erkek	22	36.37
	Toplam	60	100.00
Yaş	16-24 yaş arası	40	66.67
	25-32 yaş arası	15	25.00
	32 yaş ve üzeri	5	8.33
	Toplam	60	100.00
Anne Eğitim Düzeyi	Okuma yazma bilmiyor	3	5.00
	İlkokul	12	20.00
	Ortaokul	15	25.00
	Lise	18	30.00
	Üniversite	12	20.00
	Toplam	60	100.00
Baba Eğitim Düzeyi	İlkokul	9	15.00
	Ortaokul	19	31.67
	Lise	24	40.00
	Üniversite	8	13.33
	Toplam	60	100.00
Katılımcıların Sınıf Düzeyi	Hazırlık	3	5.00
	Birinci sınıf	12	20.00
	İkinci sınıf	16	26.67
	Üçüncü sınıf	18	30.00
	Dördüncü sınıf	11	13.33
	Toplam	60	100.00
Ailenin Ekonomik Geliri	0 ile 10.000 TL arası	3	5.00
	10.001 ile 20.000 TL arası	22	36.67
	20.001 ile 30.000 TL arası	15	25.00
	30.001 ile 40.000 TL arası	8	13.33
	40.001 TL ve üzeri	12	20.00
	Toplam	60	100.00
Kardeş Sayısı	Ailenin tek çocuğu	3	5.00
	İki kardeş	19	31.67
	Üç kardeş	22	36.67
	Dört kardeş	12	20.00
	Beş kardeş	4	6.67
	Toplam	60	100.00
Daha Önce Kariyer Yardımı Alıp Almadığı Durumu	Evet	9	15.00
	Hayır	51	85.00
	Toplam	60	100.00

Tablo 4 incelendiğinde, KYATÖ'nün geliştirilme sürecinin pilot uygulama aşamasında, 38'i (%63.33) kadın ve 22'si (%36.37) erkek olmak üzere toplam 60 katılımcıdan veri toplanmıştır. Katılımcıların yaşları 17 ile 35 arasında değişmekte olup, yaş ortalamaları $\bar{x} = 23$ yıl 5 ay, ($S_s = 3$ yıl 11 ay) olarak hesaplanmıştır. Katılımcıların sınıf düzeylerine ilişkin dağılım incelendiğinde; 12'si (%20.00) birinci sınıf, 16'sı

(%26.67) ikinci sınıf, 18'i (%30.00) üçüncü sınıf, 11'i (%13.33) dördüncü sınıf öğrencisi olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların annelerinin eğitim durumlarına ilişkin dağılım ise şu şekildedir: 3'ü (%5.00) annesinin okuma yazma bilmediğini, 12'si (%20.00) ilkokul mezunu olduğunu, 15'i (%25.00) ortaokul mezunu olduğunu, 18'i (%30.00) lise mezunu olduğunu ve 12'si (%20.00) üniversite mezunu olduğunu belirtmiştir.

Katılımcıların babalarının eğitim durumlarına ilişkin dağılım incelendiğinde; 9'u (%15.00) ilkokul mezunu olduğunu, 19'u (%31.67) ortaokul mezunu olduğunu, 24'ü (%40.00) lise mezunu olduğunu ve 8'i (%13.33) üniversite mezunu olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların ailelerinin aylık gelir düzeylerine ilişkin dağılım ise şu şekildedir: 3'ü (%5.00) ailelerinin aylık gelirinin 0 ile 10.000 TL arasında olduğunu, 22'si (%36.67) 10.001 ile 20.000 TL arasında olduğunu, 15'i (%25.00) 20.001 ile 30.000 TL arasında olduğunu, 8'i (%13.33) 30.001 ile 40.000 TL arasında olduğunu ve 12'si (%20.00) 40.001 TL ve üzeri olduğunu belirtmiştir.

Katılımcıların kardeş sayılarına ilişkin dağılım incelendiğinde; 3'ü (%5.00) ailesinin tek çocuğu olduğunu, 19'u (%31.67) iki kardeş olduklarını, 22'si (%36.67) üç kardeş olduklarını, 12'si (%20.00) dört kardeş olduklarını, 4'ü (%6.67) beş kardeş olduklarını ifade etmiştir. Son olarak, katılımcıların 9'u (%15.00) daha önce kariyer yardımı aldığını belirtirken, 51'i (%85.00) daha önce hiç kariyer yardımı almadığını beyan etmemiştir.

KYATÖ'nün pilot uygulaması için, 2 farklı üniversitede, 5 farklı fakültede eğitim gören ve 10 farklı bölümde okuyan 60 üniversite öğrencisinden veri toplanmıştır. Pilot uygulama için veri toplanan üniversiteler, fakülteler ve bölümler Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Pilot uygulamaya ilişkin çalışma grubuna ait üniversite, fakülte ve bölüm bilgileri

Kategori	No	Üniversiteler	N	%
Üniversite	1	Yüzüncü Yıl Üniversitesi	32	53.33
	2	Siirt Üniversitesi	28	46.67
		Toplam	60	100.00
Fakülte	No	Fakülteler	N	%
	1	Meslek Yüksek Okulu	2	3.33
	2	Eğitim Fakültesi	22	36.67
	3	Sağlık Bilimleri Fakültesi	12	20.00
	4	Tıp Fakültesi	13	21.67
	5	Veteriner Fakültesi	11	18.33
		Toplam	60	100.00
Bölüm	No	Bölmeler	N	%
	1	Sivil Havacılık ve Kabin Hizmetleri	2	3.33
	2	İngilizce Öğretmenliği	4	6.67
	3	Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik	2	3.33
	4	Türkçe Öğretmenliği	4	6.67
	5	Hemşirelik	12	20.00
	6	Veterinerlik	11	18.33
	7	Tıp	13	21.67
	8	Matematik Öğretmenliği	4	6.67
	9	Okul Öncesi Öğretmenliği	5	8.33
	10	Sınıf Öğretmenliği	3	5.00
		Toplam	60	100.00

3.1.1.4. Açımlayıcı faktör analizine ilişkin çalışma grubu

Bu bölümde, geliştirilen KYATÖ'nün AFA'sı için veri toplanan çalışma grubu hakkında bilgi verilmiştir.

Araştırma kapsamında, KYATÖ'nün AFA'sını gerçekleştirmek amacıyla, uygun örnekleme (convenient sample) yöntemi benimsenmiştir. Bu kapsamda, 405 üniversite öğrencisinden veri toplanmıştır. KYATÖ'nün AFA'sı için veri toplanan çalışma grubuna ait demografik bilgiler Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Açıklayıcı faktör analizine ilişkin çalışma grubuna ait demografik bilgiler

Değişken	Kategori	N	%
Cinsiyet	Kadın	326	80.50
	Erkek	79	19.50
	Toplam	405	100.00
Yaş	16-24 yaş arası	362	92.20
	25-32 yaş arası	29	4.30
	32 yaş ve üzeri	14	3.50
	Toplam	405	100.00
Anne Eğitim Düzeyi	Okuma yazma bilmiyor	63	15.60
	İlkokul	163	40.20
	Ortaokul	62	15.30
	Lise	56	13.80
	Üniversite	61	15.10
	Toplam	405	100.00
Baba Eğitim Düzeyi	Okuma yazma bilmiyor	9	2.20
	İlkokul	130	32.10
	Ortaokul	87	21.50
	Lise	115	28.40
	Üniversite	64	15.80
	Toplam	405	100.00
Katılımcıların Sınıf Düzeyi	Hazırlık	38	9.40
	Birinci sınıf	131	32.30
	İkinci sınıf	111	27.40
	Üçüncü sınıf	43	10.60
	Dördüncü sınıf	37	9.10
	Beşinci sınıf	12	3.00
	Altıncı sınıf	6	1.50
	Altıncı Ders alan	10	2.50
	Lisansüstü	17	4.20
	Toplam	405	100.00
Ailenin Ekonomik Geliri	0 ile 10.000 TL arası	146	36.00
	10.001 ile 20.000 TL arası	131	32.30
	20.001 ile 30.000 TL arası	82	20.20
	30.001 ile 40.000 TL arası	27	6.70
	40.001 TL ve üzeri	19	4.70
	Toplam	405	100.00
Kardeş Sayısı	Ailenin tek çocuğu	11	2.70
	İki kardeş	76	18.80
	Üç kardeş	111	27.40
	Dört kardeş	77	19.00
	Beş kardeş	47	11.60
	Altı kardeş	33	8.10
	Yedi ve üzeri kardeş	50	12.30
	Toplam	405	100.00
Daha Önce Kariyer Yardımı Alıp Almadığı Durumu	Evet	30	7.40
	Hayır	372	91.90
	Toplam	402	99.30

Tablo 6 incelendiğinde, Araştırmanın AFA'sı 326'sı (%80.50) kadın ve 79'u (%19.50) erkek olmak üzere toplam 405 katılımcı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların yaşları 17 ile 46 arasında değişmekte olup, yaş ortalamaları $\bar{x} = 21$ yıl 5 ay, (Ss = 3 yıl 11 ay) olarak hesaplanmıştır. Katılımcıların sınıf düzeylerine ilişkin dağılım incelendiğinde; 38'i (%9.40) hazırlık sınıfı, 131'i (%32.30) birinci sınıf, 111'i (%27.40) ikinci sınıf, 43'ü (%10.60) üçüncü sınıf, 37'si (%9.10) dördüncü sınıf, 12'si (%3.00) beşinci sınıf, 6'sı (%1.50) altıncı sınıf, 10'u (%2.50) alttan ders aldığını ve 17'si (%4.20) lisansüstü öğrencisi olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların annelerinin eğitim durumlarına ilişkin dağılım ise şu şekildedir: 63'ü (%15.60) annesinin okuma yazma bilmediğini, 163'ü (%40.20) ilkokul mezunu olduğunu, 62'si (%15.30) ortaokul mezunu olduğunu, 56'sı (%13.80) lise mezunu olduğunu ve 61'i (%15.10) üniversite mezunu olduğunu belirtmiştir.

Katılımcıların babalarının eğitim durumlarına ilişkin dağılım incelendiğinde; 9'u (%2.20) babalarının okuma yazma bilmediğini, 130'u (%32.10) ilkokul mezunu olduğunu, 87'si (%21.50) ortaokul mezunu olduğunu, 115'i (%28.40) lise mezunu olduğunu ve 64'ü (%15.80) üniversite mezunu olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların ailelerinin aylık gelir düzeylerine ilişkin dağılım ise şu şekildedir: 146'sı (%36.00) ailelerinin aylık gelirinin 0 ile 10.000 TL arasında olduğunu, 131'i (%32.30) 10.001 ile 20.000 TL arasında olduğunu, 82'si (%20.20) 20.001 ile 30.000 TL arasında olduğunu, 27'si (%6.70) 30.001 ile 40.000 TL arasında olduğunu ve 19'u (%4.70) 40.001 TL ve üzeri olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların kardeş sayılarına ilişkin dağılım incelendiğinde; 11'i (%2.70) ailesinin tek çocuğu olduğunu, 76'sı (%18.80) iki kardeş olduklarını, 111'i (%27.40) üç kardeş olduklarını, 77'si (%19.00) dört kardeş olduklarını, 47'si (%11.60) beş kardeş olduklarını, 33'ü (%8.10) altı kardeş olduklarını ve 50'si (%12.30) yedi kardeş ve daha fazla olduklarını ifade etmiştir. Son olarak, katılımcıların 30'u (%7.40) daha önce kariyer yardımı aldığını belirtirken, 372'si (%91.90) daha önce hiç kariyer yardımı almadığını ifade ederken 3 katılımcı ise bu konuda herhangi bir fikir beyan etmemiştir.

KYATÖ'nün AFA'sı için, 31 farklı üniversitede, 17 farklı fakültede eğitim gören ve 30 farklı bölümde okuyan öğrenciden veri toplanmıştır. AFA için veri toplanan üniversiteler, fakülteler ve bölümler Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7. Açıklayıcı faktör analizine ilişkin çalışma grubuna ait üniversite, fakülte ve bölüm bilgileri

Kategori	No	Üniversiteler	N	%
Üniversite	1	Harran Üniversitesi	3	0.70
	2	Gazi Üniversitesi	59	14.60
	3	Siirt Üniversitesi	49	12.10
	4	Muş Alparslan Üniversitesi	62	15.30
	5	Adıyaman Üniversitesi	47	11.60
	6	Yüzüncü Yıl Üniversitesi	33	8.10
	7	Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	72	17.80
	8	Giresun Üniversitesi	4	1.00
	9	Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi	21	5.20
	10	Mardin Artuklu Üniversitesi	9	2.20
	11	Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi	8	2.00
	12	Atatürk Üniversitesi	1	0.20
	13	Anadolu Üniversitesi	1	0.20
	14	Ankara Üniversitesi	2	0.50
	15	Akdeniz Üniversitesi	1	0.20
	16	Fırat Üniversitesi	1	0.20
	17	İstanbul Üniversitesi	3	0.70
	18	Şırnak Üniversitesi	1	0.20
	19	Çanakkale Üniversitesi	1	0.20
	20	Beykent Üniversitesi	1	0.20
	21	Uludağ Üniversitesi	2	0.50
	22	Sakarya Üniversitesi	1	0.20
	23	Karadeniz Teknik Üniversitesi	1	0.20
	24	İnönü Üniversitesi	3	0.70
	25	Ostim Üniversitesi	2	0.50
	26	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	5	1.20
	27	Bahçeşehir Üniversitesi	1	0.20
	28	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi	1	0.20
	29	Pamukkale Üniversitesi	1	0.20
	30	Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	1	0.20
	31	Aydın Üniversitesi	8	1.8
		Toplam	405	100.00
Fakülte	No	Fakülteler	N	%
	1	Fen Edebiyat Fakültesi	15	3.70
	2	Fen Edebiyat Fakültesi	117	28.90
	3	Eğitim Fakültesi	82	20.20
	4	Eczacılık Fakültesi	17	4.20
	5	Veterinerlik Fakültesi	3	0.70
	6	Sağlık Meslek Yüksek Okulu	116	28.60
	7	Sağlık Fakültesi	8	2.20
	8	Yabancı Diller Fakültesi	2	0.50
	9	Ziraat Fakültesi	2	0.50
	10	İdari ve İktisat Bilimleri Fakültesi	8	2.00

	11	İlahiyat Fakültesi	7	1.70
	12	Hukuk Fakültesi	1	0.20
	13	Besyö	15	3.70
	14	Su Bilimleri Fakültesi	1	0.20
	15	Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi	5	1.20
	16	Turizm Fakültesi	3	0.70
	17	İletişim Fakültesi	3	0.70
		Toplam	405	100.00
Bölüm	No	Bölümler	N	%
	1	Felsefe Grubu Öğretmenliği	13	3.20
	2	Veterinerlik	15	3.70
	3	İngiliz Dili ve Edebiyatı	37	9.10
	4	Hukuk	2	0.50
	5	İslami İlimler	8	2.00
	6	Hemşirelik	37	9.10
	7	Tıp	15	3.70
	8	SBKY	3	0.70
	9	Psikoloji	33	8.10
	10	Sınıf Öğretmenliği	3	0.70
	11	Okul Öncesi Öğretmenliği	2	0.50
	12	Yaşlı Bakımı	23	5.70
	13	Çocuk Bakımı ve Hizmetleri	48	11.90
	14	Çocuk Gelişimi	43	10.60
	15	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	28	6.90
	16	İngilizce Öğretmenliği	17	4.20
	17	Türk Dili ve Edebiyatı	21	5.20
	18	İlköğretim Matematik	33	8.10
	19	Tarih	5	1.20
	20	Havacılık	1	0.20
	21	Reklamcılık	1	0.20
	22	Özel Eğitim Öğretmenliği	1	0.20
	23	Tıbbi Sekreterlik	1	0.20
	24	Yazılım Mühendisliği	3	0.70
	25	Gastronmi	1	0.20
	26	Siyaset Bilimleri ve Uluslararası İlişkiler	1	0.20
	27	Biyomühendislik	2	0.50
	28	Endüstri Mühendisliği	5	1.20
	29	Yapay Zeka	1	0.20
	30	Parametrik	2	0.50
		Toplam	405	100.00

3.1.1.5. Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin çalışma grubu

Bu bölümde, araştırma kapsamında geliştirilen KYATÖ'nün Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) için, veri toplanan çalışma grubu hakkında bilgi verilmiştir.

Araştırma kapsamında, KYATÖ'nün DFA'sını gerçekleştirmek amacıyla, uygun örnekleme (convenient sample) yöntemi benimsenmiştir. Bu kapsamda, 857 üniversite öğrencisinden veri toplanmıştır. KYATÖ'nün DFA'sı için, çalışma grubuna ait demografik bilgiler Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8. Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin çalışma grubuna ait demografik bilgiler

Değişken	Kategori	N	%
Cinsiyet	Kadın	632	73.70
	Erkek	225	26.30
	Toplam	857	100.00
Yaş	18-20 yaş arası	302	35.20
	21-23 yaş arası	454	53.00
	24 yaş ve üzeri	101	11.80
	Toplam	857	100.00
Anne Eğitim Düzeyi	Okuma yazma bilmiyor	117	13.70
	İlkokul	262	30.60
	Ortaokul	198	23.10
	Lise	150	17.50
	Üniversite	130	15.20
	Toplam	857	100.00
Baba Eğitim Düzeyi	Okuma yazma bilmiyor	14	1.60
	İlkokul	202	23.60
	Ortaokul	223	26.00
	Lise	239	27.90
	Üniversite	179	20.90
	Toplam	857	100.00
Katılımcıların Sınıf Düzeyi	Birinci sınıf	38	4.40
	İkinci sınıf	220	25.70
	Üçüncü sınıf	318	37.10
	Dördüncü sınıf	132	15.40
	Beşinci sınıf	106	12.40
	Altıncı sınıf	29	3.40
	Altan ders alan	14	1.60
	Toplam	857	100.00
Ailenin Ekonomik Geliri	0 ile 10.000 TL arası	119	13.90
	10.001 ile 20.000 TL arası	218	25.40
	20.001 ile 30.000 TL arası	250	29.20
	30.001 ile 40.000 TL arası	94	11.00
	40.001 TL ve üzeri	176	20.50
	Toplam	857	100.00
Kardeş Sayısı	Ailenin tek çocuğu	25	2.90
	İki kardeş	171	20.00
	Üç kardeş	215	25.10
	Dört kardeş	171	20.00
	Beş kardeş	90	10.50

	Altı kardeş	99	11.60
	Yedi ve üzeri kardeş	86	10.00
	Toplam	857	100.00
Daha Önce Kariyer Yardımı	Evet	83	9.70
Alıp Almama Durumu	Hayır	774	90.30
	Toplam	857	100.00

Tablo 8 incelendiğinde, KYATÖ'nün DFA'sı için, 632'si (%73.70) kadın ve 225'i (%26.30) erkek olmak üzere toplam 857 katılımcıdan veri toplanmıştır. Katılımcıların yaşları 18 ile 50 arasında değişmekte olup, yaş ortalamaları $\bar{x} = 21$ yıl 7 ay, (Ss = 3 yıl 2 ay) olarak hesaplanmıştır. Katılımcıların annelerinin eğitim durumlarına ilişkin dağılım incelendiğinde; 117'si (%13.70) annesinin okuma yazma bilmediğini, 262'si (%30.60) ilkokul mezunu olduğunu, 198'i (%23.10) ortaokul mezunu olduğunu, 150'si (%17.50) lise mezunu olduğunu ve 130'u (%15.20) üniversite mezunu olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların babalarının eğitim durumlarına ilişkin dağılım ise şu şekildedir: 14'ü (%1.60) babalarının okuma yazma bilmediğini, 202'si (%23.60) ilkokul mezunu olduğunu, 223'ü (%26.00) ortaokul mezunu olduğunu, 239'u (%27.90) lise mezunu olduğunu ve 179'u (%20.90) üniversite mezunu olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların sınıf düzeylerine ilişkin dağılım incelendiğinde; 38'i (%4.40) birinci sınıf, 220'si (%25.70) ikinci sınıf, 318'si (%37.10) üçüncü sınıf, 132'si (%15.40) dördüncü sınıf, 106'sı (%12.40) beşinci sınıf, 29'u (%3.40) altıncı sınıf ve 14'ü (%1.60) diğer olarak belirtmiştir.

Katılımcıların ailelerinin aylık gelir düzeylerine ilişkin dağılım incelendiğinde; 10'u (%6.80) ailelerinin aylık gelirinin 0 ile 10.000 TL arasında olduğunu, 35'i (%23.60) 10.001 ile 20.000 TL arasında olduğunu, 46'sı (%31.10) 20.001 ile 30.000 TL arasında olduğunu, 13'ü (%8.80) 30.001 ile 40.000 TL arasında olduğunu ve 44'ü (%29.70) 40.001 TL ve üzeri olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların kardeş sayılarına ilişkin dağılım ise şu şekildedir: 6'sı (%4.10) ailesinin tek çocuğu olduğunu, 34'ü (%23.00) iki kardeş olduklarını, 48'i (%32.40) üç kardeş olduklarını, 41'i (%27.70) dört kardeş olduklarını, 9'u (%6.10) beş kardeş olduklarını, 5'i (%3.40) altı kardeş olduklarını ve 5'i (%3.40) yedi kardeş ve daha fazla olduklarını ifade etmiştir. Son olarak, katılımcıların 83'ü (%9.70) daha önce kariyer yardımı aldığını belirtirken, 774'ü (%90.30) daha önce hiç kariyer yardımı almadığını belirtmiştir.

DFA için 4 farklı üniversitede, 10 farklı fakültede eğitim gören ve 20 farklı bölümde okuyan 857 üniversite öğrencisinden veri toplanmıştır. DFA için veri toplanan üniversiteler, fakülteler ve bölümler Tablo 9'da sunulmuştur.

Tablo 9. Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin çalışma grubuna ait üniversite, fakülte ve bölüm bilgileri

Kategori	No	Üniversiteler	N	%
Üniversite	1	Hasan Kalyoncu Üniversitesi	367	42.80
	2	Gazi Üniversitesi	122	14.20
	3	Siirt Üniversitesi	159	18.60
	4	Yüzüncü Yıl Üniversitesi	209	24.40
	5	Toplam	857	100.00
Fakülte	No	Fakülteler	N	%
	1	Meslek Yüksek Okulu	12	1.40
	2	Eğitim Fakültesi	431	50.30
	3	Sağlık Bilimleri Fakültesi	64	7.50
	4	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	143	16.70
	5	Edebiyat Fakültesi	77	9.00
	6	Ziraat Fakültesi	8	0.90
	7	Spor Bilimleri Fakültesi	68	7.90
	8	Fen Fakültesi	49	5.70
	9	Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi	2	0.20
	10	Teknoloji Fakültesi	3	0.40
		Toplam	857	100.00
Bölüm	No	Bölümler	N	%
	1	Sivil Havacılık ve Kabin Hizmetleri	11	1.30
	2	İngilizce Öğretmenliği	37	4.30
	3	Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik	256	29.90
	4	İşletme	9	1.10
	5	İktisat	16	1.90
	6	Hemşirelik	63	7.40
	7	Psikoloji	119	13.90
	8	Sınıf Öğretmenliği	56	6.50
	9	Türk Dili ve Edebiyatı	13	1.50
	10	Tarih	64	7.50
	11	Zooteknik	8	0.90
	12	Okul Öncesi Öğretmenliği	28	3.30
	13	Resim İş Bölümü	20	2.30
	14	İngilizce Öğretmenliği	35	4.10
	15	Matematik	44	5.10
	16	Spor Yöneticiliği ve Antrenörlük	55	6.40
	17	Rekreasyon	15	1.80
	18	Kimya	2	0.20
	19	Fizyoterapi ve rehabilitasyon	1	0.10
	20	Otomotiv Mühendisliği	5	0.60
		Toplam	857	100.00

3.1.1.6. Ölçüt geçerliğine ilişkin çalışma grubu

Bu bölümde, araştırma kapsamında geliştirilen KYATÖ'nün ölçüt geçerliliğini değerlendirmek amacıyla kullanılan “Kendini Saklama Ölçeği”, “Psikolojik Yardım

Aramaya Gönüllülük Ölçeği” ve “Psikolojik Yardım Almaya İlişkin Tutum Ölçeği” gibi ölçekler kullanılarak veri toplanan çalışma grubu hakkında bilgi verilmiştir.

Araştırma kapsamında, KYATÖ’nün ölçüt geçerliliğini test etmek amacıyla, uygun örnekleme (convenient sample) yöntemi benimsenmiştir. Bu kapsamda, 286 üniversite öğrencisinden veri toplanmıştır. KYATÖ’nün ölçüt geçerliği için çalışma grubuna ait demografik bilgiler Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10. Ölçüt geçerliğine ilişkin çalışma grubuna ait demografik bilgiler

Değişken	Kategori	N	%
Cinsiyet	Kadın	232	81.10
	Erkek	54	18.90
	Toplam	286	100.00
Yaş	16-24 yaş arası	257	89.90
	25-32 yaş arası	17	5.90
	33 yaş ve üzeri	12	4.20
	Toplam	286	100.00
Anne Eğitim Düzeyi	Okuma yazma bilmiyor	44	15.40
	İlkokul	118	41.30
	Ortaokul	40	14.00
	Lise	39	13.60
	Üniversite	45	15.70
	Toplam	286	100.00
Baba Eğitim Düzeyi	Okuma yazma bilmiyor	6	2.10
	İlkokul	89	31.10
	Ortaokul	70	24.50
	Lise	82	28.70
	Üniversite	39	13.60
	Toplam	286	100.00
Katılımcıların Sınıf Düzeyi	Hazırlık	28	9.80
	Birinci sınıf	95	33.20
	İkinci sınıf	80	28.00
	Üçüncü sınıf	28	9.80
	Dördüncü sınıf	28	9.80
	Beşinci sınıf	8	2.80
	Altıncı sınıf	3	1.00
	Altan ders alan	5	1.70
	Lisansüstü	11	3.80
	Toplam	286	100.00
Ailenin Ekonomik Geliri	0 ile 10.000 TL arası	110	38.50
	10.001 ile 20.000 TL arası	90	31.50
	20.001 ile 30.000 TL arası	56	19.60
	30.001 ile 40.000 TL arası	17	5.90
	40.001 TL ve üzeri	13	4.50
	Toplam	286	100.00
Kardeş Sayısı	Ailenin tek çocuğu	8	2.80
	İki kardeş	55	19.20

	Üç kardeş	76	26.60
	Dört kardeş	52	18.20
	Beş kardeş	30	10.50
	Altı kardeş	28	9.80
	Yedi ve üzeri kardeş	37	12.90
	Toplam	286	100.00
Daha Önce Kariyer Yardımı Alıp Almama Durumu	Evet	23	8.00
	Hayır	263	92.00
	Toplam	286	100.00

Tablo 10 incelendiğinde, KYATÖ'nün ölçüt geçerliliği için, 232'si (%81.10) kadın ve 54'ü (%18.90) erkek olmak üzere toplam 286 katılımcıdan veri toplanmıştır. Katılımcıların yaşları 17 ile 45 arasında değişmekte olup, yaş ortalamaları $\bar{x} = 21$ yıl 6 ay, ($S_s = 4$ yıl 2 ay) olarak hesaplanmıştır. Katılımcıların annelerinin eğitim durumlarına ilişkin dağılım incelendiğinde; 44'ü (%15.40) annesinin okuma yazma bilmediğini, 118'si (%41.30) ilkokul mezunu olduğunu, 40'ı (%14.00) ortaokul mezunu olduğunu, 39'u (%13.60) lise mezunu olduğunu ve 45'i (%15.70) üniversite mezunu olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların babalarının eğitim durumlarına ilişkin dağılım ise şu şekildedir: 6'sı (%2.10) babalarının okuma yazma bilmediğini, 89'u (%31.10) ilkokul mezunu olduğunu, 70'i (%24.50) ortaokul mezunu olduğunu, 82'si (%28.70) lise mezunu olduğunu ve 39'u (%13.60) üniversite mezunu olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların sınıf düzeylerine ilişkin dağılım incelendiğinde; 28'i (%9.80) hazırlık sınıfı, 95'i (%33.20) birinci sınıf, 80'i (%28.00) ikinci sınıf, 28'i (%9.80) üçüncü sınıf, 28'i (%9.80) dördüncü sınıf, 8'i (%2.80) beşinci sınıf, 3'ü (%1.00) altıncı sınıf, 5'i (%1.70) alttan ders alan ve 11'i (%3.80) lisansüstü olarak belirtmiştir.

Katılımcıların ailelerinin aylık gelir düzeylerine ilişkin dağılım incelendiğinde; 110'u (%38.50) ailelerinin aylık gelirinin 0 ile 10.000 TL arasında olduğunu, 90'ı (%31.50) 10.001 ile 20.000 TL arasında olduğunu, 56'sı (%19.60) 20.001 ile 30.000 TL arasında olduğunu, 17'si (%5.90) 30.001 ile 40.000 TL arasında olduğunu ve 13'ü (%4.50) 40.001 TL ve üzeri olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların kardeş sayılarına ilişkin dağılım ise şu şekildedir: 8'i (%2.80) ailesinin tek çocuğu olduğunu, 55'i (%19.20) iki kardeş olduklarını, 76'sı (%26.60) üç kardeş olduklarını, 52'si (%18.20) dört kardeş olduklarını, 30'u (%10.50) beş kardeş olduklarını, 28'i (%9.80) altı kardeş olduklarını ve 37'si (%12.90) yedi kardeş ve daha fazla olduklarını ifade etmiştir. Son olarak, katılımcıların 23'ü (%8.00) daha önce kariyer yardımı aldığını belirtirken, 263'ü (%92.00) daha önce hiç kariyer yardımı almadığını belirtmiştir.

Ölçüt geçerliği için 26 farklı üniversitedeki 17 farklı fakültede eğitim gören 27 farklı bölümden okuyan öğrenciden veri toplanmıştır. Ölçüt geçerliği için veri toplanan üniversiteler, fakülteler ve bölümler Tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11. Ölçüt geçerliğine ilişkin çalışma grubuna ait üniversite, fakülte ve bölüm bilgileri

Kategori	No	Üniversiteler	N	%
Üniversite	1	Harran Üniversitesi	1	0.30
	2	Gazi Üniversitesi	44	15.40
	3	Siirt Üniversitesi	35	12.20
	4	Muş Alparslan Üniversitesi	48	16.80
	5	Adıyaman Üniversitesi	37	12.90
	6	Yüzüncü Yıl Üniversitesi	22	7.70
	7	Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	46	16.10
	8	Giresun Üniversitesi	2	0.70
	9	Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi	15	5.20
	10	Mardin Artuklu Üniversitesi	7	2.40
	11	Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi	7	2.40
	12	Atatürk Üniversitesi	1	0.30
	13	Anadolu Üniversitesi	1	0.30
	14	İstanbul Üniversitesi	2	0.70
	15	Çanakkale Üniversitesi	1	0.30
	16	Beykent Üniversitesi	1	0.30
	17	İnönü Üniversitesi	3	1.00
	18	Ostim Üniversitesi	1	0.30
	19	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	4	1.40
	20	Bahçeşehir Üniversitesi	1	0.30
	21	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi	1	0.30
	22	Pamukkale Üniversitesi	1	0.30
	23	Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	1	0.30
	24	Üniversitesi Bilinmiyor	1	0.30
	25	Üniversitesi Bilinmiyor	2	0.70
	26	Üniversitesi Bilinmiyor	1	0.30
		Toplam	286	100,0
Fakülte	No	Fakülteler	N	%
	1	Fen Edebiyat Fakültesi	9	3.10
	2	Fen Edebiyat Fakültesi	85	29.70
	3	Eğitim Fakültesi	59	20.60
	4	Eczacılık Fakültesi	11	3.80
	5	Veterinerlik Fakültesi	1	0.30
	6	Sağlık Meslek Yüksek Okulu	82	28.70
	7	Sağlık Fakültesi	5	1.70
	8	Yabancı Diller Fakültesi	2	0.70
	9	Ziraat Fakültesi	2	0.70
	10	İdari ve İktisat Bilimleri Fakültesi	4	1.40
	11	İlahiyat Fakültesi	5	1.70
	12	Hukuk Fakültesi	1	0.30
	13	Besyö	12	4.20

	14	Su Bilimleri Fakültesi	1	0.30
	15	Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi	3	1.00
	16	Turizm Fakültesi	3	1.00
	17	İletişim Fakültesi	1	0.30
		Toplam	286	100.000
Bölüm	No	Bölümler	N	%
	1	Felsefe Grubu Öğretmenliği	11	3.80
	2	Veterinerlik	10	3.50
	3	İngiliz Dili ve Edebiyatı	29	10.10
	4	Hukuk	2	0.70
	5	İslami İlimler	6	2.10
	6	Hemşirelik	27	9.40
	7	Tıp	9	3.10
	8	SBKY	2	0.70
	9	Psikoloji	26	9.10
	10	Sınıf Öğretmenliği	2	0.70
	11	Okul Öncesi Öğretmenliği	1	0.30
	12	Yaşlı Bakımı	17	5.90
	13	Çocuk Bakımı ve Hizmetleri	29	10.10
	14	Çocuk Gelişimi	34	11.90
	15	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	20	7.00
	16	İngilizce Öğretmenliği	12	4.20
	17	Türk Dili ve Edebiyatı	13	4.50
	18	İlköğretim Matematik	21	7.30
	19	Tarih	5	1.70
	20	Havacılık	1	0.30
	21	Özel Eğitim Öğretmenliği	1	0.30
	22	Yazılım Mühendisliği	2	0.70
	23	Gastronmi	1	0.30
	24	Siyaset Bilimleri ve Uluslararası İlişkiler	1	0.30
	25	Biyomühendislik	2	0.70
	26	Endüstri Mühendisliği	1	0.30
	27	Yapay Zeka	1	0.30
		Toplam	286	100.00

3.1.1.7. Test tekrar test analizine ilişkin çalışma grubu

Bu bölümde, geliştirilen KYATÖ'nün test tekrar test analizi için veri toplanan çalışma grubu hakkında bilgi verilmiştir.

Araştırma kapsamında, KYATÖ'nün zamana bağlı olarak tutarlılığını (güvenirliğini) test etmek amacıyla test-tekrar test güvenilirlik analizi yapılmıştır. Bu amaçla veri toplama sürecinde, uygun örnekleme (convenient sample) yöntemi benimsenmiştir. Bu kapsamda, 148 üniversite öğrencisinden veri toplanmıştır. KYATÖ'nün test tekrar test için çalışma grubuna ait demografik bilgiler Tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 12. Test tekrar test analizine ilişkin çalışma grubuna ait demografik bilgiler

Değişken	Kategori	N	%
Cinsiyet	Kadın	122	82.40
	Erkek	26	17.60
	Toplam	148	100.00
Yaş	18-20 yaş arası	46	31.10
	21-23 yaş arası	93	62.80
	24 yaş ve üzeri	9	6.20
	Toplam	148	100.00
Anne Eğitim Düzeyi	Okuma yazma bilmiyor	4	2.70
	İlkokul	37	25.00
	Ortaokul	50	33.80
	Lise	34	23.00
	Üniversite	23	15.60
	Toplam	148	100.00
Baba Eğitim Düzeyi	Okuma yazma bilmiyor	1	0.70
	İlkokul	26	17.60
	Ortaokul	39	26.40
	Lise	39	26.40
	Üniversite	43	29.00
	Toplam	148	100.00
Katılımcıların Sınıf Düzeyi	Birinci sınıf	14	9.50
	İkinci sınıf	31	20.90
	Üçüncü sınıf	65	43.90
	Dördüncü sınıf	36	24.30
	Beşinci sınıf	2	1.40
	Toplam	148	100.00
Ailenin Ekonomik Geliri	0 ile 10.000 TL arası	10	6.80
	10.001 ile 20.000 TL arası	35	23.60
	20.001 ile 30.000 TL arası	46	31.10
	30.001 ile 40.000 TL arası	13	8.80
	40.001 TL ve üzeri	44	29.70
	Toplam	148	100.00
Kardeş Sayısı	Ailenin tek çocuğu	6	4.10
	İki kardeş	34	23.00
	Üç kardeş	48	32.40
	Dört kardeş	41	27.70
	Beş kardeş	9	6.10
	Altı kardeş	5	3.40
	Yedi ve üzeri kardeş	5	3.40
	Toplam	148	100.00
Daha Önce Kariyer Yardımı Alıp Almama Durumu	Evet	16	10.80
	Hayır	132	89.20
	Toplam	148	100.00

Tablo 12’de de görüldüğü üzere, KYATÖ’nün test-tekrar test analizi için 148 katılımcının verisi analize tabi tutulmuştur. Bu gruptaki katılımcıların 122’si (%82.40) kadın ve 26’sı (%17.60) erkektir. Katılımcıların yaş aralığı 18 ile 40 arasında değişmekte olup yaş ortalamaları $\bar{x}=21$ yıl 4 ay ($Ss=2$ yıl 4 ay) olarak hesaplanmıştır. Katılımcıların annelerinin eğitim durumlarına ilişkin dağılım incelendiğinde; 4’ü (%2.70) annesinin okuma yazma bilmediğini, 37’si (%25.00) ilkokul mezunu olduğunu, 50’si (%33.80) ortaokul mezunu olduğunu, 34’ü (%23.00) lise mezunu olduğunu ve 23’ü (%15.60) üniversite mezunu olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların babalarının eğitim durumlarına ilişkin dağılım ise şu şekildedir: 1’i (%0.70) babasının okuma yazma bilmediğini, 26’sı (%17.60) ilkokul mezunu olduğunu, 39’u (%26.40) ortaokul mezunu olduğunu, 39’u (%26.40) lise mezunu olduğunu ve 43’ü (%29.00) üniversite mezunu olduğunu belirtmiştir.

Katılımcıların sınıf düzeylerine ilişkin dağılım incelendiğinde; 14’ü (%9.50) birinci sınıf, 31’i (%20.90) ikinci sınıf, 65’i (%43.90) üçüncü sınıf, 36’sı (%24.30) dördüncü sınıf ve 2’si (%1.40) beşinci sınıf öğrencisi olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların ailelerinin aylık gelir düzeylerine ilişkin dağılım ise şu şekildedir: 10’u (%6.80) ailelerinin aylık gelirinin 0 ile 10.000 TL arasında olduğunu, 35’i (%23.60) 10.001 ile 20.000 TL arasında olduğunu, 46’sı (%31.10) 20.001 ile 30.000 TL arasında olduğunu, 13’ü (%8.80) 30.001 ile 40.000 TL arasında olduğunu ve 44’ü (%29.70) 40.001 TL ve üzeri olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların kardeş sayılarına ilişkin dağılım incelendiğinde; 6’sı (%4.10) ailesinin tek çocuğu olduğunu, 34’ü (%23.00) iki kardeş olduklarını, 48’i (%32.40) üç kardeş olduklarını, 41’i (%27.70) dört kardeş olduklarını, 9’u (%6.10) beşkardeş olduklarını, 5’i (%3.40) altı kardeş olduklarını ve 5’i (%3.40) yedi kardeş ve daha fazla olduklarını ifade etmiştir. Son olarak, katılımcıların 16’sı (%10.80) daha önce kariyer yardımı aldığını belirtirken, 132’si (%89.20) daha önce hiç kariyer yardımı almadığını belirtmiştir.

Test-tekrar test güvenirlik analizi için, bir üniversitenin 4 farklı fakültesinde eğitim gören ve 6 farklı bölümde okuyan öğrenciden veri toplanmıştır. Test tekrar test için veri toplanan üniversiteler, fakülteler ve bölümler Tablo 13’te sunulmuştur.

Tablo 13. Test tekrar test güvenirliğine ilişkin çalışma grubuna ait üniversite, fakülte ve bölüm bilgileri

Kategori	No	Üniversiteler	N	%
Üniversite	1	Hasan Kalyoncu Üniversitesi	148	100.00
		Toplam	148	100.00
Fakülte	No	Fakülteler	N	%
	1	Meslek Yüksek Okulu	2	1.40
	2	Eğitim Fakültesi	77	52.00
	3	Sağlık Bilimleri Fakültesi	43	29.10
	4	İktisat Fakültesi	26	17.60
		Toplam	148	100.00
Bölüm	No	Bölümler	N	%
	1	Sivil Havacılık ve Kabin Hizmetleri	2	1.40
	2	İngilizce Öğretmenliği	15	10.10
	3	Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik	33	22.30
	4	Bölümü bilinmiyor	43	29.10
	5	Bölümü bilinmiyor	26	17.60
	6	Bölümü bilinmiyor	29	19.60
		Toplam	148	100.00

3.1.1.8. Ölçüm değişmezliğine ilişkin çalışma grubu

KYATÖ'nün cinsiyet bağlamında ölçüm değişmezliğini incelemek için, Doğrulayıcı Faktör Analizinde kullanılan veri setinden yararlanılmıştır. Bu nedenle çalışma grubu hakkında ayrıca burada bilgi verilmemiştir. KYATÖ'nün cinsiyete göre ölçüm değişmezliğini incelemek için AMOS 24.0 paket programı kullanılmıştır.

3.1.2. Kariyer Yardımı Arama Tutumları Ölçeğine İlişkin Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada, KYATÖ'nün geliştirilme sürecine ilişkin olarak; Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu, Kişisel Bilgi Formu, Kendini Saklama Ölçeği, Psikolojik Yardım Aramaya Gönüllülük Ölçeği ve Psikolojik Yardım Almaya İlişkin Tutum Ölçeği kullanılmıştır. Bu kapsamda, KYATÖ'nün geliştirilme sürecine ilişkin veri toplama araçları hakkındaki bilgilere aşağıda yer verilmiştir.

3.1.2.1. Yarı yapılandırılmış görüşme formu

Bu araştırma kapsamında kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme formu, üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim süreçlerinde kariyerlerine ilişkin yaşamış oldukları problemleri ne düzeyde tanımladıkları, karşılaştıkları problem durumlarına karşı nasıl çözümler ürettikleri, kimlerden ne düzeyde yardım aldıklarını keşfedebilmek amacıyla tasarlanmıştır. Özellikle, üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim süreçlerinde

yaşadıkları zorlanmalardan ötürü, formal ve informal kaynaklardan kariyerlerine ilişkin ne düzeyde kariyer yardımı aldıkları, kariyerlerine ilişkin hangi konularda sorun yaşadıklarını tespit etmek amacıyla geliştirilmiştir. Geliştirilen bu form ile elde edilen veriler nitel veri analizi yöntemi kullanılarak analiz edilmiş, elde edilen sonuçlar doğrultusunda, KYATÖ'yü geliştirmek amaçlanmıştır. KYATÖ'nün geliştirilmesi için hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu, on iki temel ve yedi sondaj sorudan oluşmaktadır. Formda bulunan örnek bir soru “Kariyerinizle ilgili hangi konularda, daha çok desteğe ihtiyaç duyuyorsunuz?” şeklindedir. Yarı yapılandırılmış görüşme formu, EK 2’de sunulmuştur.

3.1.2.2. Ön pilot değerlendirme formu

“Ön Pilot Değerlendirme Formu” (EK 3), KYATÖ'nün geliştirilmesi aşamasında, hazırlanan madde havuzu üzerinde, uzman geribildirim alındıktan sonra, üzerinde mutabık kalınan maddelerin hedef kitlenin kariyer yardımı arama eğilimlerini yansıtıp yansıtmadığını belirlemek amacıyla hazırlanan formdur. Ön pilot değerlendirmesinde farklı üniversitelerde eğitim gören beş öğrenciyle yüz yüze görüşülerek, KYATÖ'nün taslak formuna ait maddelerin anlaşılma düzeyi incelenmiştir.

3.1.2.3. Kişisel Bilgi Formu

Bu araştırmada kullanılmak üzere geliştirilen kişisel bilgi formunda, KYATÖ'yü geliştirmek amacıyla katılımcılardan bilgi elde etmek için, demografik özellikler olarak şu sorular sorulmuştur: cinsiyet, yaş, anne ve baba eğitim düzeyi, okunan üniversite, okunan fakülte, okunan bölüm, sınıf düzeyi, ailenin aylık geliri, kardeş sayısı ve daha önce hiç kariyer yardımı alıp almadıkları sorulmuştur.

3.1.2.4. Kendini Saklama Ölçeği

“Kendini Saklama Ölçeği” (Self-Concealment Scale) bireylerin sıkıntı veya olumsuz olarak değerlendirdiği kişisel bilgilerini başkalarından gizleme eğilimini ölçmek amacıyla Larson ve Chastain'ın (1990) geliştirdiği ölçeğin Türkçe uyarlama çalışması 248 üniversite öğrencisi üzerinden elde edilen verilerle Terzi ve diğerleri (2010) tarafından yapılmıştır. Ölçek 10 maddeden oluşan 5'li Likert tipi (1: Güçlü şekilde Katılmıyorum – 5: Güçlü Şekilde Katılıyorum) bir ölçektir. Ölçeğin faktör yükleri .61 ile .82 arasında değişmekte olup açıkladığı toplam varyans %54'tür. Ölçeğin faktör döndürme sonrasında, iki faktörden oluştuğu ilk faktörün yedi maddeden (1, 2, 3, 4, 8, 9, 10), ikinci faktörün ise üç maddeden (5. 6. ve 7. madde) oluştuğu tespit

edilmiştir. Ayrıca ölçeğin maddelerinin döndürölme öncesindeki birinci faktör yük değerlerinin yüksek olması ve tek başına açıkladığı varyansın yüksek olması, ölçeğin tek yönlü bir yapıya da sahip olduğunu göstermektedir. Kendini Saklama Ölçeği'nin Cronbach-alfaa güvenirlilik katsayısı .82 iken kararlılık katsayısını bulmak amacıyla araştırma örneklemine araç iki hafta arayla iki kez uygulanmış ve Pearson korelasyon katsayısı .72 olarak bulunmuştur. Ölçekte alınabilecek en düşük puan 10 iken en yüksek puan 50'dir. Ölçekte alınan yüksek puanlar, yüksek düzeyde kendini saklamayı ifade eder (Terzi vd., 2010). Bu çalışma kapsamında, Kendini Saklama Ölçeğinin iç tutarlılık Cronbach Alfa katsayısı .83'tür.

3.1.2.5. Psikolojik Yardım Aramaya Gönüllölük Ölçeği

"Psikolojik Yardım Aramaya Gönüllölük Ölçeği" üniversite öğrencilerinin problem yaşadıkları durumlarda psikolojik yardım arama gönüllölük düzeylerini ölçmek amacıyla Cihangir-Çankaya ve diğerleri (2007) tarafından geliştirilmiş 5'li Likert tipi (1: Hiç Gönüllölü Olmam – 5: Çok Gönüllölü Olurum) 10 maddeden oluşan bir ölçektir. Ölçekte alınan yüksek puanlar bireylerin problem alanlarına yönelik yardım arama düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçekteki her bir maddeden alınan puanlar tek tek hesaplandığı gibi ölçeğin tüm maddelerinden alınan puanların toplanmasıyla toplam bir puanda elde edilebilmektedir. Ölçeğin her bir maddesi farklı bir problem alanını ölçmektedir. Dolayısıyla ölçekte alınabilecek en düşük puan 10 iken en yüksek puan 50'dir. Ölçeğin faktör yükleri .62 ile .84 arasında değişmekte olup "Psikolojik Yardım Aramaya İlişkin Tutum Ölçeği (PYAİTÖ) ile korelasyonu $r = .42$ olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin test-tekrar test yöntemi kullanılarak hesaplanan Pearson momentler çarpım korelasyon katsayısı $r = .65$; iç tutarlılık Cronbach Alfa katsayısı .92 olarak bulunmuştur (Cihangir-Çankaya vd., 2007). Bu çalışma kapsamında, Psikolojik Yardım Aramaya Gönüllölük Ölçeğinin iç tutarlılık Cronbach Alfa katsayısı .89'dur.

3.1.2.6. Psikolojik Yardım Almaya İlişkin Tutum Ölçeği

"Psikolojik Yardım Almaya İlişkin Tutum Ölçeği" bireylerin profesyonel yardım arama tutumlarını ölçmek amacıyla Fischer ve Turner'in (1970) geliştirdiği ölçeğin Türkçeye uyarlaması Türküm (2004b) tarafından yapılmıştır. Ölçek geliştirme çalışması 481 üniversite öğrencisinden elde edilen veriler ile yapılmış olup toplam varyansın %52.6'sını açıkladığı tespit edilmiştir. Ölçek iki alt faktörden ve 18 maddeden oluşmaktadır. İlk faktör psikolojik yardım aramaya ilişkin olumlu görüşlerden oluşan 12 maddede oluşmakta olup iç tutarlılık katsayısı .92; madde toplam

korelasyonları ortalaması .67 iken ikinci faktör psikolojik yardım aramaya ilişkin olumsuz görüşleri içermekte olup iç tutarlılık katsayısı .77 ve madde toplam korelasyonları ortalaması .54'tür. ölçeğin toplam iç tutarlılık katsayısı ise .90 iken test-tekrar test güvenirliği .77'dir. Psikolojik Yardım Aramaya İlişkin tutum ölçeği beşli Likert tipi (1: Hiç Katılmıyorum – 5: Tamamen Katılıyorum) 18 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin 2, 8, 12, 13, 16, 17. maddeleri ters puanlanarak toplam alınmaktadır. Ölçekte alınabilecek en düşük puan 18 iken en yüksek puan ise 90'dır. Ölçekte alınan yüksek puanlar psikolojik yardım aramaya ilişkin olumlu tutumun yüksekliğine işaret etmektedir (Türküm, 2004b). Bu çalışma kapsamında, Psikolojik Yardım Almaya İlişkin Tutum Ölçeğinin iç tutarlılık Cronbach Alfa katsayısı .93'tür.

3.1.3. Kariyer Yardımı Arama Tutumları Ölçeğine İlişkin Verilerin Toplanması

Bu bölümde, çalışma kapsamında, KYATÖ'nün geliştirilme sürecine ilişkin veri toplama sürecine aşağıda ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

KYATÖ'nün geliştirilme sürecinde bir dizi çalışma yürütülmüştür. İlk olarak, kariyer yardımı arama literatürü taranarak, literatür kapsamında, bireylerin kariyer yardımı arama eğilimlerini belirlemede geliştirilen bir ölçeğin olup olmadığı incelenmiştir. Yapılan inceleme sonrasında literatürde, bireylerin kariyer yardımı arama eğilimlerini belirlemeye ilişkin bir ölçeğe rastlanmamıştır. Daha sonra, yardım arama modelleri incelenerek, bireylerin kariyer yardımı arama eğilimlerini belirlemek için, on iki temel ve yedi sondaj sorudan oluşmak üzere bir yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. İkinci olarak, "Hasan Kalyoncu Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu"ndan Etik Kurul İzni (EK 5) alınmıştır. Üçüncü olarak, yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak, görüşme yapılacak olan üniversite öğrencilerinin belirlenmesi amacıyla on altı farklı üniversiteden birer öğretim üyesi ile ofis iletişim numaraları telefonla aranmak suretiyle görüşülmüş, araştırma hakkında bilgi verilmiştir. Öğretim üyeleri ile araştırmanın içeriği ve araştırmaya katılacak öğrencilerin belirlenmesi konusunda yaklaşık olarak beş ile 15 dakika arasında bir görüşme gerçekleştirilmiştir. Yapılan bu görüşmeler neticesinde, araştırmaya katılabilecek yirmi beş öğrenci belirlenmiştir. Belirlenen yirmi beş öğrenci ile telefonla iletişim kurularak tanışılmış, araştırma süreci hakkında bilgi verilmiş ve katılımcılara süreç içerisinde ses kaydı alınacağı ve görüşmenin online olarak yapılacağı belirtilerek hem sözlü katılımcı onayı hem de yazılı olarak görüşmeye ilişkin "Bilgilendirici Onam

Formu” alınmıştır. Onam formları alınan öğrenciler ile ayrı ayrı gün ve saat olarak randevulaşarak görüşme soruları katılımcılarla paylaşılmıştır. Katılımcılardan bu soruları incelemeleri istenmiştir. Randevu günü ve saati geldiğinde görüşmeler “Zoom Platformu” üzerinden ses kaydı alınarak online olarak yapılmıştır. Yapılan görüşmeler ortalama 23 ile 60 dakika arasında sürmüştür. Sonrasında bu görüşmeler deşifre edilerek Maxqda 24.0 paket programına aktarılmış ve analize hazır hale getirilmiştir. Dördüncü olarak, elde edilen veriler ile kariyer yardımı arama tutumlarına ilişkin kod ve temalar (Şekil 8) oluşturulmuştur. Beşinci olarak, elde edilen temalardan yola çıkılarak, literatür kapsamında 72 maddelik bir madde havuzu oluşturulmuştur. KYATÖ’nün oluşturulan 72 maddelik maddeleri hem rehberlik ve psikolojik danışma hem de kariyer alanında beş uzmandan (Üç Doçent - İki Dr. Öğretim Üyesi), her bir madde için “Dil ve Anlaşılabilirlik” “Kapsam Uygunluğu” ve Ölçütü İlişkisi” olmak üzere üç boyutta beşli Likert tipi (1=Çok Uygunsuz, 5= Çok Uygun) bir değerlendirme ölçeği (Kapsam Geçerliği Değerlendirme Formu) gönderilerek, uzman görüşü alınmıştır. Uzman görüşlerinin değerlendirilmesi sonrasında, 34 madde üzerinde uzlaşılarak yeni bir taslak form oluşturulmuştur. Diğer 38 madde ise yenilenmeksizin taslak formdan çıkarılmıştır. Altıncı olarak, üzerinde mutabık kalınan maddelere ilişkin ön pilot çalışması yapılmıştır. Ön pilot çalışmasında, farklı üniversitelerde eğitim gören beş öğrenciyle yüz yüze olarak görüşülerek “Ön Pilot Değerlendirme Formu” verilerek, KYATÖ’nün maddelerinin değerlendirilmesi yapılmıştır. Yedinci olarak, ön pilot değerlendirmesi sonrasında, mutabık kalınan 34 maddelik ölçek formu kullanılarak, altmış üniversite öğrencisinden veri toplanmak suretiyle pilot uygulama yapılmıştır. Elde edilen veriler, ölçeğin yapı geçerliğini test ettiği ve alt boyutlarını ortaya koyduğu görüldüğünden, bir sonraki aşama olan asıl uygulamanın yapılmasına karar verilmiştir. Sekizinci olarak, KYATÖ’nün psikometrik özelliklerinin belirlenmesi amacıyla, farklı üniversite ve bölümlerde veri toplamak için, uygulama yapılacak olan üniversitelerde de EBYS üzerinden gerekli izinler alınmıştır. Alınan izinler doğrultusunda, belirlenen üniversitelerde tanınan akademik personellerle irtibata geçilmiş, kişisel bilgi formu ve KYATÖ taslak formu Google Form aracılığıyla gönderilmiştir. Sonrasında izin alınan üniversitelerde, online olmak suretiyle kişisel bilgi formu ve KYATÖ için hazırlanan madde havuzu kullanılarak AFA için 422 kişiden ilk veriler toplanmıştır. Dokuzuncu olarak, AFA sonrası belirlenen yapının model uyumluluğunu test etmek amacıyla, DFA için 892 kişiden online (467 katılımcı) ve yüz yüze (425 katılımcı) olmak suretiyle yeniden veri toplanmıştır. Toplanan veriler AMOS 26.0 paket programı kullanılarak

DFA yapılmıştır. Onuncu olarak, beş alt boyut ve yirmi maddeden oluşan KYATÖ'nün ölçüt geçerliliğini test etmek için “Kendini Saklama Ölçeği”, “Psikolojik Yardım Aramaya Gönüllülük Ölçeği” ve Psikolojik Yardım Almaya İlişkin tutum Ölçeği” gibi ölçekler kullanılarak 286 katılımcıdan yüz yüze olarak veri toplanmıştır. Toplanan veriler SPSS 26.0 paket programına aktararak, Pearson Korelasyon Analizi yöntemiyle, ölçüt geçerliliği analizi yapılmıştır. On birinci olarak, AFA ve DFA'sı yapılan KYATÖ'nün zamana göre tutarlı ve kararlı sonuçlar verip vermediğini görmek için 160 kişiden yüz yüze olarak yeniden veri toplanmıştır. Toplanan veriler SPSS 26.0 paket programına aktarılmış ve Pearson Korelasyon analizi yapılarak test tekrar test güvenilirliği değerlendirilmiştir. On ikinci olarak, KYATÖ'nün cinsiyete göre yanlı olup olmadığını değerlendirmek için, 632'si (%73.70) kadın ve 225'i (26.30) erkek üniversite öğrencisi üzerinde toplanan veriler (DFA analizi için toplanan veri seti) üzerinden ölçüm değişmezliği analizi yapılmıştır. Ölçüm değişmezliği analizi için veriler AMOS 26.0 paket programına aktarılmış, sonrasında ise, Çok Gruplu Doğrulayıcı Faktör Analizi (ÇG-DFA) yapılmıştır.

3.1.4. Kariyer Yardımı Arama Tutumları Ölçeği'ne İlişkin Verilerin Analizi

Bu bölümde, çalışma kapsamında geliştirilen KYATÖ'ye ait toplanan verilerin analizine dair yapılan istatistiksel analizlere dair bilgi verilmiştir.

KYATÖ'nün geliştirilme sürecinde, elde edilen nitel veriler Yıldırım ve Şimşek'in (2018) önerileri doğrultusunda, nicel veriler ise, Devellis (2023), Erkuş (2022) ve Büyüköztürk'ün (2024) önerileri doğrultusunda analiz edilmiştir.

3.1.4.1. Nitel verilerin analizi

Ölçek geliştirme sürecinin kapsam geçerliğini sağlamak amacıyla, geliştirilen KYATÖ taslağına yönelik yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığı ile 25 üniversite öğrencisi ile online görüşmeler gerçekleştirilmiş ve bu görüşmelerin tamamı “Zoom” platformunda kayıt altına alınmıştır. Toplanan nitel verilerin çözümlenmesinde şu aşamalar izlenmiştir:

1. Deşifre ve Veri Hazırlama: Yaklaşık 23 ila 60 dakika arasında süren ses kayıtları bire bir deşifre edilerek yazılı metin haline getirilmiştir. Oluşturulan ham metinler, Maxqda 24.0 nitel veri analizi programına aktarılmıştır.

2. Veriye Aşinalık ve Kodlama: Tüm metinler araştırmacı tarafından defalarca okunarak veriye hakim olunmuş ve anlamlı veri parçalarını işaretlemek üzere ön kodlama yapılmıştır.

3. Tema Geliştirme (Betimsel Analiz): Ön kodlar, içeriklerindeki ortak noktalara göre gruplanmış ve ana temalar ile alt temalar oluşturulmuştur. Bu süreçte, temaların veri seti içinde sıklıkla tekrar eden yanıtları kapsamına ve ölçeğin kapsamına ilişkin zengin bilgi sunmasına dikkat edilmiştir.

4. Temaların Düzenlenmesi ve Yorumlanması: Oluşturulan temalar, ölçeğin teorik çerçevesi ve araştırma sorusu ışığında düzenlenmiş ve yorumlanmıştır. Bu analizler sonucunda, katılımcıların ölçek maddelerine ilişkin anlama, yorumlama ve algılarına dair derinlemesine bulgular elde edilmiştir.

5. Geçerlik ve Güvenirlik Sağlama: Analizlerin güvenilirliğini arttırmak için, kodlama ve tema oluşturma süreci (ikinci bir lisansüstü öğrencisi ile birlikte) tekrarlanmış ve görüş birliği (intercoder reliability) sağlanmaya çalışılmıştır.

Elde edilen nitel bulgular ile KYATÖ'nün kapsam geçerliği desteklenmeye ve ölçek maddelerinin son halinin verilmesinde, anlaşılabilirlik ve kapsayıcılık sağlanmaya çalışılmıştır. Yapılan analizler doğrultusunda ana tema ve alt temalar oluşturulmuştur.

3.1.4.2. Ön pilot değerlendirme formu analizi

Geliştirilen KYATÖ için beş farklı üniversiteden beş üniversite öğrencisi ile yaklaşık 15-20 dakika süren yarı yapılandırılmış bilişsel görüşmeler (cognitive interviews) gerçekleştirilmiştir. Bu görüşmelerde katılımcılara formdaki maddeler tek tek okunarak; maddeleri anlama düzeyi, maddelerin kendilerinde çağrıştırdığı anlam, kullanılan dil ve ifadelerin netliği sorgulanmıştır. Doldurulan formlar, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık alanında uzman iki kişi tarafından değerlendirilmiştir. Elde edilen nitel veriler, KGO ve Ortalama Puan yöntemlerinden yararlanarak değerlendirilmiş ve maddelere ilişkin, maddelerin kapsam geçerliliği, açıklık, anlaşılabilirlik, temaları temsil boyutu göz önüne alınması suretiyle analiz edilmiştir. Yapılan değerlendirme sonucunda, 34 maddenin tamamında herhangi bir değişikliğe gerek duyulmadan, “Pilot Uygulama” için hazır olduğu kararına varılmıştır.

3.1.4.3. Nicel verilerin analizi

Bu bölümde, KYATÖ'nün geliştirilmesi sürecinde toplanan nicel verilerin analizlerine dair bilgilere yer verilmiştir.

Ön pilot değerlendirme süreci tamamlanan KYATÖ için, AFA öncesinde toplanan veriler analize hazır hale getirmek amacıyla Büyüköztürk'e (2024) göre, bir dizi işlem gerçekleştirilmiştir. AFA için online olarak 422 kişiden elde edilen veriler, SPSS 26.0 paket programına aktarıldıktan sonra kayıp veri taraması yapılmıştır. Yapılan

incelemede, 8 katılıcının bazı maddelere ilişkin istenen cevaplamayı yapmadığı tespit edildiğinden, bu 9 katılımcıdan elde edilen veriler, veri setinden çıkartılmıştır. Sonrasında ölçek maddelerinin uç değerlere sahip olup olmadığına görmek amacıyla her bir ölçek maddesinde elde edilen puanlar Z puanına çevrilmiştir. Z puanına çevrilen her bir madde incelendiğinde ± 3.00 aralığının dışında kalan 8 kişinin verisi, analiz sonuçlarını olumsuz etkilememesi ve faktör yapılarında sapmalara neden olmaması için veri setinden çıkartılmıştır (Aksu vd., 2017). Ölçeğe ilişkin analiz süreci 405 katılımcı üzerinden gerçekleştirilmiştir. KYATÖ'nün her bir maddesi için, AFA'nın varsayımlarından biri olan, maddeler arası doğrusallığın sağlanıp sağlanmadığını ve madde dağılımlarının aşırı çarpık ve basık olup olmadığını kontrol etmek amacıyla, madde düzeyinde çarpıklık ve basıklık değerleri incelenerek normallik testi yapılmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2013). Bu incelemede, KYATÖ'ye ait bütün maddeler çarpıklık ve basıklık bakımından ± 3.00 değer aralığında olduğu görülmüştür (Tabachnick ve Fidell, 2013). Sonrasında, KYATÖ'nün maddeleri arasında çoklu bağlantı sorunu olup olmadığını görmek için maddelerin birbiriyle olan Pearson Korelasyon Katsayıları incelenmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Yapılan incelemede maddeler arasında .80 üzerinde bir ilişkiye rastlanmamıştır. Yapılan bu incelemeler sonucunda, analize hazır hale getirilen veriler üzerinden AFA yapılmıştır. Literatürde nitel veriler ile elde edilen veriler ışığında boyutları belli olan bir ölçek geliştirme sürecinde AFA yerine DFA kullanılması daha uygun bir yöntem olduğu belirtilmektedir (Hair vd., 2019; Thompson, 2004). Çünkü, AFA'nın aksine, DFA ile araştırmacı, sonuçların hesaplanabilmesi için hem bir dizi değişken için var olan faktör sayısını hem de her değişkenin hangi faktöre yükleneceğini belirler. Dolayısıyla, istatistiksel teknik değişkenler faktörlere atanmaz. Bunun yerine araştırmacı, herhangi bir sonuç elde edilmeden önce test edilen teoriye dayanarak bu atamayı yapar. Ancak, ölçek geliştirme sürecinin ilk aşamalarında (madde eleme ve ön faktör yapısını keşfetme aşamasında) AFA sıklıkla kullanılan bir yöntemdir (Büyüköztürk, 2024). Özellikle, toplanan veriler üzerinde AFA yapılarak, nitel verilerden türetilen maddelerin istatistiksel olarak anlamlı bir yapı oluşturup oluşturmadığını görmek, madde havuzunu temizlemek ve olası istatistiksel problemleri görmek için AFA faydalı olabilmektedir (Devellis, 2021; Erkuş, 2022). Bu nedenlerden ötürü, nitel bulgulardan elde edilen yapının doğrulanması için ilk olarak AFA yapılmıştır. AFA sonucunda elde edilen 5 alt boyutlu 20 maddelik KYATÖ'ye ilişkin yapının model uyumluluğunun test edilmesi amacıyla 892 üniversite öğrencisinden hem yüz yüze (hem de “Google Form” üzerinden online olarak veri toplanmıştır. Toplanan

veriler SPSS 26.0 paket programına aktarılmadan önce gözden geçirilmiş olup, eksik veri olan 17 ölçek formu analizlere dahil edilmemiştir. Sonrasında elde edilen veriler için kayıp veri olup olmadığı kontrol edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda kayıp veri olmadığı görülmüştür. Kayıp veri incelemesi sonrasında, ters madde kodlaması (10., 11., 12., 13., 18., 19. ve 20. maddeler) yapılarak KYATÖ'ye ilişkin toplam puan hesaplaması yapılmıştır. Uç değer verisinin olup olmadığını görmek için, toplam puan Z puanına dönüştürülmüştür. Yapılan incelemede 18 kişinin verisinin ± 3.00 değer aralığının dışında kaldığı görüldüğünden, bu kişilerin verileri, veri setinden çıkartılmış ve 857 kişinin verisi üzerinden analizlere devam edilmiştir. Verilerin uç değer kontrolü sonrası çarpıklık, basıklık ve Kolmogorov-Smirnov analizleri kullanılarak normallik dağılımları incelenmiştir. Yapılan incelemede verilerin normal dağıldığı görüldüğünden, bir sonraki aşama olarak eşvaryanslılık (homojenlik) analizi yapılmıştır. Yapılan incelemede, ölçeğe ait toplam puanın homojen bir şekilde dağıldığı tespit edilmiştir. Daha sonra, AMOS 26.0 paket programı kullanılarak DFA yapılmıştır.

DFA süreci tamamlanan KYATÖ'nün ölçüt geçerliği, "Kendini Saklama Ölçeği", "Psikolojik Yardım Aramaya Gönüllülük Ölçeği" ve "Psikolojik Yardım Almaya İlişkin Tutum Ölçeği" ile test edilmiştir. Bu amaçla, 300 üniversite öğrencisinden "Google Form" aracılığıyla çevrimiçi veri toplanmış ve elde edilen veriler SPSS 26.0 programına aktarılmıştır. Veri setinde kayıp veriye rastlanmamış, ters maddeler kodlanmış ve ölçeklerin toplam puanları hesaplanmıştır. Z puanı hesaplamaları sonucunda ± 3.00 sınırını aşan 16 uç değer çıkarılarak analizler 286 katılımcı üzerinden yürütülmüştür. Çarpıklık ve basıklık değerleri ± 3.00 arasında bulunmuş, değişkenlerin homojen dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Ayrıca toplam puanlar arasında çoklu bağlantı sorunu olmadığı görülmüştür ($.80$ 'in altında korelasyon). Sonrasında ise, Kariyer Yardımı Arama Tutumları Ölçeği ile diğer üç ölçüm aracı arasında Pearson Korelasyon Analizi kullanılarak ölçüt geçerliği analizleri gerçekleştirilmiştir.

Yapılan AFA, DFA ve ölçüt geçerliği analizleri sonrasında, KYATÖ'nün, zaman için tutarlı ve kararlı sonuçlar verip vermediğini görmek için test-tekrar test güvenilirliği yapılmıştır. Test tekrar test analizi için 160 üniversite öğrencisi üzerinden 3 hafta arayla yüz yüze olarak veri toplanarak veriler SPSS 26.0 paket programına aktarılmıştır. Yapılan kayıp veri taramasında 12 öğrenci ölçek formunu tam olarak doldurmadığı görüldüğünden bu katılımcıların verileri, veri setinden çıkartılmıştır. Geriye kalan 148 katılımcının verisi üzerinden, ters kodlama yapılarak toplam puan

hesaplanmış ve toplam puan üzerinden uç değer hesaplaması yapılmıştır. Yapılan incelemede, toplam puana ait Z puanının ± 3.00 aralığında olduğu görülmüştür. Sonrasında çarpıklık, basıklık ve Kolmogorov-Smirnov incelemeleri yapılarak toplam puan üzerinden normallik dağılımı incelenmesi yapılmıştır. Veri setinin normal dağılımı anlaşılması üzerine, sonrasında eşvaryanslılık (homojenlik) analizi yapılmıştır. Elde edilen verilerin homojen olduğu tespit edildikten sonra, Pearson Korelasyon Analizi yapılarak KYATÖ için test tekrar test güvenirliği incelenmiştir.

Test tekrar test güvenirliği incelenmesi sonrası KYATÖ'nün cinsiyete göre yanlı olup olmadığını test etmek amacıyla 632'si (%73.70) kadın ve 225'i (26.30) erkek üniversite öğrencisi üzerinde toplanan veriler (DFA analizi için toplanan veri seti) üzerinden ölçüm değişmezliği analizi yapılmıştır. Ölçüm değişmezliği analizi için veriler AMOS 26.0 paket programına aktarılmış, sonrasında ise, Çok Gruplu Doğrulamalı Faktör Analizi (ÇG-DFA) yapılmıştır.

3.1.5. Kariyer Yardımı Arama Tutumları Ölçeği'nin Geliştirme Sürecine İlişkin İşlem

Bu bölümde, araştırma kapsamında, üniversite öğrencilerinin kariyer yardımı arama eğilimlerini belirlemek amacıyla geliştirilen KYATÖ'nün geliştirilme sürecini yansıtan işlem aşamalarına (Devellis, 2021; Erkuş, 2022) detaylı olarak yer verilmiştir. KYATÖ'nün geliştirilme sürecine ilişkin işlem aşamaları ve kısa açıklamaları Tablo 14'te verilmiştir.

Tablo 14. Kariyer Yardımı Arama Tutumları Ölçeği'nin geliştirme aşamaları ve kısa açıklamaları

Sıra No	Aşamalar	Açıklamalar
1	Ölçeğin geliştirilme ihtiyacı	Kariyer Yardımı Arama Tutumları Ölçeğinin geliştirme gereksiniminin açıklanması
2	Ölçülecek kavramın tanımlanması ve ilgili içerikler	Araştırma kapsamında ilgili literatür taranarak Kariyer Yardımı Arama Tutumları kavramının tanımlanması
3	Ölçeğin amacı nedir?	Kariyer Yardımı Arama Tutumlarının Ölçeğinin amacı, kimler için geliştirildiği, nasıl uygulanacağına ilişkin açıklama
4	Madde havuzunun oluşturulması	Teorik yapı temel alınarak literatür taramasının, nitel görüşmelerin yapılması, bulgular ve paralel (eşdeğer) ölçekler incelenerek madde havuzunun oluşturulması
5	Uzman görüşlerinin alınması	Kariyer Yardımı Arama Tutumları Ölçeğinin hazırlanan maddelerine ilişkin uzman görüşlerinin alınması (iki ölçme ve değerlendirme uzmanı, iki kariyer danışmanı, üç rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanı uzmanı, iki Türk Dili ve Edebiyat Bölümü Öğretim Üyesi)
6	Ön pilot uygulaması	“Kariyer Yardımı Arama Tutumları Ölçeği”ne ilişkin maddelerin, pilot uygulamaya geçmeden önce maddelerinin anlaşılabilirliğini test etmek amacıyla 5 üniversite öğrencisi ile yüz yüze olarak görüşülmesi ve istatistiksel olarak ölçek maddelerinin çalışıp çalışmadığını görmek için 60 üniversite öğrencine “Google Form” aracılığı ile online olarak uygulanması
7	Pilot uygulama	Kariyer Yardımı Arama Tutumları Ölçeğine ilişkin maddelerin istatistiksel olarak uygun bileşenlere ayrılıp ayrılmadığını görmek amacıyla yönergeyle beraber hazırlanarak hedef kitleden en az 200 kişiye pilot uygulamanın yapılması
8	Ölçeğin nihai formu	Pilot uygulama sonrası gerekli değerlendirmeler yapılarak Kariyer Yardımı Arama Tutumları Ölçeğinin son halinin verilmesi
9	Asıl uygulama	Kariyer Yardımı Arama Tutumları Ölçeğinin pilot uygulama işleminden sonra, hedef kitleye ölçeğin asıl uygulamasının yapılması
10	Ölçeğin psikometrik özellikleri	Ölçeğin psikometrik özelliklerinin incelenmesi amacıyla Açıklayıcı Faktör Analizinin (AFA), Kendini Saklama Ölçeği, Psikolojik Yardım Aramaya Gönüllülük Ölçeği ve Psikolojik Yardım Almaya İlişkin Tutum Ölçeği ile ilişkileri incelenerek ölçeğe ilişkin ölçüt geçerliliğinin test edilmesi, Doğrulamalı Faktör Analizinin (DFA) yapılması, test tekrar test güvenilirliğinin hesaplanması ve ölçüm değişmezliği analizlerinin yapılması

3.1.5.1. Kariyer Yardımı Arama Tutumları Ölçeği'nin geliştirilme ihtiyacı

Literatürde, üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim sürecinde yardım arama eğilimlerini etkileyen faktörlerin anlaşılması, kariyerlerine ilişkin hedeflerine ulaşmalarını kolaylaştıracağı vurgulanmaktadır (Greco ve Kraimer, 2020; Karabenick, 2004). Ayrıca literatürde üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim görevlerinden biri de kariyer gelişimlerini ilgilendiren konularda desteğe ihtiyaç duydukları zaman, bu desteği sağlayacak formel ve informal kaynaklardan yardım arama girişiminde bulunmaları olarak belirtilmiştir (Erkan vd., 2009; Gallegher, 1992; Özkan ve Yılmaz, 2010). Dolayısıyla, günümüzde bireylerin kariyer yardımı arama eğilimlerini belirlemek için geliştirilmiş ve geliştirilecek ölçeklerin önemli olduğu açık bir gerçektir.

Literatür incelendiğinde, üniversite öğrencilerinin kariyerlerine ilişkin eğilimlerini ölçmek için Rochlen ve diğerleri (1999) tarafından geliştirilen “Kariyer Danışmanlığına Yönelik Tutum Ölçeği” (ATCCS) karşımıza çıkmaktadır. Bu ölçek 2 alt boyutlu olup kariyer danışmanlığı ile ilgili algılanan değeri ve damgalanmayı ölçmeye yöneliktir. Geliştirilen bir diğer ölçek ise Nam ve Park (2015) tarafından geliştirilen “Kariyer Danışmanlığına Yönelik Tutumlar Ölçeği”dir (ATCCS). Bu ölçekte kariyer danışmanlığına yönelik değer ve damgalanma alt boyutlarından oluşan bir ölçektir. Diğer yandan, kariyer ya da iş bulmak, kariyer ya da iş değiştirmek ya da iş piyasasına yeniden girmek isteyen bireylerin kariyer arama yeterliklerini değerlendirmek için, Solberg ve diğerleri (1994) tarafından geliştirilen dört alt boyuttan oluşan (iş arama, mülakat, ağ kurma ve kişisel keşif etkinliği) 35 maddelik “Kariyer Arama Etkinliği Ölçeği” (CSES) bulunmaktadır. Ancak, günümüzde profesyonel kariyer yardımı almanın yaygınlaşması ve kariyer yardımı arama eğilimlerinin anlaşılması, bireylerin sürdürülebilir kariyer hedefleri belirlemeleri ve kariyer hedeflerine ulaşmaları ve etkili bir kariyer gelişim süreci planlamalarının gerekliliği göz önünde bulundurulduğunda, üniversite öğrencilerinin kariyer yardımı arama tutumlarının kariyerleri üzerindeki etkisini ortaya koyacak ölçüm araçlarının gerekliliği ortadayken, yapılan literatür incelemesinde, üniversite öğrencilerinin kariyer yardımı arama tutumlarını ölçmek için geliştirilmiş ya da benzer nitelikte bir ölçüm aracına rastlanmamıştır. Bundan ötürü üniversite öğrencilerinin kariyer yardımı arama tutumlarını ele alan bir ölçme aracı geliştirme gereksinimi doğmuştur. Dolayısıyla araştırma kapsamında geliştirilen kariyer yardımı arama tutumları ölçeği, üniversite öğrencilerinin kariyer yardımı arama tutumlarını ölçme düzeyine sahip olması bakımından önemlidir. Bu yönüyle, geliştirilen KYATÖ, daha önce geliştirilmiş olan ölçüm araçlarından farklılaşmaktadır. Bu nedenle, KYATÖ, kariyer yardımı arama tutumları ölçeği, literatürdeki önemli bir boşluğu doldurma potansiyeline sahiptir.

3.1.5.2. Kariyer Yardımı Arama Tutumları Kavramının Tanımlanması: Ölçülecek kavramın tanımlanması

KYATÖ’nün geliştirme sürecinde, Fishbein ve Ajzen’in (1975) “Gerekçeli Eylem Teorisi”, Ajzen’in (1985) “Planlı Davranış Teorisi”, Kelly ve Achter’in (1995) “Yardım Arama Modeli”, Cepeda-Benito ve Short’un (1998) “Yardım Arama Modeli” ve Cramer’in (1999) “Yardım Arama Modeli” gibi yardım arama modelleri temel

alınmıştır. Bu teoriler kapsamında Kariyer Yardımı Arama Tutumları şu şekilde tanımlanabilir:

Kariyer Yardımı Arama Tutumları: Bireyin kariyer gelişimi sürecinde, kariyer hedeflerine ulaşmak için, kariyeri ile ilgili ihtiyaç duyduğu konularda, iç kaynaklarının yetersiz olduğunu düşünmesi sonucu, kendisine formel ya da informal olarak sunulan kaynakların neler olduğunu bilmesi ve bunları kendi yararına dönük olarak kullanmayı içeren kasıtlı eğilimleridir. Burada informal kaynaklar; bireyin ailesi, arkadaşları, dostları, akrabaları, içinde bulunmuş olduğu sivil toplum örgütleri ve tüm sosyal ilişkilerini kapsar (Cramer, 1999; Eyler, 2016). Formal kaynaklar ise, bireyin kariyer alanlarına ilişkin her türlü sorunsalına bilimsel zeminde cevap verebilecek bilgi ve tecrübeye sahip alan uzmanlarıdır (Leventhal vd., 2003). Bireyin iç kaynakları, bireyin karşılaşmış olduğu durumlar karşısında olumlu ya da olumsuz duygularını, değerlendirmelerini, çıkarımlarını (Ajzen ve Fishbein, 1980; Cramer, 1999); bireyin gerçekleştirmek istediği eylemleri için kendi içinden gelen arzularını ve gayretlerini (Ajzen, 1991: 179) ve bir davranışın yapılabilmesi için bireyin ihtiyaç duyduğu kaynaklarını ve fırsatlarına ilişkin inançlarını ifade eder (Ajzen, 1991).

3.1.5.3. Kariyer Yardımı Arama Tutumları Ölçeğinin amacı

KYATÖ'nün geliştirilme amacı, bireyin kariyer gelişimi sürecinde kariyer hedeflerine ulaşmak için kariyeri ile ilgili ihtiyaç duyduğu konularda duygu, düşünce ve davranışlarını içeren kariyer yardımı arama tutumlarına ilişkin eğilimlerini ölçmeyi amaçlamaktadır.

3.1.5.4. Kariyer yardımı Arama Tutumları Ölçeğinin madde havuzunun oluşturulması

KYATÖ'nün maddelerini oluşturmak için kariyer yardımı arama tutumlarının teorik alt yapısına dayalı tanımının yapılmasından sonra, tanıma ilişkin göstergelerden yola çıkılarak ölçek maddeleri yazımında üç farklı yöntemden yararlanılarak 72 maddeden oluşan bir ölçek madde havuzu oluşturulmuştur (Devellis, 2021; Erkuş, 2022). Ölçek maddeleri yazılımında yararlanılan yöntemler şu şekildedir:

Birinci Yöntem: Geliştirilecek olan ölçeğin dayandırıldığı kuramsal yaklaşımlar ve ilgili araştırmaların sonuçlarından faydalanılmıştır.

İkinci Yöntem: Ölçeğin madde havuzunun yazılması sürecinde alan yazında geliştirilen ve Türkçeye uyarlanan ölçeklerden de yararlanılmıştır. Yararlanılan bu ölçekler şunlardır: Larson ve Chastain'ın (1990) geliştirdiği, Terzi, Güngör ve

Erdayı'nın (2010) Türkçeye uyarladığı “Kendini Saklama Ölçeği (Self-Concealment Scale)”; “Psikolojik Yardım Aramaya Gönüllülük Ölçeği” (Cihangir-Çankaya, Altun ve Sürücü, 2007); Fischer ve Turner'in (1970) geliştirdiği ve Türküm'ün (2004b) Türkçeye uyarladığı “Psikolojik Yardım Almaya İlişkin Tutum Ölçeği”.

Üçüncü Yöntem: Ölçeğin dayandırıldığı kuramsal yaklaşımlara dayalı olarak hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla, görüşme yöntemi kullanılarak kadın ve erkek dağılımı da göz önünde bulundurularak 16 farklı üniversitenin 15 farklı bölümünde okuyan 25 üniversite öğrencisi ile nitel çalışma kapsamında görüşmeler yapılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme soruları EK 2’de verilmiştir.

3.1.5.5. Kariyer Yardımı Arama Tutumları Ölçeğinin maddelerine ilişkin uzman görüşlerinin alınması

KYATÖ'nün geliştirilme sürecinde, uzman görüşlerinin alınmasından önce, kariyer yardımı arama tutumları üzerine bir literatür taraması yapılmıştır. Sonrasında, kariyer yardımı arama tutumları üzerine kuramsal bakış açıları ve geliştirilen ölçekler incelenerek, KYATÖ'nün madde havuzunu oluşturmak için, ölçeğe konu olacak örneklem grubuyla nitel bir görüşme yapmak amacıyla kuramsal bakış açıları ve geliştirilen ölçeklerden yola çıkılarak yarı yapılandırılmış bir görüşme formu hazırlanmıştır. Hazırlanan form, ölçme ve değerlendirme ve nitel araştırma alanında birer Doçent, rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanında üç Dr. Öğretim Üyesine gönderilerek uzman değerlendirilmesi istenmiştir. Ancak uzman değerlendirmesi olarak, ölçme ve değerlendirme ve nitel araştırma alanında bir Doçent, rehberlik ve psikolojik danışma alanında Dr. Öğretim Üyesi yazılı ve sözlü olarak geri dönüş yapmıştır. Alınan uzman geribildirimleri neticesinde, yarı yapılandırılmış görüşme formu düzenlenmiş ve görüşme için formun son şekli verilmiştir. Yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak, görüşme yapılacak olan üniversite öğrencilerinin belirlenmesi amacıyla on altı farklı üniversiteden birer öğretim üyesi ile ofis iletişim numaraları telefonla aranarak görüşülmüş, araştırma hakkında bilgi verilmiştir. Öğretim üyeleri ile araştırmanın içeriği ve araştırmaya katılacak öğrencilerin belirlenmesi konusunda yaklaşık olarak beş ile 15 dakika arasında bir görüşme gerçekleştirilmiştir. Bu görüşmeler sonucunda, kariyer yardımı arama konusunda görüşmeye ihtiyacı olan üniversite öğrencileri tespit edilmiştir. Tespit edilen üniversite öğrencileriyle telefonda görüşülerek görüşme soruları hakkında bilgi verilmiş ve görüşmeyi kabul eden öğrencilere, görüşme soruları gönderilmiş ve görüşme saati ve platformuna (zoom

platformu) karar verilmiştir. Görüşmeyi kabul eden her bir öğrenci (25 öğrenci) ile belirlenen saatte ve platformda görüşme yapılarak yarı yapılandırılmış form eşliğinde sorular sorulmuş ve yapılan görüşmeler kayıt altına alınmıştır. Yapılan incelemede görüşmelerin 23 ila 65 dakika arasında sürdüğü görülmüştür. Görüşmeler bittikten sonra, kayıt altına alınan görüşmeler deşifre edilerek Maxqda 24.0 paket programına aktarılmıştır. Elde edilen veriler üzerinden rehberlik ve psikolojik danışma alanında iki uzman tarafından keşifsel analizler yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, katılımcıların kariyer yardımı arama tutumlarının bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlarda tematik olarak temsil eden: olumlu duygulanım, niyet, öznel norm/sosyal destek, olumsuz duygulanım ve kendini saklama davranışı olmak üzere beş ana temaya ulaşılmıştır. Deşifre edilen görüşmeler ana ve alt temalara ayrılırken, literatürde belirtilen kuramsal bilgilerin aksine, hiç öngörmediğimiz (örneğin, kariyer yardımı aramaya ilişkin kaynak türleri gibi) temalar ortaya çıktığı görülmüştür. Bu durumda öncelik kuramsal bilgiye değil, ampirik veriye verilerek, ortaya çıkan bu temalar, daha sonra yapılacak araştırmalarda doğrulanmak üzere farklı bağlam ve katılımcı grupları üzerinde derinlemesine incelenmek ve kuramsal çerçevenin sınırları genişletilmek üzere bir öneri olarak sunulmuştur. Sonrasında, kuramsal yaklaşım ve nitel görüşmeler sonucu öğrenci görüşlerinden elde edilen verilerin analiz sonuçları temel alınarak 72 maddelik bir madde havuzu oluşturulmuştur. Ölçek madde havuzunu oluşturma sürecinde, yapılan analiz sonucunda elde edilen kariyer yardımı arama tutumlarını temsil eden beş ana tema geliştirilmek istenen kariyer yardımı arama tutumları ölçeğinin alt bileşenleri olarak kabul edilmiştir. Bu doğrultuda, her bir ana temaya uygun maddeler yazılmıştır. Ölçek madde havuzunu oluşturan ana temalara ilişkin özet bilgi, Tablo 15'te sunulmuştur.

Tablo 15. Madde havuzunu oluşturan temalar ve onları temsil eden madde sayıları

Temalar	Temsil Eden Madde Sayısı
Niyet	15
Olumlu duygulanım	14
Olumsuz duygulanım	15
Kendini saklama	14
Öznel norm	14
Toplam madde sayısı	72

Tablo 15 incelendiğinde, geliştirilmek istenen kariyer yardımı arama tutumları ölçeğine ilişkin alt bileşenler ve her bir alt bileşene ilişkin yazılan madde sayılarına yer verildiği görülmektedir.

KYATÖ'nün madde havuzu oluşturulduktan sonra, hem rehberlik ve psikolojik danışma hem de kariyer alanında beş uzmana (Üç Doçent - İki Dr. Öğretim Üyesi) yapılan analizler sonucu ortaya çıkan ana ve alt temaları göz önünde bulundurarak, her bir madde için "Dil ve Anlaşılabilirlik" "Kapsam Uygunluğu" ve Ölçütle İlişkisi" olmak üzere üç boyutta beşli Likert tipi (1=Çok Uygunsuz, 5= Çok Uygun) bir değerlendirme ölçeği (Kapsam Geçerliği Değerlendirme Formu) şeklinde gönderilmiştir. Uzmanlardan ayrıca her bir maddeye ilişkin açık uçlu görüş ve düzeltme önerileri de istenmiştir. Uzmanların görüşleri ve değerlendirmelerinin analizinde "Kapsam Geçerlik Oranı" ve "Ortalama Puan" gibi iki temel yöntemden yararlanılmıştır. Maddelerin Kapsam Geçerlik Oranı değerlendirmesinde, Lawshe (1975) yöntemine göre, her bir madde için kapsam uygunluğu puanları hesaplanmıştır. Bu yöntemle göre beş uzman için değer, 0.80'dir. KGO'su 0.80'nin altında kalan maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Ortalama Puan yönteminde ise, maddelerin "Dil ve Anlaşılabilirlik", "Kapsam Uygunluğu" ve "Ölçüt İlişkisi" dikkate alınarak, her bir maddenin ortalama puanı hesaplanmıştır. Ortalaması 4.00'ün altında kalan maddeler yenilenmesi gereken maddeler olarak kararlaştırılmıştır. KGO ve Ortalama Puan yöntemlerinden yararlanarak 34 madde üzerinde uzlaşılarak yeni bir taslak form oluşturulmuştur. Diğer 38 madde ise yenilenmeksizin taslak formdan çıkarılmıştır.

3.1.5.6. Kariyer Yardımı Arama Tutumları Ölçeği'nin taslak formuna ilişkin ön pilot uygulaması

KYATÖ'nün maddelerinin katılımcılar tarafından anlaşılıp anlaşılmadığını değerlendirmek için, "Ön Pilot Değerlendirme Formu" şeklinde 34 maddelik bir form hazırlanmıştır. Hazırlanan bu form kullanılarak, beş üniversite öğrencisi ile yaklaşık 15-20 dakika süren yarı yapılandırılmış bilişsel görüşmeler (cognitive interviews) gerçekleştirilmiştir. Bu görüşmelerde katılımcılara formdaki maddeler tek tek okunarak; maddeleri anlama düzeyi, maddelerin kendilerinde çağrıştırdığı anlam, kullanılan dil ve ifadelerin netliği sorgulanmıştır. Elde edilen nitel veriler, KGO ve Ortalama Puan yöntemlerinden yararlanarak değerlendirilmiş ve maddelere ilişkin maddelerin kapsam geçerliliği, açıklık, anlaşılabilirlik, temaları temsil boyutu göz önüne alınarak 34 maddenin

tamamında herhangi bir değişikliğe gerek duyulmadan ölçek maddelerinin “Pilot Uygulama” için hazır olduğu kararına varılmıştır.

3.1.5.7. Kariyer Yardımı Arama Tutumları leği’nin taslak formuna ilişkin pilot uygulama

n pilot uygulama sonucunda pilot uygulama için hazır olduğuna karar verilen 34 maddelik KYAT kullanılarak, araştırmanın ana evrenini temsil edecek şekilde, kadın ve erkek dağılımına dikkat edilerek, 2 farklı niversitenin, 5 farklı fakültesinde eğitim gören ve 10 farklı bölümde okuyan 60 niversite öğrencisinden veri toplanmıştır. Toplanan veriler, SPSS 26.0 paket programına aktarılarak, ölçek maddelerinin yapı geçerliğini test etmek ve alt boyutlarını ortaya çıkarmak için AFA uygulanmıştır. Yapılan analizde, KMO değerinin 0.72 ve Bartlett Küresellik Testinin 0.05’ten küçük olduğu, maddelerin faktör yük değerlerinin 0.25’in üzerinde olduğu, ölçeğin geneli ve her bir alt boyutu için Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayılarının 0.60’ın üzerinde olduğu görülmüştür. Yapılan bu inceleme Erkuş’un (2022) belirttiği ölçek geliştirme sürecindeki n değerlendirme kriterlerine göre, kabul edilebilir düzeyde olduğu, ölçeğin yapı geçerliği ve güvenirliğinin belirlenen kriterleri sağladığı görülmüştür. Bu sonuçlar dikkate alınarak ölçeğin asıl uygulamaya hazır olduğu kararına varılmıştır.

3.1.5.8. Kariyer Yardımı Arama Tutumları leği’nin nihai formu

Bu aşamada, kariyer alanında uzman bir Doçent, bir Dr. Öğretim yesi ve bir Lisansüstü ğrencisi biraraya gelerek, oluşturulan 34 maddelik ölçeğin geliştirilme sürecinde dikkate alınan, kuramsal yaklaşım, nitel görüşmeler, geliştirilen ve Türkçeye uyarlanan ölçekler, uzman görüşleri, n pilot ve pilot uygulama sonuçları değerlendirmiştir. Yapılan değerlendirme sonucunda, leği geliştirmek için oluşturulan 34 maddelik yapının uygun ve yeterli olduğuna ve asıl uygulama aşamasına geçilmesine karar verilmiştir.

3.1.5.9. Kariyer Yardımı Arama Tutumları lek formunun asıl uygulaması için veri toplama işlemi

Geliştirilen KYAT’nnasıl uygulaması için yeni bir form hazırlanmıştır. Bu formda kişisel bilgi formu, ölçeğin yönergesi ve ölçek formuna yer verilmiştir. KYAT’nn AFA yoluyla ölçeğin yapı geçerliğini test etmek ve alt boyutlarını ortaya çıkarmak için uygun örneklem (cognitive sample) yöntemi kullanılarak “Google Form” üzerinden veri toplanmıştır.

3.1.5.10. Kariyer Yardımı Arama Tutumları Ölçeğinin psikometrik özelliklerinin değerlendirilmesi için yapılan işlemler

Bu aşamda, uygun örnekleme (cognitive sample) yöntemi yoluyla, geliştirilen KYATÖ'nün psikometrik özelliklerinin incelenmesi amacıyla, AFA, DFA, ölçüt geçerliği, test tekrar test, ölçüm değişmezliği analizleri yapılmıştır. Yapılan analizlerin sonuçlarına, bulgular bölümünde ayrıntılı olarak yer verilmiştir.

3.2. Kariyer Yardımı Arama Temelli Psikoeğitim Programının Geliştirilmesine İlişkin Yöntem

Bu bölümde, Kariyer Yardımı Arama Temelli Psikoeğitim Programı'na dair araştırma deseni, çalışma grupları, veri toplama araçları, verilerin toplanma süreci, verilerin analizi ve araştırma sürecine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Bu araştırmanın ikinci aşamasında, “Kariyer Yardımı Arama Temelli Psikoeğitim Programı”nın (KYATPP) üniversite öğrencilerinin kariyer yardımı arama becerileri üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla 2x3'lük karışık (split-pilot) desen kullanılmıştır. Bu desen, farklı kategorilerde bulunan denekleri (deney ve kontrol gruplarını) ve tekrarlı ölçümleri (öntest-sontest-izleme) ifade etmektedir (Büyüköztürk vd., 2024). Bu araştırmanın bağımsız değişkeni, kariyer yardımı arama temelli psikoeğitim programı iken; bağımlı değişkeni üniversite öğrencilerinin kariyer yardımı arama tutumlarıdır. Araştırmanın desenine ait gösterim Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 16. Araştırma deseni

Grup	Ön Test	İşlem (11 hafta)	Son Test	İzleme
Deney Grubu	Kariyer yardımı arama tutumları ölçeği	Kariyer Yardımı Arama Temelli Psikoeğitim Programı	Kariyer yardımı arama tutumları ölçeği	Kariyer yardımı arama tutumları ölçeği
Kontrol Grubu	Kariyer yardımı arama tutumları ölçeği	-	Kariyer yardımı arama tutumları ölçeği	Kariyer yardımı arama tutumları ölçeği

Tablo 16'da da görüldüğü üzere, araştırmada öncelikle deney ve kontrol gruplarına, KYATÖ ön test olarak uygulanmıştır. Daha sonra deney grubuna on bir haftalık kariyer yardımı arama temelli psikoeğitim programı uygulanmış, bu süre zarfında kontrol grubuna herhangi bir işlem yapılmamıştır. Deney grubuna uygulanan programın tamamlanmasının ardından hem deney hem de kontrol grubuna, KYATÖ son test olarak tekrar uygulanmıştır. Dokuz hafta sonra ise, her iki gruba da KYATÖ,

izleme testi olarak yeniden uygulanmıştır. Uygulama sürecinin tamamlanmasının ardından, kariyer yardımı arama temelli psikoeğitim programının bağımlı değişken üzerindeki etkisini değerlendirmek amacıyla, son oturumda katılımcıların görüşlerini almak için “KYATPP Genel Değerlendirme Formu” (EK 6) kullanılmıştır. Bunun yanı sıra, izleme testi verilerinin elde edilmesinden üç hafta sonra, katılımcılara yüz yüze olarak “KYATPP Genel Değerlendirme Soruları” (EK 7) verilmiş, bu soruları yanıtlamaları istenmiştir. Ayrıca programın uygulanma sürecinde sekiz oturumun (her haftanın kazanımları ve içeriği dikkate alınarak kontrol listesi şeklinde) uygulanma güvenilirliği alınmıştır.

3.2.1. Kariyer Yardımı Arama Temelli Psikoeğitim Programının Geliştirilmesine İlişkin Çalışma Grupları

Bu bölümde, deneysel işlem sürecine ait çalışma grupları hakkında bilgi verilmiştir.

Araştırmada öncelikle, “Kariyer Yardımı Arama Temelli Psikoeğitim Programı”nın deney grubuna uygulanmasından önce; hazır bir psikoeğitim programının etkinliğini test etmek, gerekli düzenlemeleri yapmak ve uygulama sürecindeki olası sorunları önceden tespit etmek amacıyla, rehberlik ve psikolojik danışmanlık lisans programında eğitim gören altı öğrenciye programın dört oturumunun pilot uygulaması yapılmıştır. Yapılan pilot uygulama süreci ve sonrası, yapılan gözlemler ve değerlendirme sonuçlarına göre, programın çalışma grubuna uygunluğu, içeriği ve süresi gözden geçirilmiş ve programın son hali verilmiştir. Son aşamada, 2024-2025 eğitim öğretim güz yarıyılında, KYATPP’nin deneysel uygulaması yapılmıştır. Pilot ve deneysel uygulamaya ilişkin çalışma grupları hakkında detaylı bilgiler aşağıda sunulmuştur.

3.2.1.1. Pilot uygulamaya ilişkin çalışma grubu

Bu bölümde, araştırma kapsamında geliştirilen KYATPP’nin deneysel işlem öncesi yapılan pilot uygulamasına dair çalışma grubu hakkında bilgi verilmiştir.

Araştırma kapsamında, KYATPP’nin etkililiğini test etmek, gerekli düzenlemeleri yapmak ve uygulama sürecindeki olası sorunları önceden tespit etmek amacıyla, rehberlik ve psikolojik danışmanlık lisans programında eğitim gören altı öğrenciye programın dört oturumunun pilot uygulaması yapılmıştır. Bu kapsamda, amaçlı (pratik amaçlı bilinçli seçim) örneklem yöntemlerinden kolay ulaşılabilir örneklem yöntemi benimsenmiştir. Amaçlı (pratik amaçlı bilinçli seçim) örneklem

türlerinden biri olan kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi, araştırma kapsamında, araştırmaya ilişkin verileri en hızlı, ucuz ve pratik şekilde değerlendirebilmek amacıyla katılımcıların bilinçli olarak gönüllülük esasına göre seçildiği örnekleme yöntemidir (Büyüköztürk, 2024). Kariyer yardımı arama temelli psikoeğitim programının pilot uygulama sürecine ilişkin çalışma grubuna dair demografik bilgiler Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17. Pilot uygulamaya ilişkin çalışma grubuna ait demografik bilgiler

Kod Adı	Yaş	Üniversite	Bölümü	Sınıf Düzeyi
Merih	20	Vakıf Üniversitesi	Rehberlik ve psikolojik danışmanlık	İkinci sınıf
Mercan	21	Vakıf Üniversitesi	Rehberlik ve psikolojik danışmanlık	Üçüncü sınıf
Hasan	20	Vakıf Üniversitesi	Rehberlik ve psikolojik danışmanlık	İkinci sınıf
İlknur	21	Vakıf Üniversitesi	Rehberlik ve psikolojik danışmanlık	Üçüncü sınıf
Ceren	19	Vakıf Üniversitesi	Rehberlik ve psikolojik danışmanlık	Birinci sınıf
Şengül	19	Vakıf Üniversitesi	Rehberlik ve psikolojik danışmanlık	Birinci sınıf

Not: Katılımcı simleri etik kurallar gereği kod adı dönüştürülmüştür.

Tablo 17’de de görüldüğü üzere, KYATPP’nin pilot uygulamasına ilişkin çalışma grubuna ait demografik bilgiler incelendiğinde, çalışma grubunun bir erkek ve beş kadın katılımcıdan oluştuğu, yaşları 19 ile 20 arasında değiştiği ve katılımcıların sınıf düzeyi birinci, ikinci ve üçüncü sınıf düzeyinde olduğu görülmektedir. Ayrıca, katılımcıların hepsi bir vakıf üniversitesinin rehberlik ve psikolojik danışmanlık bölümü öğrencisi olduğu görülmektedir.

3.2.1.2. Deneysel uygulamaya ilişkin deney ve kontrol gruplarına ait çalışma grupları

Bu bölümde, araştırma kapsamında geliştirilen KYATPP’nin deneysel işlem sürecine ilişkin deney ve kontrol gruplarına dair çalışma grupları hakkında bilgi verilmiştir.

Bu araştırma, KYATPP’nin etkililiğini test etmek amacıyla, yarı-deneysel bir desen olarak tasarlanmıştır. Çalışma grubu, uygun örnekleme yöntemiyle (convenience sampling) belirlenmiş ve çalışmaya katılmayı kabul eden üniversite öğrencilerinden oluşmaktadır.

Deney ve kontrol grubunun oluşturulması sürecinde, gruplar arasında başlangıçtaki dengeyi (homojenliği) arttırmak amacıyla eşleştirme (matching) yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda, çalışmaya katılmaya gönüllü ve uygun olan katılımcılar arasından, demografik özellikler (bölüm, cinsiyet, yaş) ve ön test puanları açısından

benzer olan çiftler belirlenmiştir. Bu eşleştirilmiş çiftlerden, rastgele olmayan atama ile birer üye deney grubuna (n=11), diğer üye ise kontrol grubuna (n=11) atanmıştır. Kontrol grubunun atamasında, katılımcıların programın uygulanacağı saatlerde ders yoğunluğu veya başka kurslara katılmak zorunda olması gibi pratik kısıtlar da dikkate alınmıştır. Bu yöntem, katılımcıların gruplara tamamen rastgele atanmadığı durumlarda başvuru ve grupların karşılaştırılabilirliğini sağlamak için kullanılan bir yarı-deneyssel desen uygulamasıdır (Büyüköztürk, 2024; Creswell ve Creswell, 2017; Patton, 2014).

Yarı-deneyssel desen kapsamında oluşturulan deney ve kontrol gruplarında, deneysel uygulama sürecinde, katılımcı kaybı (mortality) yaşanmıştır. Deney grubundan dört katılımcı çeşitli nedenlerle çalışmadan ayrılmıştır: bir katılımcı sağlık sorunları, bir katılımcı uygulama saatinin başka bir kursla çakışması, bir katılımcı herhangi bir mazeret belirtmeksizin programı terk etmiş ve sağlık bilimleri fakültesinden bir katılımcı ise staj yoğunluğu nedeniyle programı tamamlayamamıştır. Bu kayıplar sonucunda deney grubundaki katılımcı sayısı 11'den 7'ye düşmüştür.

Araştırmada iç geçerliği tehdit eden önmeli bir unsur olan katılımcı kaybının etkilerini en aza indirmek ve grupların başlangıçtaki eşleştirilmiş yapısını analiz aşamasında da koruyabilmek amacıyla, kontrol grubundan da rastgele olmayan bir seçimle dört katılımcı çıkarılarak veri analizlerine her iki gruptan da yedişer katılımcı dahil edilmiştir. Bu strateji, grupların niceliksel olarak eşitlenmesini ve nihai analizlerin bu denk gruplar üzerinden yürütülmesini sağlamıştır. Sonuç olarak, veri analizleri toplam 14 katılımcı (deney grubu: 7, kontrol grubu: 7) üzerinden gerçekleştirilmiştir. KYATPP'nı tamamlayan deney grubuna ait demografik bilgiler Tablo 18'de verilmiştir.

Tablo 18. Deneysel işlem sürecine ilişkin deney grubuna ait demografik bilgiler

Kod Adı	Yaş	Üniversite	Bölümü	Sınıf Düzeyi
Nesli	23	Vakıf Üniversitesi	Okul öncesi öğretmenliği	İkinci sınıf
Ayşegül	23	Vakıf Üniversitesi	Özel eğitim öğretmenliği	İkinci sınıf
Salih	24	Devlet Üniversitesi	Hemşirelik	Dördüncü sınıf
Selim	22	Vakıf Üniversitesi	Okul öncesi öğretmenliği	Üçüncü sınıf
Zühre	23	Vakıf Üniversitesi	Okul öncesi öğretmenliği	Üçüncü sınıf
Menekşe	19	Vakıf Üniversitesi	Rehberlik ve psikolojik danışmanlık	İkinci sınıf
Meltem	20	Vakıf Üniversitesi	Okul öncesi öğretmenliği	İkinci sınıf

Not: Katılımcı simleri etik kurallar gereği kod adı dönüştürülmüştür.

Tablo 18 incelendiğinde, deneysel uygulamaya ilişkin deney grubundaki çalışma grubunun demografik özellikleri şu şekilde özetlenebilir: katılımcıların ikisi erkek, beşi

ise kadındır. Bir katılımcı devlet üniversitesinde, diğerleri ise vakıf üniversitesinde eğitim almaktadır. Bölümlere göre dağılım incelendiğinde, dört katılımcının okul öncesi öğretmenliği, birinin özel eğitim öğretmenliği, birinin hemşirelik ve birinin rehberlik ve psikolojik danışmanlık bölümünde öğrenim gördüğü görülmektedir. Ayrıca, katılımcıların dört tanesi ikinci sınıf, ikisi üçüncü sınıf ve biri dördüncü sınıf seviyesinde eğitimine devam etmektedir.

Araştırma kapsamında geliştirilen kariyer yardımı arama temelli psikoeğitim programının deneysel işlem sürecine ilişkin kontrol grubuna ait çalışma grubunun demografik bilgileri Tablo 19’da verilmiştir.

Tablo 19. Deneysel işlem sürecine ilişkin kontrol grubuna ait demografik bilgiler

Kod Adı	Yaş	Üniversite	Bölümü	Sınıf Düzeyi
Zahide	20	Vakıf Üniversitesi	Okul öncesi öğretmenliği	Üçüncü sınıf
Sevgi	21	Vakıf Üniversitesi	Okul öncesi öğretmenliği	Üçüncü sınıf
Habip	21	Vakıf Üniversitesi	Hemşirelik	Üçüncü sınıf
Tahir	21	Vakıf Üniversitesi	Okul öncesi öğretmenliği	Üçüncü sınıf
Zara	20	Vakıf Üniversitesi	Rehberlik ve psikolojik danışmanlık	İkinci sınıf
Lalin	20	Vakıf Üniversitesi	Okul öncesi öğretmenliği	Üçüncü sınıf
Hale	22	Vakıf Üniversitesi	Okul öncesi öğretmenliği	İkinci sınıf

Not: Katılımcı simleri etik kurallar gereği kod adı dönüştürülmüştür.

Tablo 19 incelendiğinde, araştırma kapsamında gerçekleştirilen deneysel uygulamanın kontrol grubundaki çalışma grubunun demografik özellikleri şu şekilde özetlenebilir: katılımcılardan ikisi erkek, beşi ise kadındır. Tüm katılımcılar bir vakıf üniversitesinde öğrenim görmekte olup, beşi okul öncesi öğretmenliği, biri hemşirelik ve biri rehberlik ve psikolojik danışmanlık bölümü öğrencisidir. Ayrıca, katılımcıların beşi üçüncü sınıfta, ikisi ise ikinci sınıfta eğitimine devam etmektedir.

Bu araştırmanın çalışma grubunu üniversite öğrencilerinin oluşturmasının temel nedeni, ergenlik sonrası yetişkinliğe geçiş döneminde olmaları ve kariyer gelişimleri açısından kritik bir evrede bulunmalarındır. Özellikle eğitim fakültesi öğrencileri, mezuniyet sonrasında doğrudan öğretmenlik gibi oldukça spesifik bir meslek alanına girecek olmaları nedeniyle kariyer kararları ve kariyer yardımı arama davranışları açısından incelenmesi gereken önemli bir gruptur. Dolayısıyla, araştırmada çalışma grubunun genellikle eğitim fakültesinde seçilmesinin gerekçeleri şunlardır:

1. Mesleki Kimliğin Erken Şekillenmesi: Öğretmen adayları, lisans eğitimleri boyunca sadece akademik bilgi değil, aynı zamanda güçlü bir mesleki kimlik de

edinirler. Bu kimlik arayışı, onları kariyer konularında daha fazla yardım aramaya yönlendirebilir.

2. Yüksek Düzeyde Mesleki Kaygı: Öğretmenlik, devlet kadrosuna atanma ve özel sektörde istihdam gibi belirsizlikler barındıran bir alandır. Bu belirsizlik, öğrencilerde kariyer kaygısını arttırarak yardım arama davranışını tetikleyebilecek potansiyel bir faktördür.

3. Programın Hedef Kitlesi ile Uyumu: Geliştirilen KYATPP, kariyer seçimine yönelik psiko-eğitsel bir programdır. Eğitim fakültesi öğrencileri, henüz mesleki kariyerlerinin başında olan ve bu tür bir programdan en üst düzeyde fayda sağlayabilecek bir gruptur.

Yukarıdaki nedenlerden dolayı, eğitim fakültesi öğrencileri, kariyer yardımı arama davranışlarını incelemek ve bu davranışı geliştirmeye yönelik bir programı test etmek için uygun (convenient) örneklem olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca, deney ve kontrol grupları incelendiğinde, çalışmanın örneklem büyüklüğü, ulaşılabilir örneklem/uygun örneklem yöntemiyle belirlenmiştir. Dolayısıyla çalışma, belirli bir üniversite ve belirli bir zaman diliminde çalışmaya gönüllü olan katılımcılar ile sınırlıdır.

Çalışmada, katılımcı kaybı (mortality) sonrasında gruplar 7’şer katılımcıdan oluşmuştur. Bu nedenle, örneklem büyüklüğünün istatistiksel gücü sınırlıdır. Bu durum, bulguların genellenebilirliğini kısıtlayabilecek bir unsurdur. Ancak, yarı-deneysel araştırmalarda nitel ve nicel verileri bütünleştiren bir yaklaşım benimsendiğinde, küçük örneklem derinlemesine inceleme için değerli olabilmektedir. Bu çalışmada da deneysel uygulama sonrası, yapılan uygulamaların etkililiği, deneysel uygulama sonrasında genel değerlendirme ve izleme testinden üç hafta sonra ise, açık uçlu sorular yardımıyla programın etkililiğinin değerlendirmesi yapıldığından örneklem büyüklüğünün dez avantajları minimize edilmiştir.

3.2.2. Kariyer Yardımı Arama Temelli Psikoeğitim Programının Deneysel Olarak Uygulanma Sürecine İlişkin Veri Toplama Araçları

Bu bölümde, KYATPP’nın deneysel olarak uygulanma sürecine ilişkin veri toplama araçlarına yer verilmiştir. Bölüme ilişkin veri toplama araçlarına dair bilgiler aşağıda sunulmuştur.

3.2.2.1. Kişisel Bilgi Formu

Bu araştırmada, katılımcılardan bilgi elde etmek için, demografik özellikler olarak şu sorular sorulmuştur: cinsiyet, yaş, anne ve baba eğitim düzeyi, okunan üniversite, okunan fakülte, okunan bölüm, sınıf düzeyi, ailenin aylık geliri, kardeş sayısı ve daha önce hiç kariyer yardımı alıp almadıkları sorulmuştur.

3.2.2.2. Kariyer Yardımı Arama Tutumları Ölçeği

KYATÖ, araştırma kapsamında, üniversite öğrencilerinin kariyer yardımı arama eğilimlerini belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek 5'li Likert tipli olup (1: kesinlikle katılmıyorum – 5: kesinlikle katılıyorum) 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin 7 maddesi (olumsuz duygulanım ve kendini saklama boyutunun maddeleri) ters puanlamakta olup ölçekte alınabilecek en az puan 20, en yüksek puan 100'dür. Ölçekte alınan yüksek puanlar, bireylerin kariyer desteği arama eğilimlerinin güçlü olduğunu gösterirken; düşük puanlar ise, bu eğilimin zayıf olduğunu göstermektedir. Ölçeğin KMO değeri .89 olarak hesaplanmıştır. Ölçek, beş faktör ve 20 maddeden oluşmakta olup ölçeğin tüm maddeleri toplam varyansın 65.21'ini açıklamaktadır. Ölçeğin faktör yük değerleri ise, .48 ila .96 arasında değişmektedir. Ölçeğin tüm maddeler için iç tutarlılık Cronbach Alfa katsayısı .87'dir. Ölçeğin alt boyutlarına ait Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları; niyet için .87, olumlu duygulanım için .80, kendini saklama için .78, öznel norm için .74 ve olumsuz duygulanım için .76 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin DFA sonrası uyum iyiliği değerleri; $\chi^2/sd= 2.11$, SRMR= .03, GFI= .96, NFI= .95, TLI= .97, CFI= .97, RMSEA= .03'tür. Ayrıca KYATÖ'nün cinsiyet aleyhinde yanlı bir ölçüm yapıp yapmadığını belirlemek için 632'si (%73.70) kadın ve 225'i (26.30) erkek üniversite öğrencisinden toplanan veriler (DFA analizi için toplanan veri seti) üzerinden ölçüm değişmezlik analizi yapılmıştır. KYATÖ EK 4'te sunulmuştur.

3.2.2.3. Kariyer Yardımı Arama Temelli Psikoeğitim Programına ilişkin Likert değerlendirme formu

KYATPP Genel Değerlendirme Formu, katılımcıların bireysel ve grup düzeyindeki hedeflere ulaşma durumu, etkinliklerin yeterliliği ve programın genel faydalılığı hakkındaki algılarını derecelendirmelerine olanak tanıyan bir ölçek yapısına sahiptir. Araştırmanın son oturumunda, deney grubundaki katılımcılarla paylaşarak doldurulması istenen bu formun içeriği aşağıda özetlenmiştir.

KYATPP Genel Değerlendirme Formu, programın planlanma ve uygulanma süreçlerinin etkinliğini değerlendirmeyi amaçlayan bir araçtır. Form, katılımcılardan,

kariyer yardımı arama temelli psikoeğitim programına ilişkin bireysel farkındalık artırma, problem çözme becerilerini geliştirme ve kariyer gelişimi üzerindeki etkilerine ilişkin geri bildirim toplamayı hedefler. Ayrıca, grup liderinin etkinliğini ve programın genel memnuniyet düzeyini değerlendirmek için de kullanılmıştır.

Formun içeriğinde, programın içeriğine, uygulanmasına ve lidere yönelik katılımcıların görüşlerine dair çeşitli boyutlarda ele alınmıştır. Bu boyutlar arasında, programın bireysel ve çevresel faktörler konusundaki farkındalığı artırma potansiyeli, bilişsel çarpıtmalar ve duygusal tepkiler üzerindeki etkileri, profesyonel yardım arama davranışını teşvik etme kapasitesi ve yeni kariyer kararları alma yetisini güçlendirme etkisi yer almıştır. Bunun yanı sıra, grup liderinin grup etkileşimindeki yeterliliği ve program hedeflerine ulaşma sürecindeki rolü de değerlendirilmiştir. KYATPP Genel Değerlendirme Formu EK 6'da sunulmuştur.

3.2.2.4. Kariyer Yardımı Arama Temelli Psikoeğitim Programı genel değerlendirme soruları

Deney grubundaki katılımcılara yönelik KYATPP'nın bitiminden on iki hafta sonra, programın genel değerlendirilmesine yönelik altı sorudan oluşan “Genel Değerlendirme Soruları” yüzyüze olarak katılımcılara vererek doldurmaları sağlanmıştır.

Çalışma kapsamında, deney grubuna uygulanan program bittikten dokuz hafta sonra deney ve kontrol gruplarından izleme ölçümleri alınmıştır. İzleme ölçümleri alındıktan üç hafta sonra ise, deney grubuna “Genel Değerlendirme Soruları” yüz yüze olarak uygulanarak programın genel değerlendirmesini yapmaları istenmiştir.

Genel değerlendirme soruları, psikoeğitim programının programa katılan katılımcılar üzerindeki genel olarak etkisini değerlendirmeyi, katılımcıların programdan ne ölçüde faydalandıklarını anlamak amacıyla hazırlanmıştır.

Birinci soru, katılımcıların program sürecinde kendi kişilik özellikleri, yetenekleri, ilgileri ve değerleri hakkında ne gibi farkındalıklar edindiklerini ölçmeyi amaçlamıştır. Kısaca, kişisel keşifsel ve öz farkındalık düzeylerini değerlendirir. İkinci soru, katılımcıların program esnasında hangi bilgi ve becerileri edindiklerini sorgulamaktadır. Yani, katılımcıların program boyunca edindikleri teknik bilgilerini (örneğin, kariyer planlama, yardım arama stratejileri gibi) ve kişisel becerileri (örneğin, iletişim ve problem çözme gibi) ne düzeyde içselleştirebildiklerini ölçmeyi amaçlamaktadır. Üçüncü soru, katılımcıların programdan ayrılırken hangi duygularla

ayrıldıklarını (örneğin, motivasyon, öz güven, kaygı, memnuniyet gibi) öğrenmeyi amaçlamaktadır. Yani kısaca programın, katılımcılar üzerinde duygusal etkisini ölçmeyi amaçlamaktadır. Dördüncü soru, katılımcıların programın gelecekte kullanacakları için programın daha verimli ve faydalı olabilmesi için katılımcıların önerilerini almayı amaçlamaktadır. Bu çerçevede, katılımcıların programın iyileştirilmesine ilişkin geribildirimlerini almayı ve programın eksiklerini veya geliştirebilecek yönlerini tespit etmeyi amaçlamaktadır. Beşinci soru, katılımcıların, program boyunca edindikleri deneyimlerinden yola çıkarak gelecekteki katılımcılara olan önerilerini öğrenmeyi amaçlamaktadır. Ayrıca katılımcıların programdan memnuniyet düzeylerini sorgulayarak programın etkisini test etmeyi amaçlamaktadır. Altıncı soru, katılımcıların kariyer gelişimlerine ilişkin yaşadıkları durumlar karşısında kariyer merkezine başvurup yardım arayıp aramayacaklarına ilişkin düşüncelerini, kariyer merkezine olan güvenlerini ölçmeyi amaçlamaktadır. Ayrıca programın pratikte ne düzeyde uygulanabilir ve faydalı bir program olduğunu ölçmeyi hedeflemektedir.

Bu soruları genel olarak değerlendirecek olursak, programın etkililiğini, katılımcıların edindikleri kazanımlarını, kariyer gelişimine ilişkin tutum ve davranışlarını, ölçmeyi amaçlamakla beraber programın eksik olarak tamamlanabilecek yönlerini ölçmeyi amaçlamıştır. KYATPP Genel Değerlendirme Soruları Ek 7’de sunulmuştur.

3.2.2.5. Kariyer Yardımı Arama Temelli Psikoeğitim Programına ilişkin uygulama güvenirliği formları

Deney grubuna uygulanan KYATPP’nın uygulama sürecinin planlandığı şekilde ve tutarlı olarak yürütülüp yürütülmediğinin değerlendirilmesi amacıyla uygulama güvenirliği (implementation fidelity) çalışmalarına yer verilmiştir (Bakeman ve Gottman, 1997; Cooper vd., 2007; Gresham vd., 1993; Kazdin, 2021).

Uygulama güvenirliği ölçümleri, rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanında uzman bir gözlemci tarafından, programın kazanımları ve içeriği dikkate alınarak hazırlanan kontrol listeleri kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bu değerlendirmede temel ölçüt olarak yüzde uyum (% Percentage of Agreement) kullanılmış olup, hesaplama şu formülle yapılmıştır:

Uygulama Güvenirliği = (Doğru Uygulanan Adım Sayısı / Toplam Planlanan Adım Sayısı) × 100

Literatürde uygulama güvenilirliği için kabul edilen eşik değerler şu şekildedir: %80 ve üzeri kabul edilebilir düzey (Borrelli, 2011; Perepletchikova & Kazdin, 2005), %90 ve üzeri ise ideal düzey olarak değerlendirilmektedir (Gresham, 2016). Deneysel işlem sürecinde 2., 5., 6., 7., 8., 9., 10. ve 11. oturumların uygulama güvenilirliği değerlendirilmiştir. Değerlendirmelerde araştırmacı tarafından geliştirilen kontrol listeleri kullanılmış ve bağımsız bir gözlemci tarafından "Evet/Hayır" şeklinde kodlanmıştır.

3.2.3. Kariyer Yardımı Arama Temelli Psikoeğitim Programına İlişkin Verilerin Toplanması

Bu bölümde, çalışma kapsamında geliştirilen KYATPP'nin deneysel (pilot, deney ve kontrol grubu uygulamaları) olarak uygulanması sürecine ilişkin veri toplama sürecine ayrıntılı olarak yer verilmiştir.

3.2.3.1. Pilot uygulamaya ilişkin verilerin toplanma süreci

KYATPP'nin pilot uygulaması öncesi ve sonrasında, veri toplama süreci titizlikle yürütülmüştür. İlk olarak, bir vakıf üniversitesinin eğitim fakültesi bölümlerinde, daha önce hazırlanan psikoeğitim programına ilişkin bilgilendirici bir tanıtım yapılmıştır. Bu tanıtımda, pilot uygulamanın başvuru koşulları, katılım süreci ve uygulamanın süresi gibi detaylar paylaşılmıştır. Tanıtım sonrasında, programa katılmak isteyen on öğrenci başvuruda bulunmuştur. Başvuru yapan öğrencilerle iletişime geçilerek, etik kurul onayı gereği programın süresi, genel konusu (kariyer planlama), nerede ve ne zaman yapılacağı hakkında bilgi verilmiş ve yazılı bilgilendirilmiş onamları alınmıştır. Programın spesifik egzersizleri ve hipotezleri hakkında detaylı bilgi verilmeyerek deneme etkisi (Hawthorne etkisi) olabildiğince kontrol altına alınmıştır.

On öğrencinin tamamı çalışmaya katılmayı kabul etmiştir. Ancak, pilot uygulamanın başladığı hafta, bir öğrenci sağlık sorunları nedeniyle oturumlara katılamamış, iki öğrenci ise KPSS sınavına hazırlandıklarını belirterek yalnızca birinci oturuma gözlemci olarak katılmıştır. Bir öğrenci ise herhangi bir mazeret belirtmeksizin oturumların hiçbirine katılmamıştır. Sonuç olarak, altı öğrenci dört oturumun tamamına katılım sağlamıştır. Yarı-deneysel desen kapsamında oluşturulan pilot uygulama sürecinde, katılımcı kaybı (mortality) yaşanmıştır. Bu kayıplar sonucunda pilot uygulama grubundaki katılımcı sayısı 10'dan 6'ya düşmüştür.

Pilot uygulama sürecinin amacı, psikoeğitim programının işlevselliğini, akışını ve uygulanabilirliğini test etmek, olası aksaklıkları önceden tespit ederek ana uygulama öncesinde gerekli iyileştirmeleri yapmaktır. Bu kapsamda, programın sürece yönelik değerlendirilmesi için her oturumun sonunda katılımcılara “Pilot Uygulama Oturumları İçin Örnek Değerlendirme Formu” (EK 8) dağıtılmış ve oturumları değerlendirmeleri istenmiştir. Toplanan bu nitel verilerin çözümlenmesi şu şekilde gerçekleştirilmiştir.

1. Verilerin Toplanması ve Organizasyonu: Her bir oturum ve her bir katılımcı için doldurulan formlar ayrı ayrı birleştirilerek, oturum bazlı genel bir değerlendirme havuzu oluşturulmuştur.

2. İçerik Analizi Uygulanması: Formlardaki açık uçlu sorulardan elde edilen nitel veriler üzerinde içerik analizi yapılmıştır. Bu analiz sürecinde: öncelikle, katılımcı yanıtları tekrar tekrar okunarak temalar ve kodlar oluşturulmuştur. Sonrasında, olumlu geri bildirimler (örneğin rol playler çok faydalıydı, grup dinamiği iyiydi) ve olumsuz öneri içeren geri bildirimler (örneğin süre biraz uzundu) olarak kategorize edilmiştir. Daha sonra ise, benzer kodlar bir araya getirilerek anlamlı temalar altında toplanmış ve her bir tema için doğrudan alıntılar (katılımcıların kendi ifadeleri) destekleyici kanıt olarak kullanılmıştır.

Pilot uygulamadan elde edilen oturum değerlendirme formları ve uygulayıcı gözlemleri, bazı oturumlardaki etkinlik sayısının idealden fazla olduğunu ve bu durumun hem zaman yönetimini zorlaştırdığını hem de katılımcılarda yorgunluk ve odak kaybına neden olduğunu göstermiştir. Ayrıca, içerik analizi, benzer amaçlara hizmet eden bazı etkinliklerin gereksiz tekrarlar içerdiğini işaret etmiştir. Bu nedenle, özellikle 3., 4., 5., 7., 8. ve 9. oturumların içerikleri yenilenmiştir. Bu yenilenme kapsamında etkinlik sayısı aşağıdaki kriterlere göre optimize edilmiştir.

1. Birleştirme (Konsolidasyon): Aynı kazanıma yönelik birden fazla küçük etkinlik, daha kapsamlı ve verimli tek bir etkinlikte birleştirilmiştir. Örneğin, 3. oturumda “Çevresel Faktörler” ve “Çevresel Kaynaklar” olarak hazırlanan iki etkinlik, “Kariyer Gelişimi Etkileyen Çevresel Faktörler” adı altında tek bir bütünlüklü etkinliğe dönüştürülmüştür.

2. Çıkarma (Eliminasyon): Oturumların temel amacına doğrudan katkısı olmayan veya diğer etkinliklerle içerik olarak örtüşen tekrarlı etkinlikler programdan tamamen çıkarılmıştır. Örneğin 8. oturumda, “Kariyer İhtiyaçlarını Belirleme” konusunda, oturumdaki bir rol play oyununun benzeri olan ve katılımcılar tarafından “tekrar” olarak algılandığı belirtilen bir etkinlik kaldırılmıştır.

3. Süre Ayarlaması: Oturumlarda belirlenen kazanımlara yönelik birden fazla etkinlik içeriği hazırlanan oturumlarda süre sorunu yaşandığı gözlemlenmiştir. Bu nedenle, kazanımı açıklamada yetersiz kalacağı düşünülen etkinlikler oturulardan çıkarılarak süre ayarlamasına gidilmiştir. Ayrıca, etkinlik eksiltmesine gidilen oturumlarda, arta kalan zaman, oturumun ana temasına ilişkin derinlemesine tartışma ve geri bildirim paylaşımı için ayrılmıştır.

Sonuç olarak, pilot uygulamada ortalama 3-4 olan etkinlik sayısı, ana uygulamada oturum başına ortalama 2-3 temel etkili etkinliğe indirgenmiştir. Bu düzenleme, oturumların daha akıcı, odaklı ve katılımcılar için daha az yorucu olmasını sağlamıştır.

3.2.3.2. Deneysel uygulamaya ilişkin deney ve kontrol gruplarında veri toplama süreci

KYATPP'nin etkililiğini değerlendirmek amacıyla, deney ve kontrol grubundaki katılımcılara yönelik uygulama öncesi ve sonrasında veri toplama süreci Büyüköztürk, (2024), Kirk (2012) ve Patton'a (2014) göre titizlikle yürütülmüştür. İlk olarak, bir vakıf üniversitesinin eğitim fakültesi, fen-edebiyat fakültesi, sağlık bilimleri fakültesi ve havacılık ve uzay bilimleri fakültesi öğrencilerine yönelik bilgilendirici bir tanıtım yapılmıştır. Bu tanıtımda, programın içeriği, başvuru koşulları, katılım süreci ve uygulamanın kaç hafta süreceği gibi detaylar paylaşılmıştır.

Tanıtımın ardından, öğrencilere yüz yüze olarak Kişisel Bilgi Formu ve KYATÖ dağıtılmıştır. 466 öğrenci formu beş dakika içerisinde eksiksiz olarak tamamlamıştır. Toplanan veriler, SPSS 26.0 paket programına aktarılarak, deney ve kontrol gruplarını belirlemek amacıyla analize hazır hale getirilmiştir. Bu aşamada, kayıp veri, ters kodlama analizleri yapılmıştır.

Sonrasında ölçekten alınan toplam puanlar hesaplanmış ve bu puanların -1.00 standart sapma altında kalan 71 öğrenci belirlenmiştir. Belirlenen 71 katılımcı arasında, deney ve kontrol grubunun oluşturulması sürecinde, gruplar arasında başlangıçtaki dengeyi (homojenliği) arttırmak amacıyla eşleştirme (matching) yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda, çalışmaya katılmaya gönüllü ve uygun olan katılımcılar arasından, demografik özellikler (bölüm, cinsiyet, yaş) ve ön test puanları açısından benzer olan çiftler belirlenmiştir. Bu eşleştirilmiş çiftlerden, rastgele olmayan atama ile birer üye deney grubuna (n=11), diğer üye ise kontrol grubuna (n=11) atanmıştır. Çalışmanın istatistiksel gücünü sağlamak amacıyla, literatürdeki benzer çalışmalarda görülen kayıp

oranları göz önünde bulundurularak gruplara başlangıçta planlananın üzerinde katılımcı alınması öngörülmüşse de (okul, zaman, ulaşılabilirlik, katılımcı sayısı gibi pratik sebeplerle) bu mümkün olmamış ve her iki gruba da 11'er katılımcı atanmıştır. Ancak uygulama sürecinde, deney grubundan dört öğrenci çeşitli nedenlerle programdan ayrılmıştır. Bu kayıplar nedeniyle deney grubundaki katılımcı sayısı 7'ye düşmüş ve bu durum çalışmanın istatistiksel gücünü sınırlayan bir faktör olarak kayda geçmiştir. Bu sebeple, iç geçerliği tehdit eden önmeli bir faktör olan katılımcı kaybının etkilerini minimize etmek ve grupların başlangıçtaki eşleştirilmiş yapısını analiz aşamasında da muhafaza edebilmek amacıyla, kontrol grubundan da rastgele olmayan bir seçimle dört katılımcı çıkarılarak veri analizlerine her iki gruptan da 7'şer katılımcı dahil edilmiştir. Bu strateji, grupların niceliksel olarak eşitlenmesini ve nihai analizlerin bu denk gruplar üzerinden yürütülmesini sağlamıştır. Ayrıca sonuçlar yorumlanırken bu sınırlılık göz önünde bulundurulmuştur.

Deney ve kontrol grupları belirlendikten sonra deney grubuna yönelik Kariyer Yardımı Arama Temelli Psikoeğitim Programı uygulanmıştır. Kontrol grubuna herhangi bir program veya müdahale uygulanmamıştır. Deney grubuna yapılan uygulama bittikten sonra, KYATÖ deney grubundaki katılımcılara yüz yüze olarak ve kontrol grubundaki öğrencilere ise online olmak üzere son test olarak tekrar uygulanmıştır. Son test verilerinin toplanmasından dokuz hafta sonra ise, aynı ölçek online olarak gönderilerek deney ve kontrol grubu öğrencilerinden izleme testi verileri elde edilmiştir. Elde edilen tüm veriler, SPSS 26.0 paket programına aktarılmıştır. Ayrıca, uygulanan programın son oturumunda, katılımcılara yirmi yedi maddeden oluşan 7'li Likert tipi "Genel Değerlendirme Formu" dağıtılmış ve programın genel değerlendirmesi istenmiştir. Bunun yanı sıra, izleme testi verilerinin elde edilmesinden üç hafta sonra, katılımcılara yüz yüze olarak "Genel Değerlendirme Soruları" verilmiş, bu soruları yanıtlamaları sağlanarak programla ilgili ek bir değerlendirme yapılması sağlanmıştır. Son aşamada ise, programın uygulanması sürecinde sekiz oturumun (her haftanın kazanımları ve içeriği dikkate alınarak kontrol listesi şeklinde) uygulanma güvenirliği alınmıştır.

3.2.4. Kariyer Yardımı Arama Temelli Psikoeğitim Programının Deneysel Olarak Uygulanma Sürecine İlişkin Verilerin Analizi

Bu bölümde, deneysel uygulamaya ilişkin deney ve kontrol gruplarında toplanan verilerin veri analizi sürecine yer verilmiştir.

Bu çalışmada, deneysel uygulama kapsamında deney ve kontrol gruplarından elde edilen verilerin analiz süreci sistematik olarak Büyüköztürk'e (2016, 2024) göre yürütülmüştür. Çalışma kapsamında, KYAT kulllanılarak deney ve kontrol gruplarında toplanan ön test, son test ve izleme testi ölçümleri sırasına göre alınmıştır. Alınan her bir ölçüm sonrası elde edilen veriler, analiz edilmeden önce SPSS 26.0 paket programına aktarılmıştır. SPSS'e yüklenen veriler üzerinden, kayıp veri taraması yapılmıştır. Her bir ölçüm sonrası yapılan incelemede kayıp verinin olmadığı belirlenmiştir. Sonrasında, KYAT'ye ait ters maddelerin kodlanması yapılmıştır. Ters kodlama sonrasında, toplam puan hesaplanmıştır. Toplam puanlar, uç değer kontrolü için Z puanına çevrilmiştir. Uç değer kontrolünde, toplam puanların ± 3.00 aralığında olduğu görülmüştür. Uç değer kontrolü sonrasında, katılımcılardan elde edilen ön test, son test ve izleme testi verilerinin normallik varsayımını karşılayıp karşılamadığını incelemek için KYAT puan ortalamaları; ortalama, arpıklık, basıklık ve Shapiro-Wilk testi ile incelenmiştir. Normallik dağılımı incelemesi sonrasında, deney ve kontrol gruplarındaki katılımcıların ön test puan ortalamalarının başlangıçta birbirine denk olup olmadığını test etmek amacıyla, bağımsız gruplar t testinin ön koşulu olan normallik dağılımı, homojenliğin sağlanıp sağlanmadığına ilişkin Levene testi ve bağımsız gruplar t testi analizleri yapılmıştır. Sonrasında, deney ve kontrol gruplarında elde edilen KYAT toplam puanlarının başlangıçta birbirine denk olup olmadığını test etmek amacıyla, karışık ölçümler için iki faktörlü varyans analizinin bir ön koşulu olan varyans homojenliği (Levene testi) analizi yapılmıştır. Homojenlik analizi sonrası, deney ve kontrol gruplarındaki katılımcıların kariyer yardımı arama tutumları toplam puanlarının yine başlangıçta denk olup olmadığını test etmek amacıyla, karışık ölçümler için iki faktörlü varyans analizinin bir ön koşulu olan küresellik varsayımı, Mauchly testi ile incelenmiştir. Küresellik testi sonrası, çalışmanın amacı doğrultusunda, KYATPP'nın, deney ve kontrol grupları üzerinde, araştırmanın bağımlı değişkeni olan kariyer yardımı arama tutumları üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla, deney ve kontrol gruplarının ön test, son test ve izleme testi ölçümleri sonucunda KYAT'den aldıkları toplam puan ortalamalarının karışık ölçümler için iki faktörlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Karışık lmler için iki faktörlü varyans analizi (ANOVA) sonrası, deney grubunda yer alan katılımcıların, kontrol grubuna kıyasla, deneysel işlem öncesi, işlem sonrası ve izleme sürecinde KYAT puanlarının farklı oranlarda bir değişim gösterip göstermediğini ve değişim varsa bu değişimin hangi gruplar ve testler arasında olduğunu istatistiksel olarak değerlendirmek amacıyla, ön test, son test ve

izleme testi ölçümlerinden elde edilen puan ortalamaları üzerinde Bonferroni testi analizi yapılmıştır. Deneysel uygulamanın son oturumunda, deney grubuna yönelik katılımcıların bireysel ve grup düzeyindeki hedeflere ulaşma durumu, etkinliklerin yeterliliği ve programın genel faydalılığı hakkındaki algılarını derecelendirmek amacıyla, katılımcılara verilen, psikoeğitim programına ilişkin “Genel Değerlendirme Formunun” betimsel analizi yapılmıştır. Ayrıca, deneysel işlemin uygulanma sürecinde, rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanında uzman biri tarafından sekiz oturumun uygulama güvenirliği alınmıştır. Uygulama güvenirliği, kontrol listesi şeklinde, programının kazanımları ve içeriği dikkate alınarak hazırlanmıştır. Son olarak ise, deney ve kontrol grubu katılımcılarından izleme testi verileri toplandıktan üç hafta sonra, kariyer yardımı arama temelli psikoeğitim programının genel değerlendirmesini yapmaları için deney grubu katılımcılarına verilen, altı sorudan oluşan “Genel Değerlendirme Soruları”nın betimsel analizi yapılmıştır.

3.2.5. Kariyer Yardımı Arama Temelli Psikoeğitim Programının Geliştirilme Sürecine İlişkin İşlem

Bu bölümde, KYATPP’nin geliştirilme sürecine ilişkin detaylı bilgi verilmiştir.

3.2.5.1. Kariyer yardımı arama temelli psikoeğitim programı

Bu çalışmada, araştırmacı tarafından üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim görevlerini desteklemek ve kariyer yardımı arama becerilerini geliştirmek amacıyla, KYATPP hazırlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda oluşturulan psikoeğitim programının planlanması, Nazlı (2011) tarafından öne sürülen iki aşamalı bir yaklaşımla gerçekleştirilmiştir. Nazlı’nın (2011) belirttiğine göre, ilk aşama programın temel yapısının oluşturulmasını, ikinci aşama ise programın tasarım ve uygulama sürecini kapsamaktadır. Programın temel yapısı, dayandığı felsefi ve kuramsal çerçevenin yanı sıra katılımcıların yaş, cinsiyet ve gelişimsel özellikleri gibi faktörleri içermektedir. Programın tasarım aşaması ise amaç, kazanım, yeterlik alanı, içerik, uygulama süreci ve değerlendirme basamaklarından meydana gelmektedir.

3.2.5.2. Kariyer yardımı arama temelli psikoeğitim programının alt yapısının hazırlanması

Bu çalışmada, üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim görevlerinden biri olduğu düşünülen kariyer yardımı arama becerilerinin geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Literatürde, üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim süreçlerinde yaşadıkları problemler, yardım arama davranışlarını etkilemekte ve bu durum kariyer kaygılarını

artırmaktadır (Erkan vd., 2009). Türkiye'de yapılan araştırmalar, üniversite öğrencilerinin %70'inin kariyer danışmanlığı hizmetlerinden haberdar olmadığını, sadece %5'inin bu hizmetlerden yararlandığını göstermektedir (Işık, 2007). Ayrıca, Korkut-Owen (2018) tarafından yapılan bir çalışmada, üniversite öğrencilerinin %51'inin kariyerleriyle ilgili yardım aldığı, ancak bu yardımın büyük ölçüde informal kaynaklardan (aile, arkadaşlar, internet) sağlandığı belirtilmiştir. Bu durum, öğrencilerin profesyonel destekten yoksun kalmasına ve kariyerlerine ilişkin doğru adımlar atamamasına neden olmaktadır. Kutluca (2022) tarafından yapılan çalışmada, öğrencilerin %30'u kariyer kararsızlığı yaşadığı, %25'inin ise kariyerleri ile ilgili konularda yeterli düzeyde beceri sahip olmadığı görülmüştür. Bu veriler, üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerini destekleyecek yapılandırılmış bir yardım arama modeline ve psikoeğitim programına olan ihtiyacını açıkça ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimleri ve hedefleri dikkate alınarak kariyer gelişim süreçleri içerisinde ihtiyaç duyduklarında kariyer gelişimlerine ve hedeflerine ilişkin bir KAYAM geliştirilmiştir. Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerine ve hedeflerine ilişkin ihtiyaç duydukları kariyer yardımı arama sürecini aşamalı olarak tasnif eden bu model temel alınarak üniversite öğrencilerine yönelik bir kariyer yardımı arama psikoeğitim programı geliştirilmiştir. Geliştirilen bu psikoeğitim programında öğrenciler, öncelikle "Kariyer Kimliğimi Keşfediyorum" oturumuyla ilgi, yetenek ve değerlerini analiz ederek kendilerini daha iyi tanırlar. Ardından, "Kariyerimde Çevresel Faktörlerin Rolü" oturumunda aile, toplum ve ekonomik koşulların kariyer seçimlerine etkisini değerlendirirler. "Kariyer Yolculuğumdaki Engeller" oturumunda, karşılaştıkları problemleri tanımlayıp anlamaya çalışırken, "Kariyer Problemlerimi Analiz Ediyorum" oturumunda bu problemlerin nedenlerini ve çözüm yollarını keşfederler. "Kariyerle İlgili Hatalı İnançlarımı Fark Ediyorum" oturumunda, kariyer sürecindeki olumsuz düşünce kalıplarını yeniden yapılandırır. "Kariyer Sürecinde Duygusal Farkındalık ve Duygu Yönetimi Stratejileri" oturumunda, kariyerle ilgili duygularını yönetmeyi öğrenirler. "Kariyer Gelişimim İçin İhtiyaç Duyduğum Destek Alanlarını Belirliyorum" oturumunda, hangi alanlarda desteğe ihtiyaç duyduklarını tespit ederler. "Kariyer Destek Kaynaklarını Keşfediyorum" oturumunda, danışmanlık, mentorluk ve eğitim programları gibi kaynakları tanırlar. "Kariyer Danışmanlığı Sürecine Hazırlanıyorum" oturumunda, danışmanlık sürecine ilişkin beklentilerini ve süreç yönetimini planlarlar. Son

olarak, "Kariyerine İlişkin Profesyonel Yardım Arama" oturumunda, kariyer hedeflerine ulaşmak için profesyonel destek almanın önemini kavrayarak bu süreci başlatırlar.

Çalışma kapsamında geliştirilen kariyer yardımı arama psikoeğitim programının hedeflediği çalışma grubuna ait özellikler “deneysel işlem süreci ile ilgili bölüme ilişkin çalışma grupları” bölümünde detaylıca anlatılmıştır.

“Kariyer Yardımı Arama Modeli”; Saunders (1993-1996) ile Saunders ve Bowersox’ın (2007) ruh sağlığı problemlerine yönelik profesyonel yardım arama sürecini tanımlayan aşamalı yardım arama modelinden esinlenerek geliştirilen bir modelidir. Saunders (1993-1996) ile Saunders ve Bowersox’ın (2007 “Yardım Arama Modeli”ni özel kılan ise; problemlerin tespitinden sonraki yardım arama sürecini aşamalı olarak tasnif etmesidir. Yedi aşamadan oluşan Saunders (1993-1996) ile Saunders ve Bowersox’ın (2007) yardım arama modeli, bireyin ruh sağlığı problemlerine yönelik psikolojik yardım arama sürecini ve bu süreci kesintiye uğratan faaliyetleri veya kararları, her adımda karşılaşılan engelleri, önerilen sıralamanın farklı varyasyonlarını ve süreç boyunca sosyal destek deneyimi sunulan bir yardım arama sürecini içermektedir.

Literatür incelendiğinde, Saunders ve Bowersox’ın (2007) ruh sağlığı problemlerine yönelik geliştirdiği yardım arama modeli, alkol ve diğer uyuşturucu kullanma suçlarından ceza evine giren bireylerin tedavisinde (Bowersox vd., 2009), anoreksiya nervozalı ve majör depresif bozukluk yaşayan üniversiteli öğrencilerin tedavisinde (Geerling ve Saunders, 2015), ruh sağlığı bozuk ordu mensubu askerlerin hem kendilerini hem de başkalarını damgalayıcı tepkilerinin tedavisinde (Bein vd., 2019), psikiyatri hastalarının tedavi inançlarını değiştirmede (Bowersox vd., 2012), yine hastaneye yatırılan psikiyatrik problemleri olan gazilerin tedavisinde (Bowersox vd., 2013) verimli sonuçlar alınan bir model olduğu görülmektedir.

Saunders (1993-1996) ile Saunders ve Bowersox’ın (2007 “Yardım Arama Modeli”nden esinlenerek geliştirilen KAYAM ise Saunders ve Bowersox’ın (2007), yardım arama modelinde olduğu gibi, üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimleri sürecinde kariyer hedeflerine ilişkin karşılaştıkları durumlara ilişkin, yardım arama süreci ve bu süreci kesintiye uğratan faaliyetleri veya kararları, her adımda karşılaşılan engelleri, önerilen sıralamanın farklı varyasyonları ve süreç boyunca sunulan sosyal destek deneyimlerini içermektedir.

Özetle geliştirilen kariyer yardımı arama psikoeğitim programı, kariyerlerine ilişkin yardım arama becerileri düşük olan üniversite öğrencilerinin yardım arama

becerilerini geliştirmesine katkı sunmanın yanı sıra, aynı zamanda kariyer danışmanlarına ve psikolojik danışmanlara da bir kılavuz niteliği taşımaktadır. Model, Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitim Programı ile entegre edilerek, öğrencilerin kariyer gelişimlerini desteklemeyi amaçlamaktadır.

3.2.5.3. Kariyer yardımı arama temelli psikoeğitim programının tasarım süreci

KYATPP'nin hazırlıklarına başlamadan önce, araştırmacı Profesör Doktor Şerife IŞIK'ın Proje Yürütücüsü olduğu "TÜBİTAK 2237-A Bilimsel Eğitim Etkinliklerini Destekleme Programı kapsamında 07-09 Ekim 2022 tarihleri arasında Çevrimiçi Platform'da düzenlenen 21 saatlik **"Psikolojik Danışmanlar İçin Psikoeğitim Programı Hazırlama, Uygulama ve Değerlendirme Süreçleri Eğitimi"** programına katılmıştır. Araştırmacı, doktora dersi kapsamında "Program Geliştirme Dersi" ile TÜBİTAK 2237-A Bilimsel Eğitim Etkinliklerini Destekleme Programı kapsamında aldığı eğitimler ve psikolojik yardım arama literatüründen yararlanarak üniversite öğrencilerine yönelik KYATPP'nin alt yapısı hazırlanmıştır. KYATPP'nin alt yapısının hazırlanmasından sonra, psikoeğitim programının her bir oturumunun amaç, kazanım, yeterlik alanı, içerik, uygulama süreci ve değerlendirme aşamaları tasarlanmıştır. KYATPP'nin içeriği ve etkinlik sayıları EK 9'da sunulmuştur. Programın tasarım sürecine ilişkin amaç, kazanım, yeterlik alanı, içerik, uygulama süreci ve değerlendirme aşamalarının nasıl geliştirildiğine ilişkin kısa bilgiler aşağıda verilmiştir. Ayrıca, bu süreçte programın her bir oturumunda belirlenen amaçlar, kazanımlar, yeterlik alanları, her bir oturumun kısaca içeriğine ilişkin bilgiler ise EK 10'da verilmiştir.

Amaçlar: KYATPP'nin amaçları belirlenirken, psikoeğitim programı içerisinde geliştirilen KAYAM dikkate alınmıştır.

Kazanımlar: KYATPP'nin kazanımları belirlenirken, çoğunlukla psikoeğitim programlarında kullanılan Wellman ve Moore'un geliştirdiği öğrenme taksonomisi dikkate alınmıştır. Öğrenme Wellman ve Moore'e göre algılama, kavrama ve genelleme düzeylerinde oluşmaktadır (Nazlı, 2011).

Yeterlik alanı: KYATPP tasarlanırken, hedef kitlenin programın hedeflediği kazanımlara ilişkin yeterlik alanları belirlenmiştir.

İçerik: Hedef kitlenin KYATPP'nin kazanımlarını elde edebilmeleri için her bir oturumda kazanımlara ilişkin içerikler üretilmiştir.

Uygulama süreci: KYATPP'nin her bir oturumunun uygulama sürecinde, programın genel amaçları ve hedef/kazanımlarına ilişkin etkinlikler ve uygulamalar yapılmıştır. Oturumlarda, ilgili konular hakkında kısa teorik bilgiler verilmiş ve bu bilgiler, araştırmacı tarafından hazırlanan ek formlar, grup tartışmaları, rol oynama, imajinasyon gibi tekniklerle desteklenmiştir. Ayrıca, video ve resimler gibi görsel materyaller de kullanılmıştır. Bu kapsamda, katılımcıların aşağıdaki hedeflere ulaşmaları amaçlanmıştır:

- Grup içi etkileşimlerini güçlendirmek,
- Kariyer gelişimlerini etkileyen bireysel ve çevresel faktörleri keşfetmek,
- Kariyerlerindeki problem alanlarını belirlemek ve bu problemlerin gelecekteki üzerindeki etkisini anlamak,
- Kariyer yardımı arama sürecindeki bilişsel çarpıtmaları fark etmek ve duygularını yönetmek,
- Kariyerleriyle ilgili profesyonel yardım ihtiyaçlarını fark etmek,
- Yardım alabilecekleri kaynakları keşfetmek ve bu kaynaklara başvurma becerisi kazanmak,
- Kariyer yardımı arama davranışlarındaki değişimi değerlendirmek.

Değerlendirme: İlk oturum dışında, her oturumun başında bir önceki oturumun kısa bir değerlendirmesi yapılmıştır. Programının her oturumunun sonunda, o oturuma özgü bir değerlendirme süreci gerçekleştirilmiştir.

Program boyunca sadece bir oturumda ödev verilmiştir. İlk üç oturumun sonunda, lider tarafından genel bir özet sunulmuş; diğer oturumlarda ise değerlendirme sürecinin ardından, oturumun özetlenmesi için katılımcıların da katkıda bulunması sağlanmıştır. Geliştirilen Kariyer Yardımı Arama Temelli Psikoeğitim Programı'nın tamamı EK 11'de sunulmuştur.

3.2.5.4. Kariyer yardımı arama psikoeğitim programının oluşturulma aşaması

KYATPP'nin oluşturulma sürecinde, öncelikle literatür taranmış ve Saunders'ın (1993; 1996) dört aşamalı yardım arama süreci ile Saunders ve Bowersox'ın (2007) bu süreci güncelleyerek yedi aşamaya genişlettiği rasyonel yardım arama modeli temel alınmıştır. Bu modellerden hareketle, yeni bir KAYAM geliştirilmiştir. Söz konusu psikoeğitim programı, bu yeni model dikkate alınarak tasarlanmıştır. KAYAM, üniversite öğrencilerinin kariyer hedefleri doğrultusunda karşılaştıkları sorunlara yönelik yardım arama süreçlerini, bu süreçleri kesintiye uğratan faktörleri, her aşamada

ortaya çıkabilecek engelleri, sürecin farklı varyasyonlarını ve süreç boyunca sağlanan sosyal destek deneyimlerini kapsamaktadır. Model, bireylerin kariyer gelişimleri sırasında yardım arama sürecini şu aşamalarla açıklamaktadır: kariyer gelişimine ilişkin sorunların farkına varılması, sorunun tanımlanması, sorunun kariyer gelişimiyle ilişkili olduğunun belirlenmesi, kariyer yardımı aramaya yönelik gerçekçi olmayan düşüncelerin değiştirilmesi gerekliliğinin fark edilmesi, kariyer yardımı arama sürecine ilişkin duyguların yönetilmesi, kariyerle ilgili değişim için profesyonel desteğe ihtiyaç duyulduğunun kabul edilmesi, profesyonel yardım arama kararının verilmesi, kariyerle ilgili profesyonel yardım kaynaklarının belirlenmesi ve nihayetinde kariyerle ilgili profesyonel yardımın aranması.

Psikoeğitim programının içeriği, kuramsal bilgiler ve programın temel amaçları doğrultusunda her bir oturumun hedefleri belirlenerek oluşturulmuştur. Bu hedefler ışığında kazanımlar tanımlanmış ve oturumlar bu kazanımlara uygun şekilde yapılandırılmıştır. KAYAM'ne dayanarak geliştirilen psikoeğitim programı, yardım arama süreçleri ve bireylerin kariyer gelişim aşamaları göz önünde bulundurularak tasarlanmış olup toplam 11 oturumdan oluşmaktadır. Her bir oturum 60+60 dakika olmak üzere toplamda 120 dakika olarak planlanmıştır. Geliştirilen psikoeğitim programı, kariyer alanında çalışmaları bulunan bir Dr. Öğretim Üyesi ile okul danışmanlığı alanında çalışmaları bulunan bir Dr. Öğretim Üyesine gönderilerek uzman görüşü alınmıştır. Uzmanlar, oturumlarda yer alan etkinliklerin yoğunluğu nedeniyle süre sıkıntısı yaşanabileceğini ve bazı içeriklerin hedef kitlenin anlama düzeyine uygun olmayabileceğini belirtmişlerdir. Uzman geri bildirimleri doğrultusunda programın içeriği ve uygulanabilirliği gözden geçirilerek gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Bu revizyonların ardından program, pilot uygulama aşamasına hazır hale getirilmiştir.

3.2.5.5. Kariyer Yardımı Arama Temelli Psikoeğitim Programının uygulanma süreci

Bu bölümde, KYATPP'nin pilot ve deneysel olarak uygulama sürecine dair bilgi verilmiştir.

3.2.5.5.1. Pilot uygulama süreci

Bu bölümde, çalışma kapsamında geliştirilen KYATPP'nin pilot uygulamasına ilişkin bilgi verilmiştir.

Araştırmanın pilot uygulama sürecine ilişkin çalışma grubunu belirlemek amacıyla, Creswell ve Creswell'e (2017) göre, bir dizi işlem gerçekleştirilmiştir. İlk

olarak, bir vakıf üniversitesinin eğitim fakültesi bölümlerinde öğrenim gören öğrencilere yönelik sözlü olarak bilgilendirici bir tanıtım yapılmıştır. Bu tanıtım sonrasında, programa katılmak isteyen on öğrenci başvuruda bulunmuştur. Başvuru yapan öğrencilerle telefonla iletişime geçilerek, Hawthorne etkisi göz önünde bulundurularak programı hakkında kısaca bilgi verilmiş ve araştırmaya gönüllü olup olmadıkları sorularak bilgilendirici onam formu alınmıştır. On öğrencinin tamamı çalışmaya katılmayı kabul etmiştir. Ancak, pilot uygulamanın başladığı hafta, dört öğrenci çeşitli nedenlerle programa katılamamıştır. Altı öğrenci dört oturumun tamamına katılım sağlamıştır. Katılımcıların demografik bilgileri, gizlilik ilkesine uygun olarak kodlanmış ve Tablo 17’de sunulmuştur.

Araştırma kapsamında geliştirilen KYATPP’nin deney grubuna uygulanmasından önce, 2023-2024 eğitim öğretim yılı bahar döneminde, hazır bir psikoeğitim programının etkinliğini test etmek, gerekli düzenlemeleri yapmak ve uygulama sürecindeki olası sorunları önceden tespit etmek için, rehberlik ve psikolojik danışmanlık lisans programında eğitim gören altı öğrenciye programın dört oturumunun pilot uygulaması yapılmıştır.

Hazır bir psikoeğitim programının etkinliğini test etmek, gerekli düzenlemeleri yapmak ve uygulama sürecindeki olası sorunları önceden tespit etmek için programın tüm oturum sayısının %10 ile %30’u kadarının pilot uygulamasının yapılması yeterli görülmektedir (Kirk, 2012). Dolayısıyla, on bir oturumdan oluşan KYATPP’nin dört oturumunun pilot uygulamasının yapılması yeterli görülmüştür. Pilot uygulama sürecinde yapılan gözlemler ve değerlendirme sonuçlarına göre, programın çalışma grubuna uygunluğu, içeriği ve süresi gözden geçirilerek psikoeğitim programının son hali belirlenmiştir.

Pilot uygulamada, programın genel yapısını yansıtacak şekilde dört oturum seçilmiştir:

Birinci oturum: Grup süreciyle ilgili bilgilerin verildiği, bireysel ve grup amaçlarının belirlendiği ve programa giriş niteliği taşıyan oturum.

Üçüncü oturum: Katılımcıların kariyer gelişimlerini etkileyen çevresel faktörlerin ele alındığı oturum.

Beşinci oturum: Katılımcıların kariyerleriyle ilgili yaşadıkları problem alanlarının kariyer gelecekleri üzerindeki etkilerinin tartışıldığı oturum.

Sekizinci oturum: Katılımcıların kariyer gelişimleri sürecinde profesyonel yardım alma ihtiyacını fark etmelerini sağlayan oturum.

Bu oturumların seçilmesinde, programın sarmal yapısı ve birbirini tamamlayan bütünlüğü dikkate alınmıştır. Örneğin, birinci oturum programa giriş niteliği taşıırken, üçüncü oturum kariyer geleceğini etkileyen çevresel faktörleri ele alarak programın temelini oluşturmuştur. Beşinci oturum, kariyer problemlerinin gelecek üzerindeki etkisini vurgularken, sekizinci oturum profesyonel yardım ihtiyacını fark ettirmeyi amaçlamıştır. Ayrıca, pilot uygulamada zaman kısıtı ve literatürde belirtilen ekonomiklik ilkesi göz önünde bulundurulmuştur.

Pilot uygulama, haftada iki kez yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Yapılan pilot uygulama oturumlarının hem pilot uygulama sürecinde hem de pilot uygulama sonrasında değerlendirmesi yapılmıştır. Yapılan değerlendirmede, bazı etkinliklerin birbirini tekrar ettiği ve oturumların planlanan süreden daha uzun sürdüğü tespit edilmiştir. Ayrıca, katılımcıların yapılan oturumlar sonrası görüşleri alınmıştır. Bu bulgular ışığında, program yenilenerek gereksiz tekrarlar içeren etkinlikler çıkarılmış ve oturum süreleri optimize edilmiştir.

3.2.5.5.2. Deneyisel uygulama süreci

Bu bölümde, KYATPP'nin deneyisel uygulama sürecine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Uygulamalara başlamadan önce, "Hasan Kalyoncu Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu"ndan gerekli etik izinler alınmıştır. Etik kurulun onay kararı, EK 5'te sunulmuştur. Deneyisel işlemler öncesinde, Hasan Kalyoncu Üniversitesi'ne bağlı Eğitim Fakültesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Fen Edebiyat Fakültesi ile Havacılık ve Uzay Bilimleri Fakültelerinde, 2024-2025 eğitim-öğretim yılı güz döneminin başında, programa katılım sağlayacak öğrenciler için gerekli duyurular yapılmıştır. Duyuru sonrasında, katılımcıların belirlenmesi amacıyla KYATÖ ön test olarak uygulanmış ve 466 üniversite öğrencisinden elde edilen veriler SPSS 26.0 programına işlenmiştir.

Daha sonra verileri analiz etmek için, araştırmanın deneyisel uygulama sürecine ilişkin deney ve kontrol gruplarını belirlemek amacıyla, Büyüköztürk (2016), Kirk (2012) ile Creswell ve Creswell'e (2017) göre, bir dizi işlem gerçekleştirilerek deney ve kontrol grupları oluşturulmuştur.

KYATÖ kullanılarak 466 üniversite öğrencisinden toplanan veriler, normallik, doğrusallık, homojenlik bakımından incelenmiştir. Elde edilen verilerin toplam puan ortalamalarının -1.00 standart sapma altında kalan 71 öğrenci, bir katılımcı havuzu

oluşturmak üzere belirlenmiştir. Deney ve kontrol grubunun oluşturulması sürecinde, gruplar arasında başlangıçtaki dengeyi (homojenliği) arttırmak amacıyla eşleştirme (matching) yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda, çalışmaya katılmaya gönüllü ve uygun olan katılımcılar arasından, demografik özellikler (bölüm, cinsiyet, yaş) ve ön test puanları açısından benzer olan çiftler belirlenmiştir. Bu eşleştirilmiş çiftlerden, rastgele olmayan atama ile birer üye deney grubuna ($n=11$), diğer üye ise kontrol grubuna ($n=11$) atanmıştır. Kontrol grubunun atamasında, katılımcıların programın uygulanacağı saatlerde ders yoğunluğu veya başka kurslara katılmak zorunda olması gibi pratik kısıtlar da dikkate alınmıştır. Ancak, uygulama sürecinde deney grubundan dört öğrenci çeşitli nedenlerle programdan ayrılmıştır: bir öğrenci sağlık sorunları nedeniyle, bir öğrenci başka bir kursla çakışma nedeniyle, bir öğrenci ise herhangi bir mazeret belirtmeksizin programı terk etmiştir. Ayrıca, sağlık bilimleri fakültesinde okuyan bir öğrenci, staj yoğunluğu nedeniyle programı tamamlayamamıştır. Bu nedenle, araştırmada iç geçerliği tehdit eden önmeli bir unsur olan katılımcı kaybının etkilerini en aza indirmek ve grupların başlangıçtaki eşleştirilmiş yapısını analiz aşamasında da koruyabilmek amacıyla, kontrol grubundan da rastgele olmayan bir seçimle dört katılımcı çıkarılarak veri analizlerine her iki gruptan da 7'ser katılımcı dahil edilmiştir. Bu strateji, grupların niceliksel olarak eşitlenmesini ve nihai analizlerin bu denk gruplar üzerinden yürütülmesini sağlamıştır.

Deney ve kontrol grupları oluşturulduktan sonra, deneysel uygulamaya geçmeden önce, deney ve kontrol gruplarında bulunan katılımcıların deneysel işlem uygulaması öncesinde kariyer yardımı arama tutumları ön test ölçümlerinden elde etmiş oldukları puanların ortalamaları arasında bir fark olup olmadığını değerlendirmek için, bağımsız gruplar için t testi analizi yapılmıştır. Oluşturulan deney ve kontrol gruplarının ön test ölçümleri sonrasında ortalama puanları arasında bir fark olup olmadığını değerlendirmek için yapılan bağımsız gruplar için t testi analizinin varsayımlarının (her iki grupta da verilerin normal dağılım göstermesi, deney ve kontrol gruplarının varyanslarının eşit olması) karşılanıp karşılanmadığını test etmek amacıyla Büyüköztürk'e (2024) göre bir dizi işlem gerçekleştirilmiştir: Öncelikle, deney ve kontrol grubu katılımcılarından elde edilen ön test verilerinin normallik varsayımını karşılayıp karşılamadığı, ortalama, çarpıklık, basıklık ve Shapiro-Wilk testi (grup büyüklüğünün 50'den küçük olduğu durumlarda kullanılır) ile incelenmiştir. İkinci olarak, deney ve kontrol gruplarındaki katılımcıların kariyer yardımı arama tutumları toplam puanlarının başlangıçta birbirine denk olup olmadığını test etmek amacıyla,

bağımsız gruplar için t testi analizinin bir ön koşulu olan varyans homojenliği, Levene testi ile incelenmiştir. Üçüncü olarak, deney ve kontrol gruplarında bulunan katılımcıların deneysel işlem uygulaması öncesinde kariyer yardımı arama tutumları ön test ölçümlerinden elde etmiş oldukları puanların ortalamalarının sürekli bir değişken olup olmadığı ve bu ortalama puanlarının başlangıçta birbirine denk olup olmadığını değerlendirmek için, bağımsız gruplar için t testi analizi yapılmıştır. Deney ve kontrol gruplarının deneysel işlem öncesinde normallik varsayımını karşılayıp karşılamadığına ilişkin yapılan normallik analizi sonuçları Tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 20. Deney ve kontrol grubu katılımcılarının kariyer yardımı arama tutumları ön test ölçümlerinden aldıkları puan ortalamalarına ilişkin normallik dağılım sonuçları

Değişken	Grup	N	$\bar{X}$	Ss	Çarpıklık	Basıklık	Shapiro-Wilk
KYAT	Deney	7	56.71	5.70	-.31	-1.19	.60*
	Kontrol	7	55.00	7.57	-.42	-1.62	.36*

Not: KYAT=Kariyer Yardımı Arama Tutumları

Tablo 20 incelendiğinde, deney ve kontrol gruplarının kariyer yardımı arama tutumları ölçeği ön testinden aldıkları ortalama puanlarının, ortalama, çarpıklık, basıklık ve Shapiro-Wilk’e göre normal dağılım gösterdiği görülmüştür (Tabachnick ve Fidell, 2007). Bu sonuç, bağımsız gruplar için t testi analizinin varsayımlarından normal dağılım varsayımının karşılandığını göstermektedir.

Deney ve kontrol gruplarının deneysel işlem öncesi, kariyer yardımı arama tutumları toplam puanlarının ortalamasının başlangıçta birbirine denk olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan varyans homojenliği için Levene testi analizi sonuçları Tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 21. Deney ve kontrol grubu katılımcılarının kariyer yardımı arama tutumları ön test ölçümlerinden aldıkları puan ortalamalarına ilişkin Levene testi sonuçları

Değişken	Grup	N	$\bar{X}$	Ss	sd	Levene’s Test (F)	p	Levene p
KYAT	Deney	7	56.71	5.70	12	1.03	.64	.33*
	Kontrol	7	55.00	7.57				

Not: KYAT=Kariyer Yardımı Arama Tutumları

Tablo 21 incelendiğinde, deney ve kontrol gruplarının, kariyer yardımı arama tutumları ölçeği ön testinden aldıkları ortalama puanlarının homojenliği, Levene testi ile kontrol edilmiştir ve homojen olduğu belirlenmiştir $F(1,12)= 1.03$, $p= .33$, $p> .05$ (Tabachnick ve Fidell, 2007).

Deney ve kontrol gruplarında bulunan katılımcıların deneysel işlem öncesinde, kariyer yardımı arama tutumları toplam puanlarının ortalamalarının başlangıçta birbirine denk olup olmadığını değerlendirmek amacıyla yapılan bağımsız gruplar için t testi analizi sonuçları Tablo 22’de verilmiştir.

Tablo 22. Deney ve kontrol grubu katılımcılarının kariyer yardımı arama tutumları ön test ölçümlerinden aldıkları puanlara ilişkin bağımsız gruplar için t testi analizi sonuçları

Değişken	Grup	N	$\bar{X}$	Ss	t	sd	p
KYAT	Deney	7	56.71	5.70	.47	12	.64
	Kontrol	7	55.00	7.57			

Not: KYAT=Kariyer Yardımı Arama Tutumları

Tablo 22 incelediğinde, deney grubu ($\bar{X} = 56.71$) ve kontrol grubunda ($\bar{X} = 55.00$) yer alan katılımcıların kariyer yardımı arama tutumları ön test ölçümlerinden aldıkları puanların ortalamaları arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir, ($t(12) = 0.47$); $p > 0.05$). Bu bulguya göre deney ve kontrol gruplarında yer alan katılımcıların, kariyer yardımı arama tutumları ön test ölçümleri puan ortalamalarının benzer olduğu söylenebilir. Bu sonuç, deney ve kontrol grubu katılımcılarının kariyer yardımı arama tutumları ölçeğinin ön test ölçümlerinde aldıkları puan ortalamaları arasında bir fark olup olmadığını değerlendirmek için yapılan bağımsız gruplar için t testi analizi varsayımlarının karşılandığını göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2007). Ayrıca bu sonuçlar, deneysel işlem sürecinin öncesinde deney ve kontrol gruplarının kariyer yardımı arama tutumları puan ortalamalarının benzer olması, uygulanan psikoeğitim programının etkisinin daha güvenilir bir şekilde ölçülmesini, araştırmanın iç geçerliliğini artırarak daha güvenilir sonuçlar elde edilmesini, son test ve izleme testi sonuçlarında ortaya çıkacak farklılıkların büyük ölçüde uygulanan psikoeğitim programından kaynaklandığı şeklinde yorumlanmasını sağlar.

Grupların belirlenmesinin ardından, KYATPP Hasan Kalyoncu Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Merkezi’nde haftada bir oturum şeklinde 18 Ekim 2024 tarihinde uygulanmaya başlanmıştır. Ancak, on birinci oturumun katılımcıların final sınav tarihleriyle çakışması nedeniyle, onuncu oturum haftanın başında, on birinci oturum ise haftanın sonunda gerçekleştirilmiştir. Bu düzenleme sonucunda, program orijinal planlanan tarihten bir hafta önce, 20 Aralık 2024 tarihinde sonlandırılmıştır.

KYATPP’nin bittiği hafta, deney grubu ve kontrol grubu öğrencilerine KYATÖ son test olarak uygulanmıştır. Ayrıca programın son oturumunun sonunda, deney grubu katılımcılarına, katılımcıların program süresince kendi gelişimlerini, programın içeriğini

ve liderin süreç boyunca sergilediği özellikleri değerlendirmelerini sağlamak amacıyla, araştırmacı tarafından hazırlanan “Programı Değerlendirme Formu” dağıtılarak doldurmaları sağlanmıştır. Deneysel işlemlerin tamamlanmasından dokuz hafta sonra ise, deney ve kontrol grubuna KYATÖ kullanılarak izleme testi gerçekleştirilmiştir. Kontrol grubuna, bu ölçümler dışında herhangi ek bir uygulama yapılmamıştır. Bunun dışında, izleme testi ölçümünün alınmasından üç hafta sonra, deney grubu ile yüz yüze görüşülerek programın genel değerlendirmesini yapmak amacıyla, altı sorudan oluşan “Genel Değerlendirme Soruları” verilmiş ve bu soruları cevaplamaları sağlanmıştır. Ayrıca programın uygulanma sürecinde sekiz oturumun uygulanma güvenilirliği alınmıştır.

3.2.6. Uygulamanın Geçerliliği ve Güvenirliği: İç ve Dış Geçerliliği Tehdit Eden Faktörler

Akademik çalışmaların temel amaçlarından biri, araştırmada elde edilen bulguların genellenebilirliğini sağlamaktır. Bu süreç, bağımlı değişkenin bir veya birden fazla faktörle açıklanmasıyla başlar ve bulguların genellenebilirliğiyle sonuçlanır. Bu çabanın temel amacı, geçerli ve güvenilir sonuçlar elde etmektir. Bir araştırmacı, geçerli ve güvenilir sonuçlara ulaşmak için bağımlı değişkenin varyansını kontrol altına almalıdır. Bunun için bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini artırmalı, bağımlı değişkeni etkileyebilecek dışsal faktörleri kontrol etmeli ve deneklerin özelliklerini mümkün olduğunca homojen hale getirmelidir (Balcı, 1997; akt: Büyüköztürk vd., 2024). Ancak araştırmacıların sıklıkla yaptığı bir hata, araştırma desenini belirlerken iç ve dış geçerliliği tehdit eden faktörleri göz ardı etmeleridir (Büyüköztürk vd., 2024). Büyüköztürk ve diğerleri (2024), bağımlı değişkendeki değişimlerin bağımsız değişkenle açıklanmasını iç geçerlilik, elde edilen sonuçların daha geniş gruplara ve evrene genellenebilmesini ise dış geçerlilik olarak tanımlamaktadır.

Bu faktörlerin (iç ve dış geçerliliğin) kontrol altına alınmaması, araştırmalarda karıştırıcı etkilere neden olabilir (Erkuş, 2022). Özellikle beklenti etkisi, deneklerin ve araştırmacıların beklentilerinin bağımlı değişken üzerindeki değişimi etkilemesiyle ortaya çıkar (Büyüköztürk vd., 2024). Örneğin, deneklerin hangi grupta (deney veya kontrol) olduklarını bilmeleri, davranışlarını olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilir. Benzer şekilde, araştırmacıların da katılımcıların hangi grupta olduğunu bilmeleri,

sonuçları etkileyebilir. Bu durumda, değişimin müdahaleden mi yoksa beklentilerden mi kaynaklandığını ayırt etmek zorlaşır (Creswell ve Creswell, 2017).

Deneysel çalışmalarda iç ve dış geçerliliği tehdit eden unsurların önceden tahmin edilmesi ve kontrol altına alınması gereklidir (Büyüköztürk, 2024). Bu unsurlar göz ardı edildiğinde, çalışmaların yorumlanması ve genellenebilirliği sorunlu hale gelebilir (Campbell ve Stanley, 2015; Gay, 1992; McMillan, 2004; Wiersma, 2000; akt: Kocakaya, 2012). Bu araştırmada, iç ve dış geçerliliği tehdit eden unsurları ortadan kaldırmak için aşağıdaki yöntemlere başvurulmuştur (Büyüköztürk vd., 2024; Kirk, 2012):

1. Deneklerin Seçimi: Deneysel uygulamaya başlamadan önce, 466 üniversite öğrencisine KYATÖ ön test olarak uygulanmıştır. Katılımcıların seçimi için veri analiz süreçleri Büyüköztürk ve diğerleri (2024), Creswell ve Creswell (2017) ile Patton'a (2014) göre gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucunda, KYATPP'nin etkililiğini test etmek amacıyla, yarı-deneysel bir desen olarak tasarlanmıştır. Çalışma grubu, uygun örnekleme yöntemiyle (convenience sampling) belirlenmiş ve çalışmaya katılmayı kabul eden üniversite öğrencilerinden oluşmaktadır. Deney ve kontrol grubunun oluşturulması sürecinde, gruplar arasında başlangıçtaki dengeyi (homojenliği) arttırmak amacıyla eşleştirme (matching) yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda, çalışmaya katılmaya gönüllü ve uygun olan katılımcılar arasından, demografik özellikler (bölüm, cinsiyet, yaş) ve ön test puanları açısından benzer olan çiftler belirlenmiştir. Bu eşleştirilmiş çiftlerden, rastgele olmayan atama ile birer üye deney grubuna (n=11), diğer üye ise kontrol grubuna (n=11) atanmıştır. Kontrol grubunun atamasında, katılımcıların programın uygulanacağı saatlerde ders yoğunluğu veya başka kurslara katılmak zorunda olması gibi pratik kısıtlar da dikkate alınmıştır. Bu yöntem, katılımcıların gruplara tamamen rastgele atanmadığı durumlarda başvuru ve grupların karşılaştırılabilirliğini sağlamak için kullanılan bir yarı-deneysel desen uygulamasıdır (Büyüköztürk, 2024; Creswell ve Creswell, 2017). Deney ve kontrol gruplarında, deneysel uygulama sürecinde, katılımcı kaybı (mortality) yaşanmıştır. Deney grubundan dört katılımcı çalışmadan ayrılmıştır. Bu kayıplar sonucunda deney grubundaki katılımcı sayısı 11'den 7'ye düşmüştür. Araştırmada iç geçerliliği tehdit eden katılımcı kaybının etkilerini en aza indirmek ve grupların başlangıçtaki eşleştirilmiş yapısını analiz aşamasında da koruyabilmek amacıyla, kontrol grubundan da rastgele olmayan bir seçimle dört katılımcı çıkarılarak veri analizlerine her iki gruptan da 7'ser katılımcı dahil edilmiştir. Bu strateji, grupların niceliksel olarak eşitlenmesini ve nihai

analizlerin bu denk gruplar üzerinden yürütülmesini sağlamıştır. Sonuç olarak, veri analizleri toplam 14 katılımcı (deney grubu: 7, kontrol grubu: 7) üzerinden gerçekleştirilmiştir.

2. Deneklerin Olgunlaşması: Olgunlaşma, deneysel araştırmalarda, katılımcıların zaman içerisinde, doğal gelişim, tecrübe kazanma veya dış faktörlerden etkilenmesi sonucu davranışlarının deneysel işlemin lehine değişmesi anlamına gelmektedir (Kirk, 2012). Bu durum iç geçerliliği tehdit eder. Bu araştırmada, olgunlaşma etkisini kontrol altına almak için şunlar yapılmıştır (Büyüköztürk vd., 2024; Kirk, 2012): öncelikle, deney grubuna karşılık bir kontrol grubu oluşturularak, kontrol grubuna herhangi bir eğitim verilmemiştir. İkinci olarak, deney ve kontrol gruplarına KYATÖ ön test ve son test olarak uygulanmıştır. Üçüncü olarak, katılımcılar deney ve kontrol gruplarına, eşleştirme (matching) yöntemiyle atanmıştır. Katılımcılara, hangi grupta (deney ve kontrol) olduklarına ilişkin bir bilgi verilmemiştir.

3. Veri Toplama Aracı: Tüm ölçümlerde (ön test, son test ve izleme testi) aynı ölçek ((KYATÖ)) kullanılmıştır. Bu sayede, veri toplama araçlarından kaynaklanan tehditler ortadan kaldırılmıştır.

4. Deneklerin Geçmişi: Deneklerin geçmişi, deneysel araştırmalarda iç ve dış geçerliliği etkileyebilmektedir (Kirk, 2012). Bu araştırmada, katılımcıların, deney ve kontrol gruplarına atanması sürecinde, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, üniversite öğrencisi olması, daha önce KYATPP'yi almamış olması, KYATÖ'nün ön testinde benzer puanları almaları gibi faktörler dikkate alınarak deneklerin geçmişi minimize edilmiştir.

5. Denek Kaybı Etkisi: Deneysel araştırmalarda, denek kaybı (mortality), deneysel çalışmada başlangıçta yer alan katılımcıların çeşitli nedenlerle (devamsızlık, sağlık sorunu, iş yoğunluğu vb.) süreci tamamlayamamasıdır (Kirk, 2012). Bu araştırmada, katılımcı kaybını önlemek için, deney ve kontrol grupları mümkün oldukça yüksek tutulmaya (deneysel işlem başlangıcında 11 denek ile oturumlara başlanmış) çalışılmış. Ancak, katılımcı kaybına deneysel işlem için katılımcı seçimi bölümünde anlatıldığı üzere, bazı nedenlerden ötürü engel olunamamıştır. 11 katılımcı ile başlayan oturumlar 7 katılımcı ile bitirilmiştir. Oturumların başında, gruplardaki katılımcı sayıları yeterince fazla olduğundan katılımcı kaybı yaşanmasına rağmen oturumlar kabul edilebilir bir grup sayısı ile bitirilmiştir (Kirk, 2012).

6. Ön Test Etkisi: Ön test etkisi, deneysel çalışmalarda katılımcıların, ön test uygulandıktan sonra, katılımcıların ölçülmek istenen tutumun farkına vararak, çalışmada kullanılan ölçeğe ilişkin farkındalık kazanması sonucu, bu durumun sonraki

aşamada gerçekleştirilecek olan uygulama veya son test ve izleme testi sonuçlarını etkilemesidir (Kirk, 2012). Bu çalışmada, ön test etkisini minimize etmek için; ön test yapıldıktan iki hafta sonra psikoeğitim uygulamasına başlanmıştır.

7. İstatistiksel Regresyon: İstatistiksel regresyon, deneysel desenlerde, ön test, son test ve izleme testi ölçümlerindeki aşırı uç değerlerin (çok yüksek veya çok düşük) zamanla ortalamaya doğru yaklaşmasıdır, yani katılımcıların aldıkları aşırı düşük ve yüksek toplam puanların grubun ortalama puanlarına yaklaşmasıdır (Kirk, 2012). Bu durum iç ve dış geçerliliği etkilemektedir. Bu çalışmada istatistiksel regresyondan kaynaklı oluşabilecek iç ve dış geçerlik sorununu minimize edebilmek için, katılımcılara, iç tutarlılığı yüksek (Cronbach Alpha= .87) KYATÖ, ön, son ve izleme testi ölçümü olarak uygulanmıştır.

8. Beklentilerin Etkisi: Beklentilerin etkisi, deneysel araştırmalarda, katılımcıların veya araştırmacıların önyargılarının (beklentilerinin) deneysel sonuçları bilinçli veya bilinçsiz şekilde (katılımcıların uygulanan eğitim etkili olacağını inanarak tutumlarını değiştirir, araştırmacılar ise, bilinçsizce belirli gruplara farklı davranarak sonuçları etkiler) etkilemesidir (Kirk, 2012). Bu çalışmada beklentilerin etkisini minimize etmek için, katılımcıların hangi grupta (deney ve kontrol grubunda) oldukları bildirilmemiştir ve bu çalışmayı yürüten araştırmacı, katılımcılara (deney ve kontrol gruplarına) mümkün olduğunca tarafsız yaklaşmıştır.

9. Örneklem Etkisi: Örneklem etkisi, deneysel araştırmalarda, seçilen örneklem, evreni temsil etme konusunda, sistematik hatalar içermesi nedeniyle sonuçların çarpıtılması sonucu, elde edilen bulguların genellenebilirliğini zayıflatmasıdır (Kirk, 2012). Bu çalışmada örneklem etkisini minimize etmek amacıyla, katılımcıların evreni temsiliyet boyutunu sağlayabilmek için seçilen deney ve kontrol grubu mümkün olduğunca öz test toplam puan ortalamaları denkliği, yaş, cinsiyet, bölüm gibi farklı faktörler düşünülerek oluşturulmuştur.

10. Hawthorne Etkisi: Hawthorne etkisi, bir bireyin veya grubun, gözlemlendiklerini bilmeleri veya kendilerine özel bir ilgi gösterildiğini hissetmeleri nedeniyle, normal davranışlarını değiştirerek daha fazla çaba göstermesi ve performanslarının geçici olarak artmasıdır (Kirk, 2012). Bu çalışmada Hawthorne etkisini minimize etmek için, deney ve kontrol gruplarına uygulama öncesi veri toplama süreçlerinde, deney grubuna yapılan uygulama sürecinde, araştırmada belirlenen prosedörlerin (örneğin, deney grubunu araştırmaya motive etmemek, kontrol grubunu deney grubu ile yarıştırmamak gibi) dışına çıkılmamıştır.

4. BULGULAR

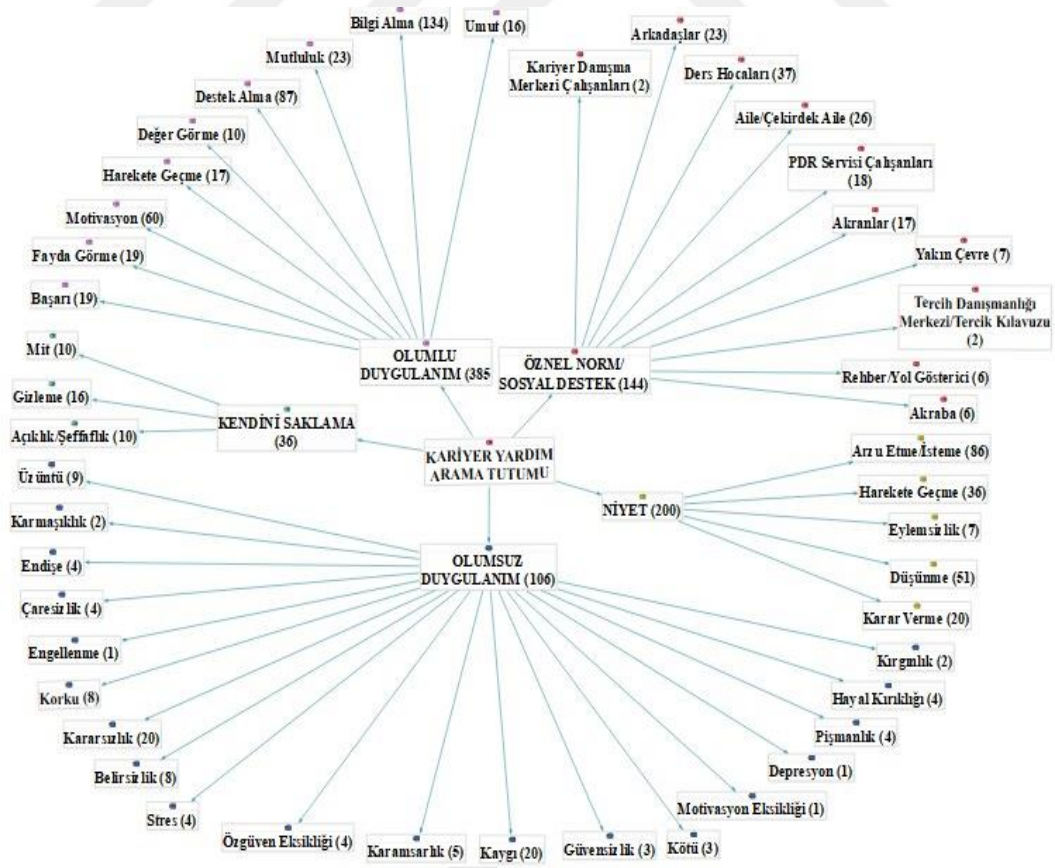
Bu bölümde, araştırma kapsamında geliştirilen KYATÖ ile KYATPP'ye dair bulgulara yer verilmiştir. Çalışma kapsamında öncelikle, KYATÖ'nün psikometrik özelliklerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. İkinci olarak ise, KYATPP'nin etkililiğini değerlendiren analizlerin bulguları raporlanmıştır.

4.1. Kariyer Yardımı Arama Tutumları Ölçeğinin Psikometrik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde, KYATÖ'nün psikometrik özelliklerine ilişkin bulgulara değinilmiştir. Bulgulara ait işlem adımları aşağıda sırasıyla verilmiştir.

4.1.1. Nitel Bulgular

KYATÖ'nün geliştirilme sürecinde, 25 üniversite öğrencisiyle yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak yapılan görüşmeler neticesinde, elde edilen verilerin deşifre edilmesi ve yapılan betimsel analizler sonucunda elde edilen verilere dair ana tema ve alt temalar oluşturulmuştur. Yapılan betimsel analizler neticesinde oluşan ana ve alt temalara ait hiyerarşik kod alt kod modelinin görünümü Şekil 8'de verilmiştir.



Şekil 8. Kariyer Yardımı Arama Tutumları Ana Ve Alt Temaları Ait Hiyerarşik Kod Alt Kod Modeli

Şekil 8'deki hiyerarşik kodlama modeli incelendiğinde, katılımcıların kariyer yardımı arama tutumlarının bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlarda tematik olarak nasıl şekillendiği görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre, en belirgin temalar sırasıyla olumlu duygulanım, niyet, öznel norm/sosyal destek, olumsuz duygulanım ve kendini saklama davranışı olarak öne çıkmaktadır. Ölçek madde havuzunun oluşturma sürecinde, Şekil 8'deki kariyer yardımı arama tutumlarını temsil eden beş alt tema geliştirilmek istenen “Kariyer Yardımı Arama Tutumları Ölçeği”nin alt bileşenleri olarak kabul edilmiştir. Bu doğrultuda, her bir alt temaya uygun maddeler yazılmıştır.

4.1.2. Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları

KYATÖ'yü geliştirmek için toplanan verilerin faktör analizi açısından uygunluğunu değerlendirmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett test sonuçları incelenmiştir. Yapılan incelemede KMO değerinin .92 olarak bulunmuştur. Bartlett küresellik testi sonuçları ise anlamlı bulunmuştur ($X^2 = 6385,726$ $p=.00$). KMO değerinin 1'e yakın olması ve Bartlett küresellik testi sonuçlarının ise anlamlı olması, toplanan verilerin faktör analizini gerçekleştirmek için uygun olduğunun bir göstergesidir (Büyüköztürk, 2020; Tavşancıl, 2005). Elde edilen bu bulgular değerlendirilerek, ölçek geliştirme sürecinde potansiye bir tehdit olan ortak yöntem varyansının (common method variance – CMV) varlığını test etmek amacıyla Harman'ın tek faktör testi uygulanmıştır. Bu test kapsamında, tüm maddeler zorunlu olarak tek bir faktöre sınırlandırılarak ve herhangi bir döndürme işlemi yapılmadan bir AFA gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda, ilk faktörün toplam varyansın %30'unu açıkladığı görülmüştür. Literatürde genel kabul gören eşik değer olan %50'nin altında bir oran elde edildiği için, bu çalışmada ortak yöntem varyansının önemli bir problem teşkil etmediği sonucuna varılmıştır (Podsakoff vd., 2003). Herhangi bir sınırlandırma ve döndürme işlemi yapmadan yapılan Harman'ın tek faktör testi analizi sonucunda oluşan Faktör 1'deki yük değerleri Tablo 23'te verilmiştir.

Tablo 23. Döndürme öncesi Faktör 1'deki yük değerleri

Maddeler	1. Faktör Yük Değerleri	Maddeler	1. Faktör Yük Değerleri
M1	.59	M19	.64
M2	.56	M20	.67
M3	.37	M21	.39
M4	.58	M22	.72
M5	-.39	M23	-.61
M6	.61	M24	-.59
M7	.37	M25	.68
M8	.60	M26	-.66
M9	.73	M27	-.70
M10	.73	M28	.18
M11	.31	M29	-.39
M12	.49	M30	-.58
M13	.65	M31	.28
M14	.47	M32	.35
M15	.23	M33	-.74
M16	.33	M34	.58
M18	.72	M35	.43

Not: M17 kontrol maddesi olarak kullanılmıştır

Tablo 23 incelendiğinde, döndürme öncesinde ölçek maddelerinin faktör yük değerleri -.74 ile .72 arasında değişmektedir. Döndürme öncesi, ölçeğin maddeler arası korelasyon katsayıları Tablo 24'te verilmiştir.

Tablo 24. Döndürme öncesi maddeler arası korelasyon katsayıları

Maddeler	Madde Toplam Korelasyon Katsayıları	Maddeler	Madde Toplam Korelasyon Katsayıları
M1	.45	M19	.57
M2	.48	M20	.60
M3	.37	M21	.37
M4	.50	M22	.31
M5	-.25	M23	-.37
M6	.24	M24	-.34
M7	.31	M25	.53
M8	.53	M26	-.37
M9	.65	M27	-.38
M10	.65	M28	.16
M11	.33	M29	-.25
M12	.49	M30	-.28
M13	.35	M31	.02
M14	.19	M32	.12
M15	.23	M33	-.47
M16	.32	M34	.46
M18	.64	M35	.18

Not: M17 kontrol maddesi olarak kullanılmıştır.

Tablo 24 incelendiğinde, ölçek maddeleri arasındaki korelasyon katsayılarının -.47 ile .65 arasında değiştiği görülmektedir. Başlangıçta herhangi bir sınırlama veya döndürme işlemi yapılmadan 34 madde üzerinde yapılan analiz sonucunda, toplam açıklanan varyans tablosunda özdeğeri 1'den büyük 7 temel bileşen olduğu tespit edilmiştir. Ancak, yamaç birikinti grafiğinde, beşinci faktörden sonra eğim çizgisinin düzleşmeye başladığı ve bu faktörlerin toplam varyansa katkılarının daha az olduğu gözlemlenmiştir. Bu nedenle, ölçeğin faktör yapısını belirlemek için, özdeğer ile yamaç birikinti grafiğini desteklemek için Monte Carlo PCA for Parallel Analysis yöntemi de kullanılmıştır.

Monte Carlo PCA for Parallel Analysis, rastgele değerler içeren bir veri seti üzerinden yapılan bir analizdir. Bu analiz sonucunda elde edilen özdeğer oranları ile bu araştırma kapsamında elde edilen gerçek veri seti üzerinden yapılan analiz sonucunda elde edilen özdeğer oranları karşılaştırıldığında, paralel analiz sonucundaki özdeğer oranının beşinci faktörden sonra gerçek veri setindeki altıncı özdeğerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Gerçek veri setindeki özdeğerler ile paralel analiz sonucundaki özdeğerlere ilişkin sonuçlar Tablo 25’te verilmiştir.

Tablo 25. Gerçek veri setindeki özdeğerler ile paralel analizdeki özdeğerlerin karşılaştırılması

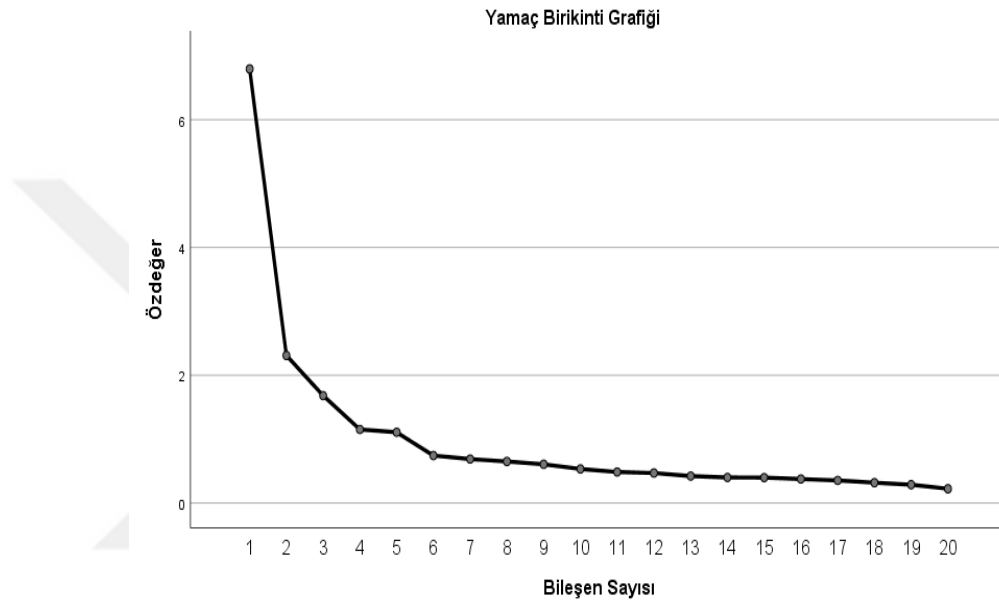
Faktör Numarası	Gerçek veri setindeki özdeğer oranları	Paralel analiz özdeğerleri (Rastgele veri)	Fark (Gerçek-Paralel)	Açıklama
1	10.44	1.58	8.85	Gerçek özdeğer anlamlı bir şekilde yüksek
2	3.44	1.51	1.93	Gerçek özdeğer anlamlı bir şekilde yüksek
3	1.82	1.45	.37	Gerçek özdeğer anlamlı bir şekilde yüksek
4	1.48	1.40	.08	Gerçek özdeğer anlamlı bir şekilde yüksek
5	1.30	1.30	.00	Gerçek özdeğer anlamlı bir şekilde yüksek
6	1.09	1.29	-.19	Gerçek özdeğer rastgele veriden düşük
7	1.05	1.28	-.23	Gerçek özdeğer rastgele veriden düşük

Tablo 25 incelendiğinde, 1. ile 5. faktör arasındaki faktörlerin özdeğerleri, paralel analizde elde edilen özdeğerlerden belirgin şekilde yüksektir. Bu durum, bu faktörlerin veri setinde anlamlı bir yapıyı temsil ettiğini göstermektedir. Ancak, 6. ve 7. faktörlerde gerçek özdeğerler, paralel analiz özdeğerlerinden belirgin şekilde düşüktür. Bu sonuç, beşinci faktörden sonraki faktörlerin anlamlı bir katkı sağlamadığını ve rastgele varyansa ait olduğunu göstermektedir. Yapılan analiz sonucunda elde edilen faktörlerin özdeğer sonuçları, yamaç birikinti grafiği sonucu ile bu analizleri desteklemek için yapılan Monte Carlo PCA for Parallel Analysis sonuçları dikkate alınarak, 6. ve 7. faktörlerin dikkate alınmaması gerektiği, bu sonuçlar ışığında, yeni bir analiz yapılarak faktör sayısının sınırlandırılmasına karar verilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Yapılan yeni analizde, faktörlerin birbiriyle ilişkili olduğu düşünüldüğünden, Promax eğik döndürme tekniği kullanılmasına, ayrıca, faktörlerin değerleri ile yamaç birikinti grafiği sonuçları ile paralel analiz sonuçları da dikkate alınarak faktör sayısının 7'den 5'e indirilmesi ve analizin bu şekilde yeniden yapılması uygun görülmüştür (Watkins, 2000).

Yapılan yeni analiz sonuçları incelendiğinde, bazı maddelerin faktörler arasında binişiklik gösterdiği ve faktör yük değerlerinin .32'nin altında kaldığı tespit edilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Tekrarlanan analizler ve detaylı incelemeler sonucunda, 34 maddelik yapı içerisinde binişiklik gösteren ve faktör yük değeri .40'ın altında kalan

14 madde (m4, m5, m7, m15, m16, m20, m23, m24, m26, m27, m28, m29, m30, m33 ve kontrol maddesi olan m17) ölçekten çıkarılmıştır. Bu işlem sonucunda, 20 maddelik nihai bir ölçek yapısı elde edilmiştir (DeVellis ve Thorpe, 2021). Yapılan yeni analiz sonucunda ölçeğin KMO değeri .89 ve Bartlett Küresellik testi sonucu $X^2 = 3487.60$ $p=.00$ olarak hesaplanmıştır. Yapılan yeni analiz sonucunda özdeğeri 1’den büyük olan ve beş boyuttan oluşan 20 maddelik “Kariyer Yardımı Arama Tutumları Ölçeği”ne ait yamaç birikinti grafiği (scree plot) Şekil 9’da verilmiştir.



Şekil 9. KYATÖ’nün Beş Faktörlü Yapısına İlişkin Yamaç Birikinti Grafiği

Şekil 9’daki yamaç birikinti grafiği incelendiğinde, beşinci faktörden sonra grafikte bir düzleşmenin meydana geldiği görülmektedir. Bu düzleşme, beşinci faktörden sonraki faktörlerin toplam varyansa katkısının önemli ölçüde azaldığının bir göstergesidir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Gözlenen bu durum, faktör sayısının beş olarak sınırlandırılmasının istatistiksel olarak uygun olduğunu destekler niteliktedir. Ayrıca, daha önce yapılan faktörlerin özdeğer incelemeleri ile yamaç birikinti grafiği ve paralel analiz sonuçları da bu durumu doğrulamaktadır. Bu sebeple, beş faktörlü yapının, ölçeğin yapısal geçerliği için en uygun model olduğu sonucuna varılmıştır. Elde edilen bulgular doğrultusunda, faktörlere ilişkin özdeğerler ve açıklanan varyans oranları Tablo 26’da verilmiştir.

Tablo 26. Özdeğerler ve açıklanan varyans oranları

Faktörler	Başlangıç Özdeğeri			Faktör Yüklerinin Döndürülmüş Toplamları		
	Özdeğer	Varyans%	Küm.%	Özdeğer	Varyans%	Küm.%
1	6.79	33.96	33.96	6.79	33.96	33.96
2	2.30	11.54	45.51	2.30	11.54	45.51
3	1.68	8.40	53.92	1.68	8.40	53.92
4	1.15	5.75	59.67	1.15	5.75	59.67
5	1.10	5.53	65.21	1.10	5.53	65.21

Tablo 26 incelendiğinde, KYAT Ölçeğine ilişkin özdeğerler ve açıklanan varyans oranları görülmektedir. Elde edilen beş faktörlü yapı, toplam varyansın %65,21'ini açıklamaktadır. Promax eğik döndürme işlemi öncesi ve sonrasında yapılan analizler karşılaştırıldığında, faktörlerin özdeğerleri ve varyans açıklama oranlarında herhangi bir değişiklik olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla yapılan Promax eğik döndürme sonrası birinci faktörün özdeğeri 6.79 iken açıkladığı varyans %33.96'dır. İkinci faktörün özdeğeri 2.30 iken açıkladığı varyans %11.54'tür. Üçüncü faktörün özdeğeri 1.68 iken açıkladığı varyans %8.40'dır. Dördüncü faktörün özdeğeri 1.15 iken açıkladığı varyans %5.75'tir. Beşinci faktörün özdeğeri 1.10 iken açıkladığı varyans %5.53'tür. Yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucu elde edilen döndürülmüş bileşenler matrisi Tablo 27'de verilmiştir.

Tablo 27. Açımlayıcı faktör analizi sonrası döndürülmüş bileşenler matrisi

Maddeler	Niyet	Olumlu Duygulanım	Kendini Saklama	Öznel Norm	Olumsuz Duygulanım
2	0.96				
1	0.90				
19	0.55				
9	0.50				
10	0.49				
18	0.48				
34		0.97			
25		0.90			
8		0.76			
*14			0.87		
*13			0.82		
*22			0.67		
*6			0.61		
11				0.90	
21				0.80	
12				0.72	
3				0.63	
*32					0.83
*35					0.78
*31					0.78

Not: *ters kodlanan maddeler.

Tablo 27 incelendiğinde, faktörler ve maddelerin faktör yük değerleri arasındaki ilişki şu şekildedir: Niyet olarak adlandırılan faktördeki maddelerin faktör yükleri .48 ile .96 arasında değişmektedir. Olumlu Duygulanım faktöründeki maddelerin faktör yükleri .76 ile .97 arasında değişmektedir. Kendini Saklama faktöründeki maddelerin faktör yükleri .61 ile .87 arasında değişmektedir. Öznel Norm faktöründeki maddelerin faktör yükleri ise .78 ile .834 arasında değişmektedir. Ölçeğin faktör yük değerleri ise,

.48 ile .96 arasında değişmektedir. Bu sonuçlar, tüm faktörlerdeki maddelerin yüksek faktör yük değerlerine sahip olduğunu ve ölçeğin yapısal geçerliğinin güçlü olduğunu göstermektedir. KYATÖ'nün toplam puanı ile alt faktörleri arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon değerleri Tablo 28'de sunulmuştur.

Tablo 28. KYATÖ'nün toplam puanı ve alt faktörleri arasındaki korelasyon sonuçları

		1	2	3	4	5	6	$\bar{x}$	Ss
1	Niyet	1						24.89	2.71
2	Olumlu Duygulanım	.61**	1					11.92	1.65
3	Kendini Saklama	.51**	.40**	1				15.64	2.53
4	Öznel Norm	.41**	.37**	.22**	1			15.41	2.17
5	Olumsuz Duygulanım	.18**	.17**	.42**	.12*	1		9.70	2.60
6	KYATÖ	.79**	.69**	.76**	.59**	.58**	1	77.58	8.06

Not: * $p < .05$; ** $p < .001$; N=405

Tablo 28 incelendiğinde, KYATÖ'nün toplam puanı ile alt faktörleri arasındaki ilişkiler şu şekildedir: Niyet alt faktörü ile ($r = .79$, $p < .001$), olumlu duygulanım ile ($r = .69$, $p < .001$), kendini saklama ile ($r = .76$, $p < .001$), öznel norm ile ($r = .59$, $p < .001$) ve olumsuz duygulanım ile ($r = .58$, $p < .001$) anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca, alt faktörlerin kendi aralarında da anlamlı ve pozitif yönlü ilişkileri olduğu görülmüştür.

4.1.3. KYATÖ'nün Güvenirlik Analizi Bulguları

Bu bölümde KYATÖ'nün geliştirilmesi sürecinde yapılan güvenirlik analizlerine yer verilmiştir.

4.1.3.1. Cronbach Alfa güvenirliği bulguları

KYATÖ'nün güvenirlik çalışmaları kapsamında, ölçeğin alt boyutlarının ve toplam puanına ilişkin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Ölçeğin alt boyutlarının ve toplam puanının iç tutarlılık katsayıları tablo 29'da verilmiştir.

Tablo 29. Ölçeğin alt boyutlarına ve tamına ilişkin güvenirlik katsayıları

Faktörler	Cronbach's Alfa
Niyet	.87
Olumlu duygulanım	.80
Kendini saklama	.78
Öznel norm	.74
Olumsuz duygulanım	.76
Tüm ölçek	.87

Tablo 29 incelendiğinde, ölçeğin alt faktörlerine ait iç tutarlılık (Cronbach's Alpha) katsayıları şu şekildedir: Niyet alt faktörü için 0,87, olumlu duygulanım alt

faktörü için 0,80, kendini saklama alt faktörü için 0,78, öznel norm alt faktörü için 0,74 ve olumsuz duygulanım alt faktörü için 0,76. Ölçeğin tamamına ait iç tutarlılık katsayısı ise 0,87 olarak hesaplanmıştır. Literatürde, 0,60 ve üzeri iç tutarlılık katsayılarının güvenilirlik açısından kabul edilebilir olduğu belirtilmektedir (Creswell, 2005). Bu doğrultuda, KYATÖ'nün alt boyutlarının ve genel iç tutarlılık katsayısının güvenilirlik açısından kabul edilebilir değerler taşıdığı görülmektedir.

4.1.3.2. Madde-toplam korelasyonu güvenilirliği bulguları

KYATÖ'nün ölçek bütününe güvenilirliğini ortaya koymak için ölçeği oluşturan maddelerin madde istatistikleri ve madde test korelasyonları Tablo 30'da yer verilmiştir.

Tablo 30. Kariyer yardımı arama tutumları ölçeği madde istatistikleri tablosu

Maddeler	Madde Silinirse Ölçek Ortalaması	Madde Silinirse Ölçek Varyansı	Madde Toplam Korelasyon Katsayısı	Madde Silinirse Elde Edilecek Cronbach Alfa Katsayısı
1	73.40	59.69	0.51	0.86
2	73.36	60.11	0.47	0.86
3	73.56	60.36	0.35	0.86
6	73.50	58.24	0.52	0.86
8	73.53	59.06	0.51	0.86
9	73.45	59.01	0.66	0.85
10	73.43	59.64	0.64	0.86
11	73.89	60.88	0.31	0.86
12	73.59	60.06	0.48	0.86
13	73.73	57.25	0.57	0.85
14	73.96	58.66	0.41	0.86
18	73.47	59.28	0.64	0.86
19	73.48	59.85	0.56	0.86
21	73.86	60.22	0.36	0.86
22	73.49	57.57	0.61	0.85
25	73.58	59.46	0.59	0.86
31	74.55	59.30	0.28	0.87
32	74.38	57.69	0.38	0.87
34	73.71	59.43	0.50	0.86
35	74.10	56.90	0.45	0.86

Tablo 30 incelendiğinde, ölçek maddelerinin madde-toplam korelasyon katsayılarının .28 ile .66 aralığında olduğu görülmektedir. Özellikle, 31. maddenin madde-toplam korelasyon katsayısının .28 ile .30 aralığında olduğu, diğer maddelerin ise .30'un üzerinde kaldığı tespit edilmiştir. Literatürde, bir maddenin ölçtüğü özelliği iyi derecede ayırt edebilmesi için madde-toplam korelasyon katsayısının .30 ve üzeri olması gerektiği belirtilmektedir (Çokluk vd., 2018). Bu doğrultuda, 31. madde haricindeki tüm maddelerin bu ölçütü karşıladığı görülmektedir. Ancak, 31. maddenin ölçeğin iç tutarlılığını açıklamada önemli bir rol oynadığı düşünüldüğünden, bu maddenin ölçekte kalmasına karar verilmiştir (Büyüköztürk, 2024).

4.1.3.3. Test-tekrar test güvenilirliği bulguları

KYATÖ'nün test-tekrar test güvenilirliği sonuçları Tablo 31'de verilmiştir.

Tablo 31. Kariyer Yardımı Arama Tutumları Ölçeğinin test-tekrar test güvenirlik sonuçları

Ölçek	Ölçüm	Ön-Test	Son-Test	$\bar{x}$	Ss
KYATÖ	Ön-Test	-	-	76.61	8.00
	Son-Test	.83**	-	74.06	7.44

Tablo 31 incelendiğinde, üç hafta arayla aynı 148 katılımcıdan toplanan KYATÖ toplam puanları arasındaki test-tekrar test güvenirliği katsayısı .83 olarak hesaplanmıştır. Literatürde, test-tekrar test güvenirliği için elde edilen korelasyon katsayısının .70 ve üzeri olması, ölçek puanlarının güvenirliği açısından genellikle yeterli kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2024). Bu sonuçlar, ölçeğin test-tekrar test güvenirliğinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu göstermektedir.

4.1.4. KYATÖ'nün Geçerlilik Analizi Bulguları

Geliştirilen bir ölçeğin, ölçeği cevaplayan bireylerin tutumlarını tahmin etmedeki başarısı, ölçekten elde edilen puanların geçerli olmasına bağlıdır. Bir ölçeğin geçerliliği; kapsam geçerliği, yapı geçerliği, görünüş geçerliliği, ölçüt-bağımlı geçerlik (eşzaman geçerliği ve yordama geçerliği) (Büyüköztürk, 2024) ve ölçüm değişmezliği (Brown, 2006) gibi kriterlerle değerlendirilebilir.

KYATÖ'nün kapsam geçerliliğini test etmek için, ölçeğin geliştirilme sürecinin başında, maddeler yazıldıktan sonra alan uzmanlarına gönderilmiş ve uzman görüşleri doğrultusunda kapsam geçerliliği sağlanmıştır. Yapı geçerliliğini test etmek amacıyla ise AFA ve iç tutarlılık analizi yapılmış, ardından DFA uygulanmıştır. Ölçeğin görünüş geçerliliği de alan uzmanlarının ölçekle ilgili görüşleriyle değerlendirilmiştir.

Ölçüt-bağımlı geçerlilik türlerinden yordama geçerliliği, ölçeğin henüz geliştirilme aşamasında olması nedeniyle test edilememiştir. Ancak, bu geçerlilik türü ilerleyen dönemlerde konu üzerinde çalışan araştırmacılar tarafından incelenebilir. Ölçeğin ölçüt-bağımlı geçerliği (eşzaman geçerliği ve yordama geçerliği), Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ve ölçüm değişmezliğine ilişkin bilgiler aşağıda sırasıyla verilmiştir.

4.1.4.1. KYATÖ'nün ölçüt geçerliliği (eşzaman geçerliliği) bulguları

Geliştirilen bir ölçeğin ölçüt geçerliliği (eşzaman geçerliliği), ölçeği cevaplayan katılımcıların aynı davranışları ölçen başka bir ölçekten veya ilişkili bir davranışı ölçen başka bir ölçekten aldıkları puanlarla olan korelasyonuna bakılarak değerlendirilir (Büyüköztürk, 2024). Bu durumda, geliştirilen yeni ölçeğin daha önce geliştirilmiş ve ilişkili olduğu düşünülen ölçeklerle anlamlı bir ilişki göstermesi beklenir.

KYATÖ'nin ölçüt geçerliliğinde kullanılan ölçeklere ilişkin betimsel istatistik sonuçları Tablo 32'de verilmiştir.

Tablo 32. KYATÖ ve alt boyutlarının ölçüt geçerliliğine ilişkin diğer ölçeklerle betimsel istatistik sonuçları

Değişkenler	$\bar{x}$	Ss	Min.	Max.
KSÖ	33.98	6.67	16.00	50.00
PYAGÖ	34.30	8.40	10.00	50.00
PYATÖ	34.92	9.89	18.00	60.00
Niyet	24.78	2.63	18.00	30.00
Olumlu Duygulanım	11.92	1.50	9.00	15.00
Kendini Saklama	15.84	2.26	10.00	20.00
Öznel Norm	15.45	1.97	11.00	20.00
Olumsuz Duygulanım	9.95	2.38	4.00	15.00
KYATÖ	77.97	7.60	60.00	100.00

Not: KSÖ: Kendini Saklama Ölçeği, PYAGÖ: Psikolojik Yardım Aramaya Gönüllülük Ölçeği, PYATÖ: Psikolojik Yardım Almaya İlişkin Tutum Ölçeği, KYATÖ: Kariyer Yardımı Arama Tutumları Ölçeği. *p < .05, **p < .001; N = 286.

Tablo 32'de yer alan betimsel istatistikler, katılımcıların araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin verdikleri yanıtların toplam puanlarının ortalama ve standart sapma değerlerini sunmaktadır. Elde edilen bulgulara göre, katılımcıların kendini saklama ölçeğine ilişkin puan ortalaması $\bar{x}=33.98$ (Ss=6.67), psikolojik yardım aramaya gönüllülük ölçeği puan ortalaması $\bar{x}=34.30$ (Ss=8.40) ve psikolojik yardım almaya yönelik tutum ölçeği puan ortalaması $\bar{x}=34.92$ (Ss=9.89) olarak hesaplanmıştır.

KYATÖ'nün alt boyutlarına ve toplam puanına ilişkin betimsel istatistikler ise şu şekildedir: niyet alt boyutu puan ortalaması $\bar{x}=24.78$ (Ss=2.63), olumlu duygulanım alt boyutu puan ortalaması $\bar{x}=11.92$ (Ss=1.50), kendini saklama alt boyutu puan ortalaması $\bar{x}=15.84$ (Ss=2.26), öznel norm alt boyutu puan ortalaması $\bar{x}=15.45$ (Ss=1.97) ve olumsuz duygulanım alt boyutu puan ortalaması $\bar{x}=9.95$ (Ss=2.38) olarak belirlenmiştir. Ölçeğin tamamına ilişkin toplam puan ortalaması ise $\bar{x}=77.97$ (Ss=7.60) şeklinde hesaplanmıştır.

KYATÖ'nün yukarıda adı verilen ölçeklerle ilişkisi analiz edilerek ölçüt geçerliliği sağlanmıştır. "KYATÖ'nin toplam puanı ve alt faktörleri ile ilgili ölçüt geçerliliği analizleri, korelasyon analizi yöntemiyle gerçekleştirilmiş. KYATÖ'nin ölçüt geçerliliğinde kullanılan değişkenlere ilişkin korelasyon sonuçları Tablo 33'te sunulmuştur.

Tablo 33. KYATÖ'nün toplam puanı ve alt faktörlerine ilişkin ölçüt geçerliliği analizi sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 KSÖ	1.00								
2 PYAGÖ	0.02	1							
3 PYATÖ	-0.12*	-0.34**	1						
4 Niyet	0.08	0.23**	-0.53**	1					
5 Olumlu Duygulanım	0.10	0.10	0.40**	0.61**	1				
6 Kendini Saklama	0.19**	0.16**	-0.51**	0.58**	0.46**	1			
7 Özel Norm	0.03	0.05	-0.25**	0.43**	0.44**	0.34**	1		
8 Olumsuz Duygulanım	0.22**	0.80	-0.31**	0.18**	0.16*	0.35**	0.12*	1	
9 KYATÖ	0.18**	0.19**	-0.58**	0.81**	0.71**	0.79**	0.64**	0.54**	1

Not: KSÖ: Kendini Saklama Ölçeği, PYAGÖ: Psikolojik Yardım Aramaya Gönüllülük Ölçeği, PYATÖ: Psikolojik Yardım Almaya İlişkin Tutum Ölçeği, KYATÖ: Kariyer Yardımı Arama Tutumları Ölçeği. *p < .05, **p < .001; N = 286.

Tablo 33 incelendiğinde, kendini saklama davranışının kariyer yardımı arama tutumlarının alt boyutlarıyla ilişkileri şu şekildedir: Kendini saklama davranışı, kariyer yardımı aramanın kendini saklama alt boyutu ile ($r = 0.19$, $p < 0.001$) pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki göstermektedir. Benzer şekilde, olumsuz duygulanım alt boyutu ile de ($r = 0.22$, $p < 0.001$) pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca, kendini saklama davranışı, kariyer yardımı arama tutumlarının toplam puanı ile ($r = 0.18$, $p < 0.001$) pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Bununla birlikte, kariyer yardımı arama tutumlarının diğer alt boyutları olan niyet, olumlu duygulanım ve özel norm ile anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Elde edilen bu sonuçlar; kendini saklama eğilimi yüksek olan bireylerin, kariyer gelişim süreçlerine ilişkin yardım arama davranışı sergilese dahi, kariyer yardımı arama sürecinde kendini ifade etmekten kaçınma veya olumsuz duygularını bastırma davranışı sergileyebileceği şeklinde yorumlanabilir. Ancak, korelasyon katsayılarının düşük ($r < 0.30$) olması, bu ilişkinin sınırlı bir etkiye sahip olduğunu gösterir. Ayrıca bu bulgulardan yola çıkılarak, kendini saklama davranışının, bireylerin yardım arama niyetini ve sosyal norm algısını doğrudan etkilemediği, kendini saklamanın olumsuz duygulanımla bir ilişkisinin olmaması daha çok olumsuz duygularla (kaygı, çekinlik vb.) ilişkili olabileceği şeklinde yorumlanabilir.

Öte yandan, kendini saklama davranışının psikolojik yardım aramaya gönüllülük ile anlamlı bir ilişkisi olmadığı görülmüştür. Ancak, psikolojik yardım almaya ilişkin tutum ile ($r = -0.12$, $p < 0.005$) negatif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgu, kendini saklama davranışının psikolojik yardım aramaya yönelik tutumla negatif ancak zayıf bir ilişki göstermesi, bu bireylerin yardım arama sürecine ihtiyatlı yaklaştığını, ancak, gönüllülükle ilişkisinin olmaması, tutum

ile davranış arasındaki uyumsuzluğa işaret edebilir. Ayrıca, bireyler yardım almayı zihinsel olarak kabul etse bile duygusal bariyerler nedeniyle harekete geçemeyebilirler. Elde edilen bu bulgular, danışmanlık hizmetlerinde, gizlilik ve güven vurgusunun ne kadar önemli olduğunu destekler niteliktedir.

Psikolojik yardım aramaya gönüllülük davranışı, kariyer yardımı arama tutumlarının niyet alt boyutu ile ($r = 0.23, p < 0.001$) pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki göstermektedir. Aynı şekilde, kendini saklama alt boyutu ile ($r = 0.16, p < 0.001$) pozitif yönlü ve düşük düzeyde, kariyer yardımı arama tutumlarının toplam puanı ile de ($r = 0.19, p < 0.001$) pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişkisi bulunmaktadır. Bununla birlikte, psikolojik yardım aramaya gönüllülük davranışı psikolojik yardım almaya ilişkin tutum ile ($r = -0.34, p < 0.001$) negatif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişkisi tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgular, psikolojik yardım arama ile kariyer yardımı arama davranışlarının ortak psikolojik temmeleri olduğu, ancak psikolojik yardım aramaya gönüllü olan bireylerin, psikolojik yardım almaya ilişkin daha az eğilimli olmalarının sebebinin yardım arama süreçlerindeki bilişsel engellerle ilişki olarak tutum-davranış uyumsuzluğundan kaynaklandığı şeklinde yorumlanabilir.

Psikolojik yardım almaya ilişkin tutumlar, kariyer yardımı arama tutumlarının niyet alt boyutu ile ($r = -0.53, p < 0.001$) negatif yönlü ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki göstermektedir. Olumlu duygulanım alt boyutu ile ($r = 0.40, p < 0.001$) pozitif yönlü ve orta düzeyde, kendini saklama alt boyutu ile ($r = -0.51, p < 0.001$) negatif yönlü ve orta düzeyde, öznel norm alt boyutu ile ($r = -0.25, p < 0.001$) negatif yönlü ve düşük düzeyde, olumsuz duygulanım alt boyutu ile ($r = -0.31, p < 0.001$) negatif yönlü ve orta düzeyde, kariyer yardımı arama tutumlarının toplam puanı ile de ($r = -0.58, p < 0.001$) negatif yönlü ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Elde edilen bulgular, psikolojik açıdan yardım almaya ilişkin olumsuz yaklaşımların kariyer yardımına yönelik niyetlerinin daha yüksek olması, psikolojik problemlerden kaçan bireylerin, kariyer problemlerini daha kabul edilebilir bir yardım alanı olarak kabul ettikleri şeklinde yorumlanabilir.

Kariyer yardımı aramanın niyet alt boyutu, olumlu duygulanım alt boyutu ile ($r = 0.61, p < 0.001$) pozitif yönlü ve orta düzeyde, kendini saklama alt boyutu ile ($r = 0.58, p < 0.001$) pozitif yönlü ve orta düzeyde, öznel norm alt boyutu ile ($r = 0.43, p < 0.001$) pozitif yönlü ve orta düzeyde, olumsuz duygulanım alt boyutu ile ($r = 0.18, p < 0.001$) pozitif yönlü ve düşük düzeyde, kariyer yardımı arama tutumlarının toplam

puanı ile de ($r = 0.81$, $p < 0.001$) pozitif yönlü ve ileri düzeyde anlamlı bir ilişki göstermektedir. Elde edilen bulgular, kariyer danışmanlığında veya psikolojik destek programlarında, olumlu duyguları arttıran çalışmalar (örneğin, motivasyon arttırmaya ilişkin görüşmeler) yardım arama niyetini güçlendirebileceği şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca, kendini saklama eğilimi yüksek olan bireyler, belki de kariyer gelişim süreçlerine ilişkin kariyer kaygılarını yönetme konusunda dolaylı yolları kullanarak destek arama ihtimalinin güçlü olduğu yönünde söylenebilir.

Kariyer yardımı arama tutumlarının olumlu duygulanım alt boyutu, kendini saklama alt boyutu ile ($r = 0.46$, $p < 0.001$) pozitif yönlü ve orta düzeyde, öznel norm alt boyutu ile ($r = 0.44$, $p < 0.001$) pozitif yönlü ve orta düzeyde, olumsuz duygulanım alt boyutu ile ($r = 0.16$, $p < 0.005$) pozitif yönlü ve düşük düzeyde, kariyer yardımı arama tutumlarının toplam puanı ile de ($r = 0.71$, $p < 0.001$) pozitif yönlü ve ileri düzeyde anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, bireylerin kariyerlerine ilişkin kendini saklama eğilimi arttıkça, kariyer yardımı almaya ilişkin olumlu tutumları da arttığı şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca, bireylerin çevresindeki insanlar (öznel norm) tarafından, kariyerlerine ilişkin kariyer yardımı almaya yönelik onay alması veya bu tür bir beklenti içerisinde olması arttıkça, bireylerin kariyer yardımı almaya ilişkin olumlu tutumları da arttığı söylenebilir. Buna ek olarak, bireylerin olumlu duyguları attıkça, kariyer desteği almaya yönelik kariyer yardımı arama tutumunu olumlu yönde etkilediği söylenebilir. Sonuç olarak kariyer yardımı arama davranışını derinlemesine anlamak için duygusal ve sosyal faktörlerin birlikte ele alınarak göz ardı edilmemesi gerekebilir. Özellikle de olumlu duyguların güçlendirilmesi, bireylerin kariyer desteğine yönelik tutumlarını iyileştirmede kritik bir rol oynayabilir.

Kariyer yardımı arama tutumlarının kendini saklama alt boyutu, öznel norm alt boyutu ile ($r = 0.34$, $p < 0.001$) pozitif yönlü ve orta düzeyde, olumsuz duygulanım alt boyutu ile ($r = 0.35$, $p < 0.001$) pozitif yönlü ve orta düzeyde, kariyer yardımı arama tutumlarının toplam puanı ile de ($r = 0.79$, $p < 0.001$) pozitif yönlü ve ileri düzeyde anlamlı bir ilişki göstermektedir. Bu bulgular, bireylerin çevresindeki (aile, arkadaş vb.) insanlar tarafından kariyerlerine ilişkin, kariyer yardımı almasına yönelik beklentileri arttıkça, bireyin kendini saklama eğilimi de artmaktadır, şeklinde yorumlanabilir. Ancak bu bulgu, beklenmedik bir bulgu olabilir. Çünkü genel olarak sosyal destek arttıkça, bireylerin yardım aramaya ilişkin eğiliminin artması beklenir. Ancak elde edilen bu sonuç, sosyal beklentilerin yarattığı baskının bireyde, kusursuz olma anlayışını

geliştirebileceğinden kendi zayıf yönlerini gizleme eğilimi sergilemesine neden olabilir. Ayrıca, stres, kaygı gibi olumsuz duygular arttıkça, bireylerin kendini saklama eğilimi de artmaktadır. Bu sonuç, olumsuz duygular yaşayan bireylerin, zayıf yönlerini başkalarından saklama eğilimine yatkın olduklarını göstermektedir. Buna ilaveten, kendini saklayan bireyler, kusursuz görünme baskısı altındayken, bu baskıyı azaltmak ya da bu baskıdan kurtulmak için kariyer yardımı aramaya daha fazla eğilimli olabilirler. Bu bulgular, bize, kariyer yardımı arama davranışını anlamada kendini saklamanın önemli bir değişken olduğunu göstermektedir.

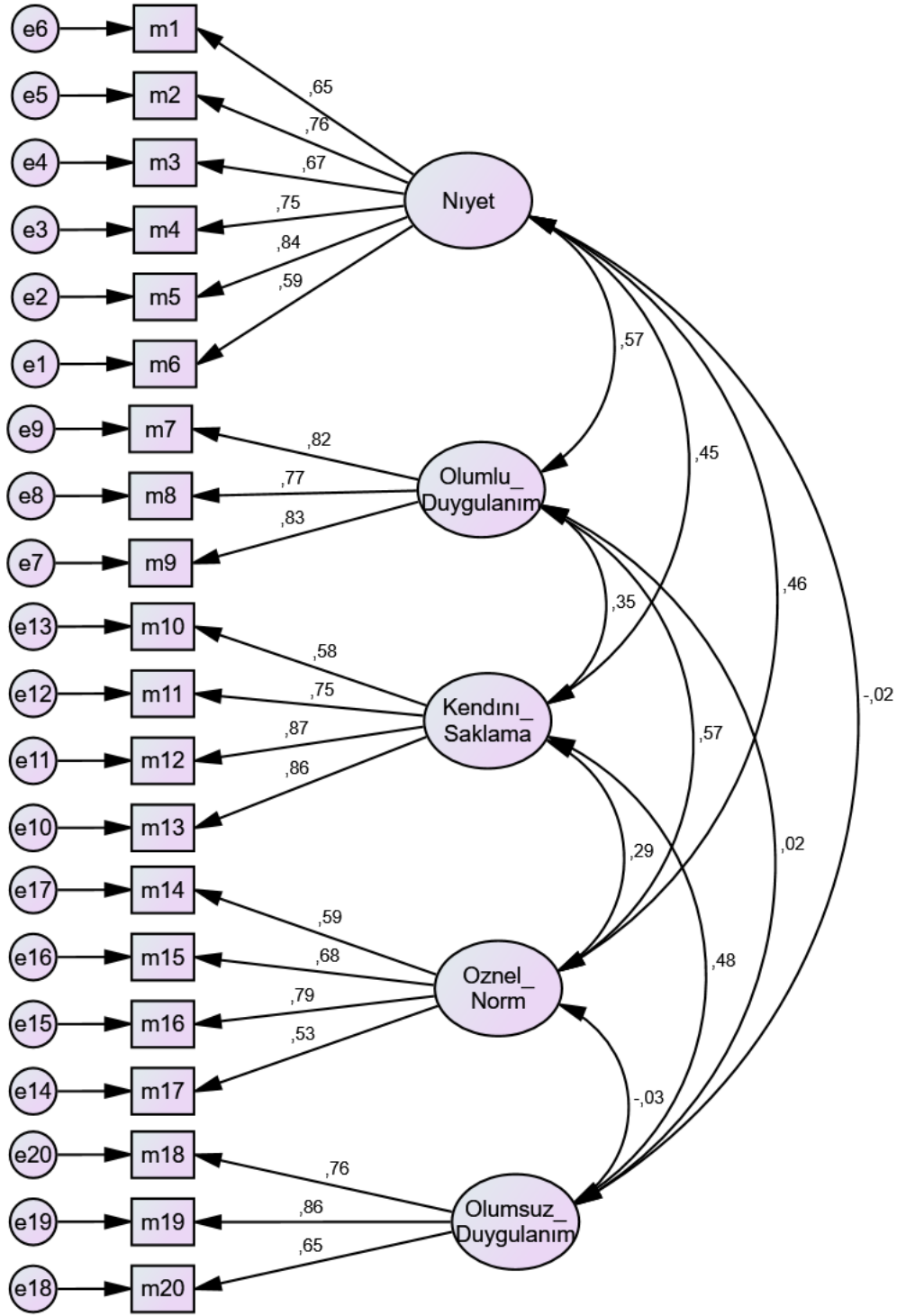
Kariyer yardımı arama tutumlarının öznel norm alt boyutu, olumsuz duygulanım alt boyutu ile ($r = 0.12$, $p < 0.005$) pozitif yönlü ve düşük düzeyde, kariyer yardımı arama tutumlarının toplam puanı ile de ($r = 0.64$, $p < 0.001$) pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Bu sonuçlara göre, kariyer yardımı arama ile öznel norm arasındaki güçlü ilişki, bireylerin çevresindeki (aile, arkadaş vb.) insanların, bireyin kariyerine ilişkin yardım arama sürecini desteklemesi, bireyin kariyer yardımı alma girişimlerini olumlu ölçüde etkilediği söylenebilir. Ayrıca bu sonuç, yardım aramada sosyal destek mekanizmalarının ne kadar önemli olduğunu göstermektedir.

Son olarak, kariyer yardımı aramanın olumsuz duygulanım alt boyutu ile kariyer yardımı arama tutumlarının toplam puanı arasında ($r = 0.54$, $p < 0.001$) pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu sonuca göre, bireylerin olumsuz duyguları (kaygı, stres vb.) arttıkça, kariyer yardımı aramaya yönelik genel tutumu da olumlu yönde artmaktadır. Bu durum, bireylerin yaşadığı olumsuz duygularla başedebilmek için profesyonel kariyer desteği almaya daha eğilimli olduğu söylenebilir. Ayrıca bu bulgu, kariyer danışmalığı alanında yaşanan olumsuz duyguların potansiyel bir motivasyon kaynağı olabileceği şeklinde de yorumlanabilir.

Sonuç olarak, kariyer yardımı arama tutumları ile kendini saklama ve psikolojik yardım aramaya gönüllülük davranışları arasında düşük düzeyde pozitif bir ilişki bulunmuştur. Buna karşın, kariyer yardımı arama tutumları ile psikolojik yardım alamaya ilişkin tutumlar arasında orta düzeyde negatif yönde bir ilişki tespit edilmiştir.

4.1.4.2. KYATÖ'nün yapı geçerliliği için doğrulayıcı faktör analizi bulguları

KYATÖ'nün AFA'sı sonrasında keşfedilen 5 alt boyutlu 20 maddelik yapısının model uyumluluğunu tespit etmek amacıyla 857 üniversite öğrencisinden toplanan veriler üzerinden DFA gerçekleştirilmiştir. KYATÖ'nün DFA sonucunda ortaya çıkan diyagramı Şekil 10'da verilmiştir.



Şekil 10. KYATÖ'nün DFA Diyagramı

Şekil 10 incelendiğinde, KYATÖ'nün alt boyutlarına ait maddelerin, bağlı oldukları faktörlerle anlamlı ilişkiler gösterdiği görülmektedir. Ölçekteki madde faktör yükleri .53 ile .87 aralığında değişmektedir. Faktörler arasındaki ilişkiler incelendiğinde ise bu değerlerin -.03 ila .57 arasında değiştiği tespit edilmiştir.

Modele ilişkin uyum indeksleri incelendiğinde, $\chi^2=435.45$, $sd=160$ ($\chi^2/sd = 2.72$, $p < 0.001$), $SRMR = .03$, $GFI = .95$, $NFI = .94$, $TLI = .95$, $CFI = .96$ ve $RMSEA = .04$ olarak hesaplanmıştır. Literatürde önerilen uyum indeks ölçütleri (Çokluk vd., 2018; Hu ve Bentler, 1999) dikkate alındığında, elde edilen uyum indekslerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu ve modelin iyi bir uyum gösterdiği sonucuna varılmıştır.

Bu bulgular, kariyer yardımı arama tutumları ölçeğinin alt boyutlarının geçerli ve güvenilir bir yapı sergilediğini ortaya koymaktadır.

4.1.4.3. KYATÖ'nün ölçme değişmezliği bulguları

KYATÖ'nün cinsiyete göre yanlı olup olmadığını değerlendirmek için, 632'si (%73.70) kadın ve 225'i (26.30) erkek üniversite öğrencisi üzerinde toplanan veriler (DFA analizi için toplanan veri seti) üzerinden ölçüm değişmezliği analizi yapılmıştır. Ölçüm değişmezliği analizi için veriler AMOS 26.0 paket programına aktarılmış, sonrasında ise, Çok Gruplu Doğrulamalı Faktör Analizi (ÇG-DFA) yapılmıştır.

Ölçme değişmezliği testlerinde, her bir model ve bir sonraki model arasındaki karşılaştırmalardaki-kare (χ^2) ve uyum iyiliği indekslerindeki farklılıklar kritik öneme sahiptir. Eğer bu farklar belirli eşik değerlerin üzerinde çıkarsa, model uyumunun önemli ölçüde kötüleştiği ve ölçme değişmezliğinin sağlanamadığı (yani ihlal edildiği) sonucuna varılır (Bridger-Staatz vd., 2024; Brown, 2006; Funder ve Gardiner, 2024). Bu eşik değerler Tablo 34'te verilmiştir.

Tablo 34. Ölçme değişmezliğinde kullanılan uyum indeksleri ve kabul edilebilir eşik değerleri

Uyum indeksleri	Kısaltma	Eşik değer	Yorum
Karşılaştırmalı Uyum İndeksi	CFI	≤ 0.010	$\Delta CFI > 0.010$ ise, ölçme değişmezliği ihlal edilmiştir.
Tucker-Lewis Uyum İndeksi	TLI	≤ 0.010	$\Delta TLI > 0.010$ ise, ölçme değişmezliği ihlal edilmiştir.
Yaklaşık Hataların Kareler Ortalamasının Karekökü	RMSEA	≤ 0.015	$\Delta RMSEA > 0.015$ ise, ölçme değişmezliği ihlal edilmiştir.
Standartlaştırılmış Artıkların Karelerinin Ortalamasının Karekökü	SRMR	≤ 0.030	$\Delta SRMR > 0.030$ ise, ölçme değişmezliği ihlal edilmiştir.

Bu değerler, ölçme değişmezliğinin test edilmesinde kullanılan temel kriterlerdir (Bridger-Staatz vd., 2024; Brown, 2006; Funder ve Gardiner, 2024). Dolayısıyla, KYATÖ'nün ölçme değişmezliği analizinde, ileri sürülen modeller arasındaki ilişkiler incelenirken, yukarıda belirtilen eşik değerler (CFI/TLI için 0.010, RMSEA için 0.015 ve SRMR için 0.030) dikkate alınacaktır. Bu kriterlere göre, eğer model karşılaştırmalarında bu eşik değerler aşıyorsa, ölçme değişmezliğinin sağlanamadığı sonucuna varılacaktır. Cinsiyete göre yapılan çok gruplu doğrulamalı faktör analizi sonuçları, Tablo 35'te sunulmuştur.

Tablo 35. KYATÖ'nün ÇG-DFA sonuçları temelinde cinsiyete göre ölçme değişmezliği sonuçları ve uyum istatistikleri

Aşamalar	χ^2	Sd	p	CFI	TLI	SRMR	RMSEA	ΔCFI
Model A (Biçimsel Değişmezlik)	571.44	316	0.000	0.96	0.95	0.04	0.03	-
Model B (Metrik Değişmezlik)	584.25	331	0.000	0.96	0.96	0.04	0.02	0.01
Model C (Ölçek Değişmezliği)	610.21	346	0.000	0.96	0.96	0.05	0.02	0.01
Model D (Katı Değişmezliği)	762.30	368	0.000	0.94	0.94	0.05	0.03	0.017

Tablo 35 incelendiğinde, KYATÖ'nün biçimsel değişmezlik modeline ilişkin ki-kare ve uyum iyiliği istatistikleri ($\chi^2 = 571.44$, $sd = 316$, $p < .001$; CFI = .96; TLI = .96; SRMR = .04; RMSEA = .03) değerlendirildiğinde hem kadın hem de erkek gruplarında beş faktörlü yapının geçerli olduğu ve biçimsel değişmezlik varsayımının sağlandığı görülmektedir.

Biçimsel değişmezliğin sağlanmasının ardından, bir sonraki aşama olan metrik değişmezlik modeli test edilmiştir. Metrik değişmezlik modeline ilişkin ki-kare ve uyum iyiliği istatistikleri ($\chi^2 = 584.25$, $sd = 331$, $p < .001$; CFI = .96; TLI = .96; SRMR = .04; RMSEA = .02) incelendiğinde, ki-kare ve uyum indekslerinde anlamlı bir farklılık olmadığı ($\chi^2/sd < 3$; $\Delta CFI = 0.01$) ve metrik değişmezlik varsayımının sağlandığı tespit edilmiştir.

Metrik değişmezliğin sağlanması üzerine, bir sonraki aşama olan ölçek değişmezliği modeli test edilmiştir. Ölçek değişmezliği modeline ilişkin ki-kare ve uyum iyiliği istatistikleri ($\chi^2 = 610.21$, $sd = 346$, $p < .001$; CFI = .96; TLI = .96; SRMR = .05; RMSEA = .02) değerlendirildiğinde, ki-kare ve uyum indekslerinde anlamlı bir farklılık olmadığı ($\chi^2/sd < 3$; $\Delta CFI = 0.01$) ve ölçek değişmezliği varsayımının sağlandığı görülmüştür.

Ölçek değişmezliğinin sağlanmasının ardından, katı değişmezlik modeli test edilmiştir. Katı değişmezlik modeline ilişkin ki-kare ve uyum iyiliği istatistikleri ($\chi^2 = 762.30$, $sd = 368$, $p < .001$; CFI = .94; TLI = .94; SRMR = .05; RMSEA = .03) incelendiğinde, ki-kare ($\chi^2 = 762.30$, $sd = 368$, $p < .001$), SRMR = .05 ve RMSEA = .03 değerlerinde anlamlı bir farklılık olmadığı; ancak CFI = .94 ve TLI = .94 değerlerinin 0,010'un üzerinde olduğu ($\Delta CFI = 0.017$) görülmüştür. Bu nedenle, KYATÖ'nün DFA sonuçları temelinde, cinsiyete göre katı değişmezlik varsayımının sağlanmadığı sonucuna varılmıştır.

Elde edilen bulgular doğrultusunda, KYATÖ'nün DFA sonuçları temel alınarak cinsiyet grupları arasında yapılan karşılaştırmalarda, katı değişmezlik hariç tüm değişmezlik modellerinin sağlandığı görülmektedir. Bu sonuçlar, ölçeğin cinsiyet grupları arasında ölçüm değişmezliği açısından büyük ölçüde tutarlı olduğunu göstermektedir.

4.2. Kariyer Yardımı Arama Temelli Psikoeğitim Programına İlişkin Bulgular

Bu bölümde, çalışma kapsamında geliştirilip ve uygulanan KYATPP'nin etkililiğini değerlendiren analizlerin bulgularına yer verilmiştir. Araştırmanın bu bölümünün temel amacı, KYATPP'nin üniversite öğrencilerinin kariyer yardımı arama becerileri üzerinde etkililiğini incelemektir. Bu amaçla, uygulanan psikoeğitim programının etkili olup olmadığını deney ve kontrol gruplarına uygulanan KYATÖ'nün ön test, son test ve izleme testi ölçümlerinin analizleri ile belirlenmiştir. Psikoeğitim programını uygulamaya başlamadan önce katılımcılara KYATÖ ön test, psikoeğitim programının uygulaması bittikten sonra aynı ölçek son test ve uygulama bittikten dokuz hafta sonra aynı ölçek izleme testi olarak uygulanmıştır. Yapılan analizlerin bulguları bu bölümde ele alınmıştır.

Ayrıca, KYATPP'nin etkililiğini değerlendirmek için, programın son oturumunda, katılımcılara Likert bir değerlendirme formu doldurtulmuş ve izleme testi verilerinin toplanmasından üç sonra ise, Genel Değerlendirme Soruları deney grubuna yüz yüze verilerek cevaplamaları sağlanmıştır.

4.2.1. Kariyer Yardımı Arama Temelli Psikoeğitim Programının Etkililiğine İlişkin Bulgular

Bu bölümde, uygulanan psikoeğitim programının etkililiğini belirlemek amacıyla deney ve kontrol grubu katılımcılarının KYATÖ ön test, son test ve izleme testi ölçümleri sonucunda elde edilen verilere ilişkin yapılan analiz bulgularına yer verilmiştir. Araştırmanın hipotezleri doğrultusunda elde edilen bulgular aşağıda sırasıyla sunulmuştur.

Bu kapsamda, veri analizi sürecine geçmeden önce, parametrik veya non-parametrik analizlerin kullanılmasına karar vermek amacıyla, deney ve kontrol grubu katılımcılarının KYATÖ'den elde edilen ön test, son test ve izleme testi puanlarının normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu varsayımı test etmek için, deney ve kontrol gruplarından KYATÖ ile elde edilen ön test, son test ve izleme puanlarının çarpıklık ve basıklık katsayıları ile Shapiro-Wilk normallik testi sonuçları

hesaplanmıştır. Yapılan araştırmalarda, normallik dağılımlarının incelenmesi için çalışma grubunun 50'den az katılımcı içerdiği durumlarda Shapiro-Wilk testinin kullanılması önerilmektedir (Elliott ve Woodward, 2007). Elde edilen değerler Tablo 36'da sunulmuştur.

Tablo 36. Deney ve kontrol grubunun kariyer yardımı arama tutumları ön test, son test ve izleme testi ölçümlerine ilişkin normallik testi sonuçları

	Deney Grubu			Kontrol Grubu		
	Ön Test	Son Test	İzleme Testi	Ön Test	Son Test	İzleme Testi
N	7	7	7	7	7	7
$\bar{X}$	56.71	85.00	83.57	55.00	60.00	59.57
Ss	5.70	7.05	3.77	7.57	5.88	4.11
Ortalama	57.00	88.00	83.00	56.00	58.00	60.00
Minimum	48.00	72.00	78.00	44.00	54.00	53.00
Maximum	63.00	92.00	89.00	63.00	71.00	65.00
Shapiro-Wilk	0.93	0.81	0.96	0.90	0.83	0.96
p	0.605	0.061	0.862	0.369	0.084	0.817
Çarpıklık	-0.31	-1.56	-0.13	-0.42	1.33	-1.19
Basıklık	-1.19	2.00	-0.67	-1.62	1.10	-0.25

Tablo 36 incelendiğinde, deney ve kontrol gruplarının ön test, son test ve izleme testi ölçümlerinin, katılımcıların KYATÖ'den aldıkları puan ortalamalarının, normallik dağılımının ön koşulları olan ortalama, çarpıklık, basıklık ve Shapiro-Wilk'e (grup büyüklüğü 50'den az olan gruplar için) göre, normal dağılımdan anlamlı bir sapma olmadığı görülmektedir ($p > .05$) (Büyüköztürk, 2024). Bu sonuçlar, her iki grubun kariyer yardımı arama puanlarının normal dağılım gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Deney ve kontrol gruplarındaki katılımcıların kariyer yardımı arama tutumları ön test, son test ve izleme testi toplam puanlarının farklı zaman noktalarındaki ölçümlerinin dağılımlarının (dağılım genişliklerinin) benzer olup olmadığını test etmek amacıyla, karışık ölçümler için iki faktörlü varyans analizinin bir ön koşulu olan varyans homojenliği (karışık ölçümlerde her zaman noktasının kendi içindeki dağılımını yani her zaman noktasının kendi varyansını incelemek için yapılır) incelenmiştir. Elde edilen analiz sonuçları Tablo 37'de sunulmuştur.

Tablo 37. Deney ve kontrol gruplarının kariyer yardımı arama tutumları ön test, son test ve izleme testi ölçümlerine ilişkin varyansların homojenliği testi sonuçları

Değişken	Ölçümler	Sd1	Sd2	F	p
Kariyer yardımı arama tutumları	Ön Test	1	12	0.22	0.33
	Son Test	1	12	55.40	0.69
	İzleme Testi	1	12	129.07	0.92

Tablo 37 incelendiğinde, varyansların homojenliği testi sonuçlarına göre, deney ve kontrol gruplarının kariyer yardımı arama tutumları ön test puanları açısından gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır [$F(1, 12) = 0.22$, $p = 0.33$; $p > .05$]. Benzer

şekilde, son test [$F(1, 12) = 55.40, p = 0.69; p > .05$] ve izleme testi [$F(1, 12) = 129.07, p = 0.92; p > .05$] puanları açısından da grupların varyansları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Bu bulgular, deney ve kontrol gruplarının kariyer yardımı arama tutumlarına ilişkin ön test, son test ve izleme testi ölçümlerinin tüm aşamalarındaki farklı zaman noktalarındaki ölçümlerinin dağılımlarının (dağılım genişliklerinin) benzer olduğunu, varyans homojenliği varsayımını karşıladığını göstermektedir.

Deney ve kontrol gruplarındaki katılımcıların kariyer yardımı arama tutumları ön test, son test ve izleme testi toplam puanlarının ölçümler arasındaki farkların varyanslarının tutarlı olup olmadığını (zamanlar arası farkların güvenilirliğini yani ölçümler arasındaki ilişkilerin birbiriyle olan tutarlılığını test etmek için) test etmek amacıyla, karışık ölçümler için iki faktörlü varyans analizinin bir ön koşulu olan küresellik varsayımı incelenmiştir. Bu doğrultuda, Mauchley Küresellik Testi sonuçları hesaplanmış ve bulgular Tablo 38’de sunulmuştur.

Tablo 38. Deney ve kontrol gruplarının kariyer yardımı arama tutumları ön test, son test ve izleme testi ölçümlerine ilişkin Mauchley küresellik testi sonuçları

Değişken	Grupları Etki	Mauchly W	Yaklaşık ki-kare	Sd	p	Epsilon	
						Greenhouse-Geisser Düzeltmesi	Huynh-Feldt Düzeltmesi
Kariyer yardımı arama tutumları	Zaman	.85	1.71	2	0.42	0.87	1.00

Tablo 38 incelendiğinde, Mauchley Küresellik Testi sonuçlarına göre, KYATÖ’den farklı zamanlarda alınan tekrarlı ölçüm değerlerinin (zamanlar arası farkların güvenilir olduğu yani ölçümler arasındaki ilişkilerin birbiriyle tutarlı olduğu) küresellik varsayımını sağladığı görülmektedir [$W(2) = 0.85, p > .05$].

Yapılan analizlerin sonuçlarına göre, karışık ölçümler için iki faktörlü varyans analizinin (ANOVA) varsayımlarının karşılandığı görülmektedir.

Bu aşamadan sonra, çalışmanın amacı doğrultusunda, KYATPP’nin, araştırmanın bağımlı değişkeni olan kariyer yardımı arama tutumları üzerindeki etkisini belirlemek için, KYATÖ üzerinden deney ve kontrol gruplarında elde edilen ön test, son test ve izleme testi ölçümlerinin betimsel istatistikleri değerlendirilmiş ve deney ve kontrol gruplarında elde edilen verilere karışık ölçümler için iki faktörlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır.

İlk olarak, deney ve kontrol gruplarında bulunan katılımcıların KYATÖ'den aldıkları ön test, son test ve izleme testi puanlarına ilişkin betimsel istatistikler incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 39'da verilmiştir.

Tablo 39. Deney ve kontrol gruplarının kariyer yardımı arama tutumlarına ilişkin ön test, son test ve izleme testi betimsel istatistik sonuçları

Grup	Uygulama	Ölçek	$\bar{x}$	Ss	Çarpıklık	Basıklık	Shapiro Wilk
Deney	Ön Test	KYAT	56.71	5.70	-0.31	-1.19	0.60
	Son Test	KYAT	85.85	7.05	-1.56	2.06	0.06
	İzleme	KYAT	83.57	3.77	-0.13	-0.67	0.86
Kontrol	Ön Test	KYAT	55.00	7.57	-0.42	-1.62	0.36
	Son Test	KYAT	60.00	5.88	1.33	1.10	0.08
	İzleme	KYAT	59.57	4.11	-1.19	-0.25	0.81

Tablo 39 incelendiğinde, deney ve kontrol grubu katılımcılarının KYATÖ ön test, son test ve izleme testi ölçümlerine ait puan ortalamalarının, çarpıklık ve basıklık katsayı değerlerinin ± 2.00 aralığında olduğu görülmüştür. Bu bulgular, katılımcıların KYATÖ'den aldıkları puan ortalamalarının normal dağılım gösterdiğini işaret etmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2007).

Grup büyüklüğünün 50'den az olduğu durumlarda normallik dağılımını incelemek için kullanılan Shapiro-Wilk testi sonuçları incelendiğinde, elde edilen değerlerin $p > .05$ düzeyinde anlamlı olduğu görülmüştür. Bu bulgu, deney ve kontrol grubu katılımcılarının KYATÖ'nün ön test, son test ve izleme testi ölçümlerinde aldıkları puanların normal dağılım (yani grupların, ön test, son test ve izleme testi ölçümlerinde birbirine denk olduğu) gösterdiğini desteklemektedir (Büyüköztürk, 2024).

Deney grubu katılımcılarının kariyer yardımı arama tutumlarına ilişkin ön test puan ortalamasının ($\bar{x}=56.71$), son test puan ortalamasının ($\bar{x}=85.85$) ve izleme testi puan ortalamasının ($\bar{x}=83.57$) olduğu görülmektedir. Kontrol grubu katılımcılarının ise ön test puan ortalaması ($\bar{x}=55.00$), son test puan ortalaması ($\bar{x}=60.00$) ve izleme testi puan ortalaması ($\bar{x}=59.57$) olarak belirlenmiştir. Bu bulgular, deney grubu katılımcılarının son test ve izleme testi puan ortalamalarının ön test puan ortalamalarına kıyasla anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Deney grubu katılımcılarının KYATÖ puan ortalamalarındaki değişim incelendiğinde, son test ölçümünün ön test ölçümüne göre %51.38 artış gösterdiği, izleme testi ölçümünün ise ön test ölçümüne göre %47.36 artış gösterdiği tespit edilmiştir.

Deney ve kontrol grubu katılımcılarının kariyer yardımı arama tutumları ön test, son test ve izleme testi puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için karışık ölçümler için iki faktörlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Elde edilen analiz sonuçları Tablo 40'ta verilmiştir.

Tablo 40. Deney ve kontrol gruplarının kariyer yardımı arama tutumlarına ilişkin ön test, son test ve izleme testi puanlarına ilişkin iki faktörlü varyans analizi sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	η^2
Gruplararası	62444.64	13	62444.64	3500.53	0.000*	0.99
Grup (D/K)	1034.29	1	1034.29	57.98	0.000*	0.82
Hata	214.06	12	17.83			
Grupları içi	4376.00	28				
Ölçüm (Ö/S/İ)	2521.00	2	1260.50	51.14	0.000*	0.81
GrupXÖlçüm	1263.47	2	631.73	25.63	0.000*	0.68
Hata	591.52	24	24.64			
Toplam	66820.64	41				

Tablo 40 incelendiğinde, deney ve kontrol gruplarındaki katılımcıların kariyer yardımı arama tutumlarına ilişkin ön test, son test ve izleme testi ölçümlerinden elde edilen puan ortalamaları üzerinde yapılan varyans analizi sonuçlarına göre, grup etkisinin anlamlı olduğu ve eta kare değerinin geniş etki büyüklüğüne sahip olduğu bulunmuştur [$F(1, 12) = 57.98$; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0.99$]. Bu bulgu, deney ve kontrol gruplarının ön test, son test ve izleme testi ölçümleri arasında ayırım yapılmaksızın, KYATÖ'den elde edilen puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde bir fark olduğunu göstermektedir.

Ayrıca, farklı zamanlarda yapılan ön test, son test ve izleme testi ölçümleri arasındaki farkın da anlamlı olduğu ve eta kare değerinin geniş etki büyüklüğüne sahip olduğu belirlenmiştir [$F(2, 24) = 51.14$; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,81$]. Bunun yanı sıra, grup ve ölçüm zamanının ortak etkisinin de anlamlı düzeyde olduğu görülmektedir [$F(2, 24) = 25.63$; $p < 0,001$]. Bu ortak etkinin eta kare değeri de geniş etki büyüklüğüne sahiptir ($\eta^2 = 0.68$). Bu bulgular, deney ve kontrol gruplarının kariyer yardımı arama tutumlarındaki değişimlerin hem gruplar arasında hem de zaman içinde anlamlı farklılıklar gösterdiğini ortaya koymaktadır. Ortaya çıkan bu farklılığın hangi grup ve testler arasında olduğunu belirlemek amacıyla, grupların KYATÖ ön test, son test ve izleme testi ölçümlerinden elde edilen puan ortalamaları üzerinde Bonferroni Testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 41'de detaylı olarak sunulmuştur.

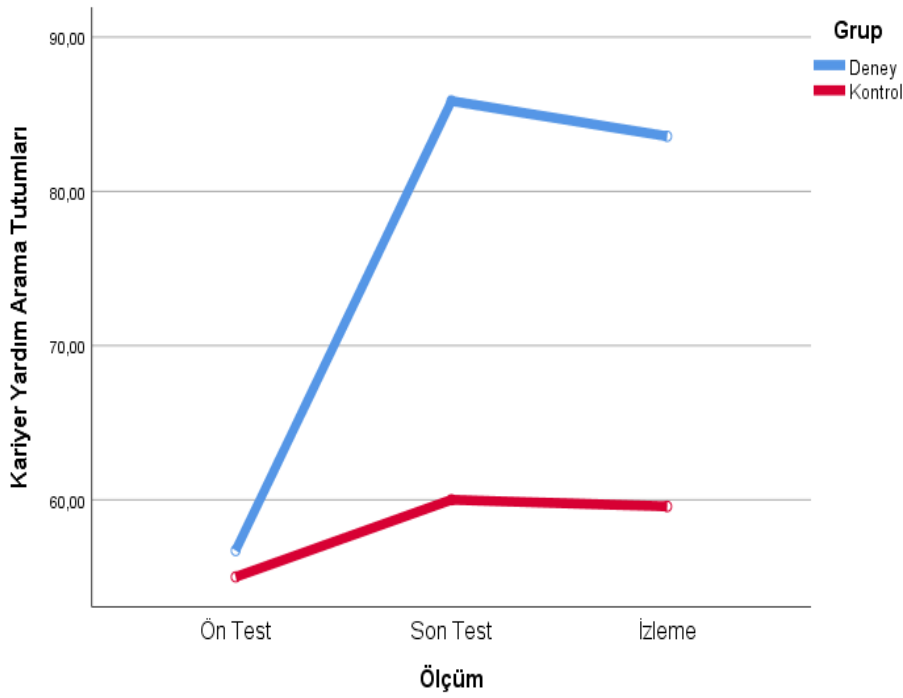
Tablo 41. Deney ve kontrol gruplarının kariyer yardımı arama tutumları ön test, son test ve izleme testi ölçümleri puan ortalamalarına ilişkin Bonferroni testi sonuçları

Grup	Karşılaştırma (I-J)	Ortalama Fark (I-J)	Standart Hata	<i>p</i>	95% Güven Aralığı	Anlamlı Fark
Deney	Ön Test - Son Test	-29.14*	3.18	0.000	[-33.59, -18.68]	Evet
	Ön Test - İzleme	-26.85*	2.46	0.000	[-34.95, -18.75]	Evet
	Son Test - Ön Test	29.14*	3.18	0.000	[18.68, 39.59]	Evet
	Son Test - İzleme	2.28	1.53	0.564	[-2.77, 7.34]	Hayır
	İzleme - Ön Test	26.85*	2.46	0.000	[18.75, 34.95]	Evet
	İzleme - Son Test	-2.28	1.53	0.564	[-7.34, 2.77]	Hayır
	Ön Test - Son Test	-5.00	1.98	0.137	[-11.53, 1.53]	Hayır
	Ön Test - İzleme	-4.57	3.55	0.739	[-16.26, 7.12]	Hayır
Kontrol	Son Test - Ön Test	5.00	1.98	0.137	[-1.53, 11.53]	Hayır
	Son Test - İzleme	0.42	2.66	1.000	[-8.32, 9.18]	Hayır
	İzleme - Ön Test	4.57	3.55	0.73	[-7.12, 16.26]	Hayır
	İzleme - Son Test	-0.42	2.66	1.00	[-9.18, 8.32]	Hayır

Tablo 41'de sunulan Bonferroni testi sonuçlarına göre, deney grubuna uygulanan KYATPP'nin etkileri incelendiğinde, ön test, son test ve izleme testi ölçümleri arasında anlamlı farkların olduğu gözlemlenmiştir. Yapılan analizler, ön test ile son test ve ön test ile izleme testi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunduğunu ortaya koymaktadır. Ancak, son test ile izleme testi arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Kontrol grubunda ise ön test, son test ve izleme testi ölçümleri arasında herhangi anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Bu durum, kariyer yardımı arama tutumlarındaki değişimlerin deney grubundaki psikoeğitim programına bağlı olarak gerçekleştiğini göstermektedir.

Ayrıca, deney ve kontrol gruplarının ön test, son test ve izleme testi ölçümlerine ait kariyer yardımı arama tutumları puan ortalamaları, grafikte karşılaştırmalı olarak sunulmuştur. Bu grafik, gruplar arasındaki farklılıkları ve zaman içindeki değişimleri net bir şekilde yansıtmaktadır. Deney ve kontrol gruplarının ön test, son test, izleme testi ölçümlerinden elde edilen kariyer yardımı arama tutumları puan ortalamalarının grafiği Şekil 12'de verilmiştir.



Şekil 11. Deney ve Kontrol Gruplarının Ön Test, Son Test, İzleme Testi Ölçümlerinden Elde Edilen Kariyer Yardımı Arama Tutumları Puan Ortalamaları

Şekil 12 incelendiğinde, kariyer yardımı arama tutumlarının deney ve kontrol gruplarında grup ve ölçüm etkisinin etkileşim grafiği sunulmaktadır. Grafikte, deney ve kontrol gruplarındaki katılımcıların kariyer yardımı arama tutumlarına ait ön test, son test ve izleme testi ölçümlerinin puan ortalamaları yer almaktadır. Bu grafik, ölçümler arasında anlamlı bir fark olup olmadığına bakılmaksızın, analizler yoluyla elde edilen bulguların görsel bir temsilini sağlamaktadır.

Şekil 12'deki verilere göre, deney grubundaki katılımcıların kariyer yardımı arama tutumları son test ortalamalarının, ön test ortalamalarına kıyasla belirgin bir artış gösterdiği görülmektedir. Kontrol grubundaki katılımcıların ise son test ölçüm puanlarında ön test puanlarına göre hafif bir artış olmakla birlikte, Bonferroni testi sonuçlarına göre bu artışın istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olmadığı anlaşılmaktadır.

Psikoeğitim programının tamamlanmasından dokuz hafta sonra yapılan izleme testinde, deney grubunun kariyer yardımı arama tutumları puan ortalamalarında son test puanlarına kıyasla sınırlı bir düşüş olduğu gözlemlenmektedir. Ancak bu düşüş, son test ve izleme testi ölçümleri arasında anlamlı bir fark oluşturmamaktadır. Kontrol grubunda

ise son test ölçüm ortalamalarına kıyasla izleme testi ölçüm ortalamalarında herhangi bir artış görülmemektedir.

Bu bulgular, deney grubundaki psikoeğitim programının kariyer yardımı arama tutumları üzerinde olumlu bir etki yarattığını, ancak bu etkinin zaman içinde sınırlı bir düzeyde azalma eğilimi gösterdiğini ortaya koymaktadır. Kontrol grubunda ise benzer bir etki gözlemlenmemiştir.

4.2.2. Kariyer Yardımı Arama Temelli Psikoeğitim Programına İlişkin Program Sonrası Katılımcıların Değerlendirme ve Görüşleri

Bu bölümde, KYATPP'nin tamamlandığı hafta oturum sonrasında, katılımcılara “Genel Değerlendirme Formu” uygulanmıştır. Ayrıca, izleme verisinin toplanmasından 3 hafta sonra, katılımcılara yüz yüze olmak suretiyle “Genel Değerlendirme Soruları” verilerek cevaplamaları sağlanmıştır. Ayrıca programın uygulanması aşamasında 8 oturumda uygulama güvenilirliği alınmıştır. Elde edilen verilere ilişkin bulgulara aşağıda detaylı olarak yer verilmiştir.

4.2.2.1. Kariyer Yardımı Arama Temelli Psikoeğitim Programına ilişkin Likert değerlendirme bulguları

Bu bölümde, KYATPP'nin tamamlandığı hafta oturum sonrası “Genel Değerlendirme Formu” sonuçları verilmiştir.

Programın son oturumunda, deney grubundaki katılımcılara “Genel Değerlendirmesi Formu” uygulanmıştır. Bu form, 27 maddeden oluşan 7’li Likert tipi bir ölçek olup, katılımcıların programa ilişkin genel görüşlerini içermektedir. Katılımcıların formdaki maddelere verdikleri cevapların frekans dağılımları Ek 6’da sunulmuştur. Ek 6’daki değerlendirme formu incelendiğinde, katılımcıların cevaplarının büyük ölçüde “kesinlikle katılıyorum” (7) $f = 126$ ve “katılıyorum” (6) $f = 64$ seçeneklerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Form genel olarak değerlendirildiğinde, katılımcıların önemli bir çoğunluğu, programın planlanması, uygulanması ve etkinliklerin yeterliliği konusunda oldukça olumlu geri bildirimler vermiştir. Katılımcıların “kesinlikle katılıyorum” (7) ve “katılıyorum” (6) seçeneklerine yoğunlaşması, programın başarılı bir şekilde tasarlandığını ve uygulandığının göstergesidir. Örneğin, Madde 1’de programın planlanması ve uygulamasının başarılı olduğunu belirten ifadeye 6 katılımcı “kesinlikle katılıyorum”, 1 katılımcı “katılıyorum” yanıtını vermiştir. Madde 2’de ise programdaki etkinliklerin yeterli bir şekilde uygulandığını belirten ifadeye 6 katılımcı “kesinlikle katılıyorum”, 1 katılımcı

“katılıyorum” cevabını vermiştir. Ayrıca, programın katılımcılar üzerinde önemli bir farkındalık ve gelişim sağladığı görülmektedir. Katılımcılar, programın kariyerleriyle ilgili bireysel ve çevresel faktörleri keşfetmelerine, problem alanlarını fark etmelerine ve profesyonel yardım arama konusunda bilinçlenmelerine yardımcı olduğunu belirtmişlerdir. Örneğin, Madde 6’da programın kariyerle ilgili bireysel faktörleri keşfetmelerine yardımcı olduğunu belirten ifadeye 6 katılımcı “kesinlikle katılıyorum”, 1 katılımcı “katılıyorum” yanıtını vermiştir. Madde 8’de programın kariyerle ilgili problem alanlarını fark etmelerine yardımcı olduğunu belirten ifadeye 6 katılımcı “kesinlikle katılıyorum”, 1 katılımcı “katılıyorum” cevabını vermiştir. Madde 12’de ise programın profesyonel yardım arama konusunda farkındalık yarattığını belirten ifadeye 4 katılımcı “katılıyorum”, 3 katılımcı “kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir.

Programın, katılımcıların karar verme süreçlerine ve geleceklerini planlamalarına önemli katkılar sağladığı da görülmektedir. Katılımcılar, program sayesinde kariyerleriyle ilgili yeni kararlar alabileceklerini ve geleceklerini daha emin adımlarla planlayabileceklerini ifade etmişlerdir. Örneğin, Madde 17’de programın kariyerle ilgili yeni kararlar almalarına yardımcı olduğunu belirten ifadeye 4 katılımcı “kesinlikle katılıyorum”, 3 katılımcı “katılıyorum” yanıtını vermiştir. Madde 20’de ise programın geleceklerini daha emin adımlarla planlamalarına yardımcı olduğunu belirten ifadeye 3 katılımcı “kesinlikle katılıyorum”, 4 katılımcı “katılıyorum” cevabını vermiştir.

Katılımcılar, grup liderinin programı başarılı bir şekilde yönettiğini ve grup etkileşimi konusunda etkili olduğunu belirtmişlerdir. Bu durum, programın liderlik ve grup dinamikleri açısından da olumlu değerlendirildiğini göstermektedir. Örneğin, Madde 21’de grup liderinin programı başarılı bir şekilde yönettiğini belirten ifadeye 7 katılımcı “kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Madde 22’de ise grup liderinin grup etkileşimi konusunda başarılı olduğunu belirten ifadeye 7 katılımcı “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

Katılımcıların büyük çoğunluğu, programa katıldıkları için memnun olduklarını ve programı arkadaşlarına ve çevrelerine önereceklerini belirtmişlerdir. Bu sonuçlar, programın genel olarak katılımcılar tarafından faydalı ve etkili bulunduğunu göstermektedir. Örneğin, Madde 23’te programa katıldıkları için mutlu olduklarını belirten ifadeye 6 katılımcı “kesinlikle katılıyorum”, 1 katılımcı “katılıyorum” yanıtını vermiştir. Madde 24’te ise programı arkadaşlarına ve çevrelerine önereceklerini belirten

ifadeye 5 katılımcı “kesinlikle katılıyorum”, 2 katılımcı “katılıyorum” cevabını vermiştir.

Programın belirlenen hedeflere ulaşma konusunda da yeterli içerik ve donanımına sahip olduğu söylenebilir. Örneğin, Madde 25’te programın ilk oturumda belirledikleri amaçlara ulaşmalarını sağladığını belirten ifadeye 3 katılımcı “kesinlikle katılıyorum”, 4 katılımcı “katılıyorum” yanıtını vermiştir.

Bu sonuçlar, programın genel olarak katılımcılar tarafından başarılı ve etkili bulunduğunu göstermektedir. Ayrıca, program, katılımcıların kariyerleriyle ilgili farkındalık kazanmaları, problem alanlarını keşfetmeleri ve geleceklerini planlamaları konusunda önemli katkılar sağladığı söylenebilir.

4.2.2.2. Kariyer Yardımı Arama Temelli Psikoeğitim Programına ilişkin katılımcıların son görüşleri

Bu bölümde, deney grubundaki katılımcılara yönelik kariyer yardımı arama temelli psikoeğitim programının bitiminden 12 hafta (izleme verisinin alınmasından 3 hafta sonra) sonra, katılımcılara yüz yüze olmak suretiyle “Genel Değerlendirme Soruları” verilmiş ve soruları yanıtlamaları sağlanmıştır. Aşağıda katılımcıların yanıtlarının sonuçlarına yer verilmiştir.

“Genel Değerlendirme Soruları”, (I) programın katılımcılar üzerindeki genel etkisini değerlendirmeyi, (II) katılımcıların programdan ne ölçüde faydalandıklarını, (III) katılımcıların gelecekte kariyer yardımı arama psikoeğitim programına katılacak katılımcılara önerilerini, bu çerçevede, katılımcıların programın iyileştirilmesine ilişkin geribildirimleri ve programın eksikleri veya geliştirebilecek yönleri ve (IV) katılımcıların, gelecekte kariyerlerine ilişkin yaşama ihtimali olan durumlar karşısında kariyer merkezine başvurarak yardım alıp almayacaklarına ve kariyer merkezlerine olan güvenlerini anlamayı amaçlamaktadır. Bu form, programın uzun vadeli etkilerini ve katılımcıların program hakkındaki geri bildirimlerini derinlemesine analiz etmek için hazırlanmıştır. Kısaca, genel olarak değerlendirecek olursak, programın etkililiğini, katılımcıların edindikleri kazanımlarını, kariyer gelişimine ilişkin tutum ve davranışlarını, ölçmeyi amaçlamakla beraber programın eksik olarak tamamlanabilecek yönlerini ölçmeyi amaçlamaktadır.

(I) programın katılımcılar üzerindeki genel etkisi

KYATPP’nin deney grubu katılımcılarının üzerindeki genel etkisini açıkladıkları örnek cevaplar aşağıda verilmiştir.

Selim: “Kariyerimde keşfetmediğim ama iyi olan özelliklerimi keşfettim. Bu iyi oldu.”

Ayşegül: “Eksik olduğum noktaların farkına varmamı sağladı.”

Meltem: “Aslında bir kariyer yardımına ihtiyacım olduğunu keşfettim.”

Salih: “Farkında olmadığım birkaç becerimi keşfettim.”

Zühre: “Eksik hissettiğim konuları keşfettim.”

Menekşe: “Sorun olarak görmediğim küçük detayların aslında çok önemli olduğunu fark ettirdi.”

Nesli: “Bilimsel çarpıtmaları çok fazla kullandığımı fark ettim.”

(II) katılımcıların programdan ne ölçüde faydalandıkları

Kariyer yardımını arama temelli psikoeğitim programından deney grubu katılımcılarının ne ölçüde faydalandıklarını açıkladıkları örnek cevaplar aşağıda verilmiştir.

Selim: “Olaylardan ve sorumluluklardan kaçmamayı öğrendim.”

Ayşegül: “Kariyer arama becerisi konusunda problem döngüsü geliştirmemi sağladı.”

Meltem: “Geleceğe yönelik problem çözümü konusunda beceri kazandığımı düşünüyorum.”

Salih: “Duygularımı tanıyıp yönlendirebilme becerisi edindim.”

Zühre: “Yardım arama becerisini kazandığımı düşünüyorum. Bir problemim olduğunda tek başına çözüm aramak yerine birilerinden yardım alabileceğim.”

Menekşe: “Bilişsel çarpıtmalarımızın önemli olduğunu ve bunların gerektiği zamanlarda değiştirmemiz gerektiğini öğrendim.”

Nesli: “Kariyerimle ilgili kaygı ve stres durumu yaşadığımı, kimlerden faydalanabileceğimi öğrendim.”

(III) katılımcıların gelecekte KYATPP’ye katılacak katılımcılara önerilerini, bu çerçevede, katılımcıların programın iyileştirilmesine ilişkin geribildirimleri ve programın eksikleri veya geliştirebilecek yönlerine ilişkin verdikleri cevaplar aşağıda verilmiştir.

Selim: “Daha fazla ve konuları irdeleyerek bir oturum hazırlanabilir.”

Ayşegül: “Yeterli buldum.”

Meltem: “Liderimiz son derece güzel bir eğitim gerçekleştirdi. Belki sadece bazı haftalarda eğitim farklı mekanlarda gerçekleşebilirdi.”

Salih: “Eğitimin maksimum verim ve fayda içerdiğini düşünüyorum.”

Zühre: “Eğitimi yeterli buluyorum.”

Menekşe: “Uygulamanın gayet verimli ve faydalı olduğunu düşünüyorum. Herhangi bir önerim yok.”

Nesli: “Yeterli buluyorum.”

(IV) katılımcıların, gelecekte kariyerlerine ilişkin yaşama ihtimali olan durumlar karşısında kariyer merkezine başvurarak yardım alıp almayacaklarına ve kariyer merkezlerine olan güvenlerine ilişkin verdikleri cevaplar aşağıda verilmiştir.

Selim: “Süreçte sorunlarımı çözebilmek için bir merkezin olduğunu öğrendim. Altından kalkamadığım sorunlarım olursa yardım alacağım bir merkezin varlığı beni güvende hissettirdi. İhtiyaç hissettiğim an kariyer merkezine başvururum.”

Aysegül: “İhtiyaç duyduğumuzda, sorunlarımız konusunda bize yardımcı olabilecek yeterli ve deneyimli uzmanların olması beni sevindirdi. Artık her ihtiyaç hissettiğimde başvuracağım bir merkez var.”

Meltem: “Kariyerimle ilgili yaşadığım problemlerin üstesinden gelemediğimde üniversitemin bir kariyer merkezi olduğunu öğrendim. Her fırsatta ziyaret edip faydalanabileceğim bir yer olduğunu bildiğimden tabi ki de problemlerimle baş edemezsem kariyer merkezi benim için bir çözüm kapısı.”

Salih: “Kariyer merkezleri yaşanılan ve yaşanması muhtemel problemleri çözmek için iyi bir yardım kapısıdır. Sorun yaşarsam başvurmayı düşünürüm.”

Zühre: “Tabi ki de sorunlarım olursa başvuracağım ilk yerlerden biri kariyer merkezi olacaktır. Çünkü uzman ve yetkin kişilerden oluşan bir danışma ekibi olduğunu düşünüyorum.”

Menekşe: “Evet. Çünkü, sorunu uzmanlarla daha kolay çözebileceğimi biliyorum.”

Nesli: “Kariyer merkezi problemlerimi çözmek için iyi bir yer olduğunu düşünüyorum. Bu nedenle bir problem yaşarsam yardım almak için başvururum.”

Katılımcıların ifadeleri incelendiğinde, KYATPP’nin katılımcılar üzerinde önemli faydalar sağladığı görülmektedir. Bu faydaları kısaca özetlemek gerekirse:

Katılımcılar, kişisel özellikleri, yetenekleri ve değerleri hakkında farkındalık kazandıklarını, kariyerleri üzerine yardım arama konusunda eksik oldukları noktaları ve gizli potansiyellerini keşfettiklerini belirtmişlerdir. Bu sayede kariyerlerini daha bilinçli şekilde planlayabileceklerini vurgulamışlardır. Programın kendilerine kazandırdığı kariyer planlama, problem çözme ve duygu yönetimi gibi pratik becerilerin yanı sıra, bilişsel çarpıtmalarını fark edip bunları düzelttiklerini ifade etmişlerdir. Sürecin sonunda daha özgüvenli, motive ve kararlı hissettiklerini, kariyerlerine dair adımlarını artık daha emin atabileceklerini dile getirmişlerdir.

Program, katılımcıların kariyer merkezlerine olan güvenini de artırmıştır. Katılımcılar, yaşadıkları sorunlarda profesyonel desteğe başvurabileceklerini ve gelecekteki kariyer zorluklarına karşı hazırlıklı olduklarını belirtmişlerdir. Büyük çoğunluk, programı etkili ve faydalı bulduklarını hem kendileri için yeniden katılmayı hem de başkalarına tavsiye etmeyi düşündüklerini ifade etmişlerdir.

Sonuç olarak, program, katılımcıların kariyerlerine ilişkin farkındalık düzeylerini artırmış, onlara pratik beceriler kazandırmış ve kariyerleriyle ilgili yaşayabilecekleri problemlere karşı daha donanımlı hale getirmiştir. Bunun yanı sıra, kariyer merkezlerine olan güvenlerini pekiştirerek, profesyonel yardım arama davranışını teşvik etmiştir.

4.2.2.3. Kariyer Yardımı Arama Temelli Psikoeğitim Programına ilişkin uygulama güvenirliği bulguları

Bu bölümde, deney grubuna uygulanan KYATPP'nin uygulama sürecinin planlandığı şekilde ve tutarlı olarak yürütülüp yürütülmediğinin değerlendirilmesi amacıyla yapılan uygulama güvenirliği (implementation fidelity) çalışmalarına yer verilmiştir (Bakeman ve Gottman, 1997; Cooper vd., 2007; Gresham vd., 1993; Kazdin, 2021).

Uygulama güvenirliği ölçümleri, rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanında uzman bir gözlemci tarafından, programın kazanımları ve içeriği dikkate alınarak hazırlanan kontrol listeleri kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bu değerlendirmede temel ölçüt olarak yüzde uyum (% Percentage of Agreement) kullanılmış olup, hesaplama şu formülle yapılmıştır:

Uygulama Güvenirliği = (Doğru Uygulanan Adım Sayısı / Toplam Planlanan Adım Sayısı) × 100

Literatürde uygulama güvenilirliği için kabul edilen eşik değerler şu şekildedir: %80 ve üzeri kabul edilebilir düzey (Borrelli, 2011; Perepletchikova & Kazdin, 2005), %90 ve üzeri ise ideal düzey olarak değerlendirilmektedir (Gresham, 2016). Bu çalışmada elde edilen bulgular, uygulamanın bu akademik standartları karşıladığını göstermektedir.

Deneyisel işlem sürecinde 2., 5., 6., 7., 8., 9., 10. ve 11. oturumların uygulama güvenilirliği değerlendirilmiştir. Değerlendirmelerde araştırmacı tarafından geliştirilen kontrol listeleri kullanılmış ve bağımsız bir gözlemci tarafından "Evet/Hayır" şeklinde kodlanmıştır. İkinci oturumda 13 maddelik kontrol listesinin 12'si (%92,30), beşinci oturumda 9 maddelik listenin tamamı (%100), altıncı oturumda 12 maddelik listenin tamamı (%100), yedinci ve sekizinci oturumlarda 10'ar maddelik listelerin tamamı (%100), dokuzuncu ve onuncu oturumlarda 11'er maddelik listelerin tamamı (%100), on birinci oturumda ise 9 maddelik listenin tamamı (%100) uygulanmıştır.

Toplam sekiz oturumun uygulama güvenilirliği ortalaması %99.04 (SD = 2.72) olarak hesaplanmıştır. İkinci oturum %92.30 ile diğer oturumlara göre daha düşük uyum göstermiş olup, bu durum oturum başında katılımcıların duygu durum kontrolünün yapılmamış olmasından kaynaklanmıştır. Diğer yedi oturumda ise %100'lük tam uyum sağlanmıştır.

Elde edilen bu sonuçlar, Borrelli (2011), Perepletchikova ve Kazdin (2005) tarafından belirlenen %80'lik asgari eşik değeri ile Gresham (2016) tarafından önerilen %90'lık ideal eşik değerinin üzerinde olup, uygulamaların protokollere yüksek düzeyde bağlı kalınarak gerçekleştirildiğini göstermektedir. Standart sapma değerindeki varyansın tek kaynağı olan ikinci oturumdaki küçük sapma, sonraki oturumlarda giderilmiş ve mükemmel uyum sağlanmıştır. Bu bulgular, deneysel müdahalenin güvenilir bir şekilde uygulandığını ve iç geçerliğinin yüksek olduğunu desteklemektedir.

5. TARTIŞMA

Çalışmanın bu bölümünde, çalışma kapsamında geliştirilen KYATÖ'nün geçerlik ve güvenilirliğine ilişkin bulgular, Kariyer Yardımı Arama Modelinin diğer modellerden farkı, Türk kültüründeki yeri ve KYATPP'nin, üniversite öğrencilerinin kariyer yardımı arama tutumları üzerindeki etkisine ilişkin elde edilen bulgular literatürdeki diğer araştırmalar doğrultusunda değerlendirilip tartışılmıştır.

5.1. Kariyer Yardımı Arama Tutumları Ölçeğine İlişkin Tartışma

Bu çalışmada geliştirilen KYATÖ, üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim süreçlerinde, kariyer yardımı arama eğilimlerinin düzeyini ölçmek amacıyla tasarlanmıştır. Ölçek, yirmi madde ve beş alt boyuttan (niyet, kendini saklama, öznel norm, olumlu duygulanım ve olumsuz duygulanım) oluşmaktadır ve her bir faktör kariyer yardımı arama tutumlarının farklı yönünü temsil etmektedir. Ölçeğin faktör isimleri literatürdeki; Fishbein ve Ajzen'in (1975) "Gerekçeli Eylem Teorisi", Ajzen'in (1985) "Planlı Davranış Teorisi", Kelly ve Achter'in (1995) "Yardım Arama Modeli", Cepeda-Benito ve Short'un (1998) "Yardım Arama Modeli" ve Cramer'in (1999) "Yardım Arama Modeli" gibi modellerden yararlanarak temellendirilmiştir. Ölçeğin faktör isimlerinin kavramsal içerikleri şu şekildedir:

Niyet: Bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde kariyerleri ile ilgili konularda ihtiyaç duydukları zamanda kariyerlerine yönelik olarak, kariyer yardımı arama eğilimlerine ilişkin niyetlerini kapsamaktadır (Fishbein ve Ajzen, 1975), (Örneğin, "Mesleğimle ilgili yeterince bilgi sahibi olmadığımı düşünürsem kariyer yardımı almaya niyetlenirim.").

Kendini Saklama: Bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde kariyerleri ile ilgili konulara ilişkin yardım aramaya ihtiyaç duymalarına rağmen çevrenin damgalamasından çekinmeleri ve zayıf görünme korkusundan ötürü, kariyerlerine ilişkin ihtiyaç duydukları konuları, duygu, düşünce ve deneyimlerini bilinçli olarak başkalarından gizlemesi anlamına gelir (Cramer, 1999), (örneğin, "Kariyerimle ilgili durumlar özel olduğundan başkalarından gizlerim.").

Öznel Norm: Bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde kariyerleri ile ilgili konulara ilişkin ihtiyaç duydukları zamanda, kariyerlerine yönelik olarak kendisine formal (profesyonel kariyer danışmanı vb.) ve informal (aile, arkadaş vb.) olarak kariyer yardımı verebilecek sosyal çevresini kapsar (Ajzen, 1985), (örneğin, "Kariyerimle ilgili sorunların çözümünde başka insanların tavsiyeleri benim için önemlidir.").

Olumlu Duygulanım: Bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde kariyerleri ile ilgili konularda, kariyerlerine yönelik olarak ihtiyaç duydukları zamanda, kariyer yardımı aramaya ilişkin olumlu tutumlar beslemeleri ve sergilemelerini kapsar (Kelly ve Achter, 1995), (örneğin, “Kariyerimle ilgili yardım aradığımda mutlu olurum.”).

Olumsuz Duygulanım: Bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde kariyerleri ile ilgili konularda, kariyerlerine yönelik olarak ihtiyaç duydukları zamanda, kariyer yardımı aramaya ilişkin olumsuz tutumlar beslemeleri ve sergilemelerini kapsar (Cepeda-Benito ve Short, 1998), (örneğin, “Kariyerimle ilgili yardım aradığımda hakkımda söylenecek olumsuz yorumlardan dolayı üzülürüm.”).

KYATÖ’nün alt boyutları dikkate alındığında, bireylerin kariyerlerine ilişkin yardım arama niyetleri, olumlu ve olumsuz duyguları, kendilerini saklama davranışları ve sosyal destek ağlarına ilişkin düşünce ve destek kaynakları hakkında bilgi sağlanabilmektedir. Bu çok boyutlu yapı, KYATÖ’nün kariyer yardımı arama süreçlerini kapsamlı bir şekilde değerlendirmesine olanak tanımaktadır. Dolayısıyla, KYATÖ bireylerin kariyer yardımı aramaya ilişkin düşünce, duygu ve davranışları hakkında önemli bilgiler sunabilmekte ve hangi alanlarda desteğe ihtiyaç duyduklarını belirleyebilmektedir. Örneğin, KYATÖ ölçeği kullanılarak bireyin yardım arama niyetinin güçlendirilmesi, duygularına yönelik destek sunulması veya sosyal desteğinin artırılması gerektiği gibi sonuçlara ulaşılabilir.

Ölçeğin psikometrik özelliklerini değerlendirmek amacıyla AFA, Cronbach Alfa İç Tutarlılık Katsayısı Analizi, DFA, ölçüt geçerliliği analizi, ölçeğin zamana bağlı olarak tutarlılığını test etmek amacıyla üç hafta arayla test-tekrar test güvenirlik analizi ile ölçeğin cinsiyete göre yanlı olup olmadığını test etmek amacıyla cinsiyete bağlı olarak ölçüm değişmezliği analizi yapılmıştır. Ölçeğin AFA sonuçlarına göre, faktör yükleri .48 ile .96 arasında değişirken maddelerin tümü toplam varyansın 65.21’ini açıklamaktadır. Ölçeğin ölçüt geçerliliği ve alt boyutları ile olan ilişkisini değerlendirmek için yapılan analizler, KYATÖ puanları ile “Kendini Saklama Ölçeği”, “Psikolojik Yardım Aramaya Gönüllülük Ölçeği” ve “Psikolojik Yardım Alamaya İlişkin Tutumlar Ölçeği” puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur. Yapılan analizlerde, kendini saklama davranışının, kariyer yardımı arama tutumları ile kariyer yardımı arama tutumlarının alt boyutlarından olan olumsuz duygulanım ve kendini saklama arasında pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişkilerin olduğunu ve psikolojik yardım arama tutumları ile de düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişkisinin olduğunu ortaya koymuştur. Ölçüt geçerliliğine ilişkin psikolojik

yardım aramaya gönüllülük ile kariyer yardımı arama tutumları, niyet ve kendini saklama alt boyutları arasında pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Ayrıca, psikolojik yardım aramaya gönüllülük ile psikolojik yardım arama tutumları arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuştur. Yapılan analizler, psikolojik yardım arama tutumları ile kariyer yardımı arama tutumları ve KYATÖ'nün alt boyutlarından niyet, kendini saklama, öznel norm ve olumsuz duygulanım arasında düşük ve orta düzeyde anlamlı ilişkilerin olduğunu belgelemektedir. Buna karşın, psikolojik yardım arama tutumlarının, KYATÖ'nün olumlu duygulanım alt boyutu ile orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkilerinin olduğunu ortaya koymaktadır.

KYATÖ'nün psikometrik özelliklerini değerlendirmek için yapılan analizlerde, ölçeğin tüm maddeleri ve alt boyutlarına ait iç tutarlılık Cronbach Alfa Katsayısı ve DFA sonrası uyum iyiliği değerleri, kabul edilebilir minimum eşik değerin üzerinde olduğu, AFA ile ortaya konan beş alt boyut ve yirmi maddelik yapının doğrulandığı belirlenmiştir. Bu sonuçlar, ölçüt geçerliğine ilişkin yapılan analizlerde, KYATÖ'nün, yardım aramaya gönüllülük, yardım aramaya ilişkin eğilim ve yardım aramaya ilişkin kendini gizleme eğilimlerini ölçmede etkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca ölçeğin cinsiyete göre yanlı ölçüm yapıp yapmadığını test etmek amacıyla (cinsiyete göre ölçüm değişmezliği Çok Gruplu DFA) yapılan analiz sonuçları, KYATÖ'nün, katı değişmezlik hariç tüm karşılaştırmalarda anlamlı olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuçlar, KYATÖ'nün farklı gruplarda tutarlı bir şekilde uygulanabileceğini desteklemektedir.

Üniversite öğrencilerinin kariyer yardımı arama girişimleri üzerine yapılan literatür araştırmasında, çalışmaların daha çok üniversite öğrencilerinin kariyer danışmanlığına yönelik tutumlarına (Nam ve Park, 2015; Rochlen vd., 1999), kariyer arama etkinliklerine (Solberg vd., 1994) ve kariyer gelişimi açısından yaşanan problemlere yönelik olduğu görülmektedir (Erkan vd., 2009; Korkut-Owen, 2018; Korkut-Owen ve Eraslan-Çapan, 2020; Kutluca, 2022; Okutan ve Göncü-Akbaş, 2019; Özkan ve Yılmaz, 2010). Ayrıca, kariyer yardımı arama üzerine yapılan literatür çalışmasında, üniversite öğrencilerinin kariyer yardımı arama tutumlarını doğrudan ölçen bir ölçme aracı olmadığı fakat üniversite öğrencilerinin kariyer tutumlarını ölçen birkaç ölçüm aracına rastlandığı görülmüştür. Bu ölçeklerden, Rochlen ve diğerleri (1999) tarafından geliştirilen “Kariyer Danışmanlığına Yönelik Tutum Ölçeği” (ATCCS), üniversite öğrencilerinin kariyerlerine ilişkin tutumlarını ölçmektedir. Bu ölçek iki alt boyutlu olup kariyer danışmanlığı ile ilgili algılanan değeri ve

damgalanmayı ölçmeye yöneliktir. Geliştirilen bir diğer ölçek ise Nam ve Park (2015) tarafından geliştirilen “Kariyer Danışmanlığına Yönelik Tutumlar Ölçeği”dir (ATCCS). Bu ölçekte kariyer danışmanlığına yönelik değer ve damgalanma alt boyutlarından oluşan bir ölçektir. Bu konuda geliştirilen bir başka ölçme aracı ise, kariyer ya da iş bulmak, kariyer ya da iş değiştirmek ya da iş piyasasına yeniden girmek isteyen bireylerin kariyer arama yeterliklerini değerlendirmek için Solberg ve diğerleri (1994) tarafından geliştirilen, dört alt boyuttan oluşan (iş arama, mülakat, ağ kurma ve kişisel keşif etkinliği) otuz beş maddelik “Kariyer Arama Etkinliği Ölçeği”dir (CSES). Geliştirilen bir diğer ölçme aracıda, Nam ve diğerleri (2010) tarafından geliştirilen “Kariyer Kararı Öz Yeterlik Ölçeği-Kısa Formu”dur (CDSE-SF). Ancak günümüzde, üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim süreçlerinde, yardım arama tutumlarını etkileyen faktörlerin anlaşılması, kariyer hedeflerine ulaşmak için önemli hale gelmiştir (Greco ve Kraimer, 2020; Karabenick, 2004). Çünkü Greco ve Kraimer (2020) ile Karabenick’e (2004) göre, üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim sürecinde yardım arama tutumlarını etkileyen faktörlerin anlaşılması, üniversite öğrencilerinin kariyerlerine ilişkin hedeflerine ulaşmalarını kolaylaştıracağı vurgulanmaktadır. Ayrıca literatürde, üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerine ilişkin gelişim görevlerinden birinin de kariyer gelişimlerini ilgilendiren konularda desteğe ihtiyaç duydukları zaman, bu desteği sağlayacak formal ve informal kaynaklardan yardım arama girişiminde bulunmaları olarak belirtilmektedir (Erkan vd., 2009; Gallegher, 1992; Özkan ve Yılmaz, 2010). Dolayısıyla günümüzde profesyonel kariyer yardımı almanın yaygınlaşması ve kariyer yardımı arama tutumlarının anlaşılması, bireylerin sürdürülebilir kariyer hedefleri belirlemeleri ve kariyer hedeflerine ulaşmaları ve etkili bir kariyer gelişim süreci planlamalarının gerekliliği göz önünde bulundurulduğunda, üniversite öğrencilerinin kariyer yardımı arama tutumlarının kariyerleri üzerindeki etkisini ortaya koyacak ölçüm araçlarının önemli bir hizmet sunacağı açık bir gerçektir. Buna ek olarak, üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerine ulaşmaları, kariyer gelişim süreçleri içerisinde etkili plan yapmaları ve sürdürülebilir kariyer hedefleri oluşturmaları için, kariyer yardımı arama tutumları hakkında bilgi sağlayacak ölçme araçları önemli hale gelmektedir. Buna karşın literatürde yapılan incelemede, üniversite öğrencilerinin kariyer yardımı arama tutumlarını ölçmek için geliştirilmiş ya da benzer nitelikte bir ölçüm aracına rastlanmamıştır. Bundan ötürü üniversite öğrencilerinin kariyer yardımı arama tutumlarını ele alan bir ölçme aracı geliştirme gereksinimi doğmuştur. Dolayısıyla araştırma kapsamında geliştirilen kariyer yardımı arama

tutumları ölçeği, üniversite öğrencilerinin kariyer yardımı arama tutumlarını ölçme düzeyine sahip olması bakımından önemlidir. Bu yönüyle, kariyer yardımı arama tutumları ölçeği, daha önce geliştirilmiş olan ölçüm araçlarından farklılaşmaktadır. Bu nedenle, kariyer yardımı arama tutumları ölçeği, literatürdeki önemli bir boşluğu doldurma potansiyeline sahiptir.

Literatür incelendiğinde, yardım aramaya ilişkin yapılan çalışmaların büyük ölçüde psikolojik yardım arama odaklı olduğu, bunun yanında kariyer gelişimine yönelik yardım arama davranışlarını inceleyen sınırlı sayıda çalışmanın bulunduğu görülmektedir (Codd ve Cohen, 2003; Laidlaw vd., 2016; Perrine vd., 1995; Raviv vd., 2000; Sheffield vd., 2004). Yardım arama; yaşamı içerden ve dışardan tehdit eden durum veya problemlere karşı kişinin normale dönmek için kendisini yetersiz hissetmesi durumunda, kendisine yardımcı olabilecek dış kaynaklara yönelmesi olarak tanımlanmaktadır (Fischer ve Turner, 1970). Bu tanım, yardım aramanın temel motivasyonunu anlamak açısından kritik bir çerçeve sunmaktadır. Bu bakımdan, yardım arama ile ilgili yapılan araştırmaların çoğunluğunun psikolojik yardım arama üzerine odaklanması normal karşılanabilir. Çünkü bireylerin okul yaşamında karşılaştığı problemlere ilişkin normale dönmek için başvurduğu dış kaynaklar, genellikle psikolojik yardım sağlamaktadır (Cheng vd., 2013; Ercan, 2010; Komiya vd., 2000; Meydan ve Lüleci, 2013; Salinas-Onate vd., 2021). Bu sebeple, günümüze kadar yapılan yardım arama çalışmalarının psikolojik yardım arama odaklı olması makul bir gerekçe olarak görülebilir. Ancak, günümüzde, bireylerin okuldan işe geçiş, iş kaybı, iş değişikliği ve kariyer geçiş süreçleri gibi kritik dönemlerde ihtiyaç duydukları destek mekanizmalarını işletebilmeleri için kariyer rehberliği hizmetlerine önemli derecede ihtiyaç duyulmaktadır (Sampson vd., 2018; Van Hooft vd., 2020;). Yapılan analizler sonucunda, KYATÖ, kariyer yardımı arama eğilimlerini değerlendirme konusunda, bireylere ve kariyer danışmanlarına yol gösterici olabilir. Çünkü bireyler, kariyer gelişim süreçlerinde iç kaynaklarının yetersiz olduğunu düşündüklerinde formal ve informal kaynaklardan yardım arayışına gireceklerdir. Bu nedenle, kariyer danışmalarının, KYATÖ'yü kullanarak, bireylerin kariyer yardımı arama eğilim düzeyini belirlemeleri, etkili bir yöneltme hizmeti sağlamaya katkı sağlayacaktır. Ayrıca, KYATÖ hem geliştirilecek eğitim uygulamaları hem de psikoeğitim çalışmaları için önemli bir rehber niteliği taşımaktadır. Buna ek olarak, kariyer danışmanları, KYATÖ'yü kullanarak, psikoeğitim programlarında katılımcıların kariyer yardımı arama eğilimlerindeki gelişim düzeylerini belirleyebilirler. Aynı zamanda, KYATÖ

kullanılarak üniversitelerin kariyer merkezlerinde öğrencilerin ihtiyaçları tespit edilebilir ve işverenlerin zamana bağlı olarak çalışanlarının kariyerlerine ilişkin ihtiyaçlarını belirlemede kullanılabilir. Bu esneklik, KYATÖ'yü hem akademik hem de endüstriyel bağlamlarda geniş bir uygulama yelpazesi sunmasını sağlamaktadır.

Literatürde kariyer danışmanlığı üzerine, Nam ve Park (2015) tarafından geliştirilen İki Faktörlü Kariyer Danışmanlığı Tutum Ölçeği (ATCCS), “değer ve damgalanma” boyutları altında tutumları incelemiş ve kariyer öz yeterliliği ile ilişkilerini ortaya koymuştur. Benzer şekilde, Rochlen ve diğerleri (1999) de ATCCS'nin yardım arama davranışı ile bağlantılı olduğunu doğrulamıştır. Bu bulgular, KYATÖ'nün, çok boyutlu yapısını destekler niteliktedir. Nam ve diğerleri (2010) tarafından geliştirilen Kariyer Kararı Öz Yeterlik Ölçeği-Kısa Formu (CDSE-SF) ile Hechtlinger ve diğerlerinin (2019), işlevsiz kariyer inançları üzerine çalışmaları, KYATÖ'nün, kariyer danışmanlığı alanındaki diğer ölçeklerle bütünleşik kullanılabileceğini göstermektedir. Özellikle, ölçüm değişmezliği sonucu göz önüne alınarak, cinsiyete özgü müdahalelerin tasarlanmasında KYATÖ'den yararlanılabilir.

Sonuç olarak bu çalışmada, Fishbein ve Ajzen'in (1975) “Gerekçeli Eylem Teorisi”, Ajzen'in (1985) “Planlı Davranış Teorisi”, Kelly ve Achter'in (1995) “Yardım Arama Modeli”, Cepeda-Benito ve Short'un (1998) “Yardım Arama Modeli” ve Cramer'in (1999) “Yardım Arama Modeli”, gibi yardım arama modellerinden yararlanarak, KYATÖ geliştirilmiştir. Çalışmada, kendini saklama, psikolojik yardım arama gönüllüğü ve psikolojik yardım arama tutumları bu teoriler çerçevesinde incelenmiş ve KYATÖ'nün geçerliği hakkında kanıt sağlanmıştır. Bu modeller, KYATÖ'nün kavramsal temelini güçlendirmiş ve ölçeğin geçerliliğini desteklemiştir. KYATÖ'nün toplam puanının ve alt boyutlarına ilişkin puanların psikolojik yardım arama tutumları ile ilişkili olması, ölçeğin geçerliliği için önemli bir kanıt sunmuştur. Elde edilen bu kanıtlar, KYATÖ'nün beş boyutlu (niyet, olumlu duygulanım, kendini saklama, öznel norm, olumsuz duygulanım) ve psikometrik açıdan güvenilir bir ölçek olduğunu ortaya koymuştur. Bu bağlamda, KYATÖ, kariyer yardımı arama tutumlarını ölçmede önemli bir araç olup, araştırmacılar ve uygulayıcılar için değerli veriler sağlayacağı yapılan analizlerle ortaya konmuştur. Ayrıca, KYATÖ'nün, üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerine ilişkin ihtiyaç duydukları konularda, kariyer yardımı arama eğilim düzeylerini belirleme konusunda, literatürdeki bu boşluğu dolduracak ve önemli bir ihtiyacı karşılayacak olması dikkat çekicidir.

5.2. Kariyer Yardımı Arama Modelinin Geliştirilmesine İlişkin Tartışma

Araştırmalar, Türkiye’deki üniversite öğrencilerinin kariyer yolculuklarında karşılaştıkları sorunlar için profesyonel destek aramada ciddi güçlükler yaşadığını göstermektedir. Öğrenciler, çeşitli engeller sebebiyle bu türden bir desteğe başvurmaktan kaçınmakta; bu durum ise hem kariyer ilerlemelerini olumsuz etkilemekte hem de kaygı düzeylerini yükseltmektedir (Işık, 2010; Özgül, 2023).

Söz konusu literatür ışığında, araştırma kapsamında, öğrencilerin kariyer yardımı arama becerilerini güçlendirmek ve bu alanda hizmet verenlerin, öğrencilerin kariyer yardımı becerilerinin gelişim düzeylerini takip etmesinde kolaylık sağlamak amacıyla aşamalı bir model olan KAYAM geliştirilmiştir. KAYAM adını taşıyan bu çerçeve, ruh sağlığı alanında yardım arama davranışını açıklayan Kadushin (1969), Mechanic (1976) ve Saunders’ın (1993, 1996) kuramsal bakış açıları ile Saunders ve Bowersox’a (2007) ait “Ruh Sağlığı Tedavisi Arayışındaki Adımlar ve Faktörler Modeli” temel alınarak kariyer alanına özgülenmiş ve entegre edilmiştir. Özellikle Saunders ve Bowersox’ın (2007) çalışmalarından esinlenerek kariyer alanına uyarlanan model, kariyer yardımı arama sürecini yedi aşamalı bir yapıda ele alır. Bu süreç, bireysel (farkındalık eksikliği, kayıtsızlık vb.) ve sistemsel (yetersiz destek, maliyet vb.) engeller nedeniyle kasintiye uğrayabilir. Modelin her aşamasında, bireyin sağlıklı kararlar alarak ilerlemesi veya kaçınma davranışları (kendi başına çözüm arama gibi) sergileyerek süreci sekteye uğratması şeklinde bir ikilem bulunur. Ayrıca, öğrencilerin destek arama sürecindeki olası adımları, karşılaşılabilecekleri bireysel ve çevresel engelleri, sosyal destek kaynaklarını ve süreçteki olası farklılıkları kapsamaktadır.

Modelin pratikte uygulanabilirliğini ve etkinliğini sağlamak amacıyla, modelin adımları on bir haftalık KYATPP içerisine adım adım entegre edilmiştir. Bu program, modelin canlı bir şekilde uygulanmasını sağlamış, hem bir test ortamı oluşturmuş hem de öğrencilerin becerilerini geliştirmiştir. Ayrıca KYATPP, modeli hayata geçirmek isteyen uygulayıcılar için detaylı bir el kitabı işlevi görmüştür.

Model, aynı zamanda kariyer gelişimine ilişkin problem yaşayan öğrencilere danışmanlık yapan kariyer danışmanları ve psikolojik danışmanlar için sistematik bir kılavuz niteliği taşımaktadır. Danışmanlara, öğrenciyi süreç boyunca yönlendirirken izleyecekleri yapılandırılmış bir çerçeve sunar. Buna ek olarak, kariyer merkezlerinin öğrenci ihtiyaçlarını objektif bir şekilde belirleyebilmesi amacıyla KYATÖ

geliştirilmiştir. Bu ölçek, öğrencilerin niyet, olumsuz duygulanım, kendini saklama, olumlu duygulanım ve öznel norm gibi hangi alanlarda desteğe ihtiyaç duyduğunu tespit ederek, kişiye özgü müdahale planları için geri bildirim sağlar. Nihai olarak bu bütünlük yaklaşım (Model, Psikoeğitim Programı ve Ölçek), üniversite öğrencilerinin kariyer engellerini aşmalarında ve mevcut destek mekanizmalarını verimli bir şekilde kullanmalarında rehberlik etmeyi hedeflemektedir.

İlgili literatür incelendiğinde KAYAM'ın temellendirildiği, Saunders ve Bowersox'ın (2007) modelinin, alkol bağımlılığından yeme bozukluklarına kadar pek çok psikolojik sorunun tedavi sürecinde etkinliği çeşitli çalışmalarla desteklenmiştir. Örneğin, Bowersox ve arkadaşları (2009) modeli, cezaevi popülasyonunda rehabilitasyon amaçlı kullanmış ve olumlu sonuçlar elde etmiştir. Benzer şekilde, Geerling ve Saunders'ın (2015) depresyon ve yeme bozukluğu tanımlı öğrencilerle yürüttüğü çalışma da, modelin başarısına işaret eden önemli bulgulardandır.

Literatürde, yardım arama davranışının ve sürecinin anlaşılmasına yönelik çeşitli modeller geliştirilmiştir. Bu çalışma kapsamında KYATÖ'nün geliştirilmesi aşamasında yararlanılan modellerden bazıları şunlardır: Fishbein ve Ajzen'in (1975) "Gerekçeli Eylem Teorisi", Ajzen'in (1985) "Planlı Davranış Teorisi", Kelly ve Achter'in (1995) "Yardım Arama Modeli", Cepeda-Benito ve Short'un (1998) "Yardım Arama Modeli" ve Cramer'in (1999) "Yardım Arama Modeli"dir. Söz konusu modeller, yardım arama davranışını açıklama konusunda öncü nitelikte olup diğer modellerin geliştirilmesine temel oluşturmalarıyla öne çıkmaktadır. Bu modeller, daha çok davranışın arkasındaki gerekçeler üzerinde durarak bireylerin neden yardım arayışı içine girip girmediğini açıklamayı amaçlamaktadır. Ayrıca sosyal faktörler, niyetler, tutumlar, olumlu ve olumsuz duygu durumları ve kendini saklama gibi gizil davranışların yardım arama davranışı üzerindeki etkilerine odaklanarak, söz konusu davranışın karmaşık yapısını ortaya koymaktadırlar. Bu modellerden esinlenerek Song ve arkadaşlarının (2019) geliştirdiği KÜYAM, Erkan ve arkadaşlarının geliştirdiği (2009) KBYAM ise, yardım arama davranışının kültürlerarası farklılıklarına odaklanmaktadır. Bahsi geçen modeller, bireyci ve kolektivist kültürlerde yardım arama davranışının nasıl ortaya çıktığını, bu davranışı etkileyen faktörleri ve kültürel bağlamın süreci nasıl şekillendirdiğini açıklamaktadır. Söz konusu modeller, bireylerin ihtiyaç duydukları durumlarda davranışın ortaya çıkış ve gelişim sürecine odaklanırken; bireylerin yardım arayışı sürecindeki yaşadığı içsel ve dışsal ikilemleri gözardı etmektedirler. Bu araştırma kapsamında geliştirilen KAYAM ise, bireylerin kariyer yardımı arama sürecinde,

profesyonel destek arayıp aramama ikilemi arasında yaşadığı içsel süreçleri ve nihai karara giden yolu adım adım ele almaktadır.

Literatürde bahsi geçen modellerden farklı olarak, sağlık alanında, 1950 yılında Amerika Birleşik Devletleri'nde Halk Sağlığı Servisi tarafından görevlendirilen bir grup sosyal psikolog (Hochbaum, Kegeles, Leventhal) tarafından geliştirilen bir diğer önemli model ise Sağlık İnanç Modeli'dir (SİM – Health Belief Model – HBM) /Erkin, 2010). Bu model, bireylerin sağlık davranışlarını anlamak ve değiştirmek için psikolojik bir çerçeve sunmaktadır. SİM, bireylerin sağlıkla ilgili risk algıları, fayda ve engel değerlendirmeleri ile öz-yeterlik gibi inançlarının, sağlık davranışlarını öngörmede ve değiştirmede önemli bir rol oynadığını savunur. Özellikle koruyucu sağlık davranışlarının teşvikinde ve sağlık iletişimi stratejilerinin geliştirilmesinde yaygın olarak kullanılmaktadır. SİM, bireylerde öz-bakım (Darvishi vd., 2025), COVID-19 önleyici davranışları (Alagili ve Bamashmous, 2021; Carico vd., 2020; Zewdie vd., 2022), aşı tereddüdü (Alhalaseh vd., 2020; Limbu vd., 2022), kilo yönetimi (Saghafi-Asl vd., 2020)ve kanser taramaları (Lau vd., 2020) gibi birçok alandaki davranışları öngörmede başarılı bulunmuştur. Ancak bu model, davranışı daha çok fiziksel ve ruh sağlığı bağlamında temellendirirken, KAYAM modeli söz konusu alanlarda farklı olarak, davranışın kariyer gelişimi boyutuna odaklanmaktadır. KAYAM, bireylerin kariyer gelişim dönemlerinde ihtiyaç duydukları yardım mekanizmasına nasıl ulaşacaklarını ve bu yardım sürecinin nasıl geliştiğini açıklamaya çalışan bir modeldir. Bu temel odak ve içerik farklılıkları nedeniyle KAYAM, SİM'den ayrılmaktadır.

Yardım arama niyetini ve davranışını açıklamada kullanılan modellerden biri de, Entegre Davranışsal Model (EDM - Integrated Behavioral Model – IBM)'dir. Fishbein ve arkadaşları tarafından 2000'li yıllarda, Fishbein ve Ajzen'in (1975) "Gerekçeli Eylem Teorisi" ile Ajzen'in (1985) "Planlı Davranış Teorisi"nin birleştirilmesiyle oluşturulan bu model (Montano ve Kasprzyk 2015), bireylerin sağlık davranışlarını anlamak ve değiştirmek üzere sosyal-bilişsel, motivasyonel ve çevresel faktörleri kapsamlı bir şekilde bir araya getirmektedir. Model, fiziksel ve ruhsal sağlığın bütüncül olarak ele alınmasında; bireysel inançlar, tutumlar, algılanan normlar, öz-yeterlik ve çevresel faktörlerin davranış üzerindeki etkisini bütünlük bir bakış açısıyla incelemektedir (Alibigloo ve Eshaghi, 2025; Hagger ve Chatzisarantis, 2014; Kiss vd., 2020; More, 2020).

Entegre Davranışsal Model, fiziksel aktivite, su-hijyen uygulamaları, ruh sağlığı hizmetlerine başvuru gibi birçok çeşitli sağlık davranışlarının anlaşılması ve

değiştirilmesinde yaygın olarak kullanılmaktadır (Dickinson vd., 2025; Peer ve Koren, 2022; Stephens vd., 2020). IBM, yardım arama davranışını açıklarken Gerekçeli Eylem Teorisi ile Planlı Davranış Teorisinden esinlenerek yeni bir bakış açısı sunmuştur. Model, bireylerin sağlık davranışları arkasında yatan niyetleri anlamaya ve bu bağlamda bireysel inançlar, tutumlar, algılanan normlar, öz-yeterlik ve çevresel faktörlerin etkileşimini açıklamaya odaklanmıştır. KAYAM ise, bireylerin kariyer gelişimlerinde ihtiyaç duydukları konularda kariyer yardımı arama davranışlarını incelemektedir. KAYAM bu süreçte, bireylerin niyetlerini, tutumlarını, öznel normlarını, inançlarını ve bireysel ve çevresel faktörlerin etkilerini anlamaya ve açıklamaya çalışmaktadır. Bu yönüyle KAYAM, Entegre Davranışsal Model'in kariyer alanına özgülenmiş bir uyarlaması olarak değerlendirilebilir.

İlgili literatür ve davranış açıklamaya çalışan tüm bu modeller birarada değerlendirildiğinde, söz konusu modellerin daha çok fiziksel sağlık ve ruh sağlığı alanlarında davranışın nasıl ortaya çıktığına ve hangi faktörlerden etkilendiğine odaklandığı görülmektedir. KAYAM ise, bu modellerden farklı olarak, bireylerin kariyer gelişim süreçlerine odaklanmakta ve kariyer yardımı arama sürecindeki ikilemleri incelemektedir. Bu süreç, bireysel (farkındalık eksikliği, kayıtsızlık vb.) ve sistemsel (yetersiz destek, maliyet vb.) engeller nedeniyle kasintiye uğrayabilir. Modelin her aşamasında, bireyin sağlıklı kararlar alarak ilerlemesi veya kaçınma davranışları (kendi başına çözüm arama gibi) sergileyerek süreci sekteye uğratması şeklinde bir ikilem bulunur. Model, ayrıca, öğrencilerin destek arama sürecindeki olası adımlarını, karşılaşılabilecekleri bireysel ve çevresel engelleri, sosyal destek kaynaklarını ve süreçteki olası farklılıkları kapsamaktadır.

"Kariyer Yardımı Arama Modeli" özellikle Saunders ve Bowersox'ın (2007) çalışmalarından hareketle kariyer alanına özgülenmiş ve öğrencilerin yardım arama süreçlerindeki kritik adımları netleştirmiş bir modeldir. Model, kariyer yardımı arama sürecini yedi adımda açıklarken, bu süreç; bireysel psikolojik, pratik ve sistemsel engeller nedeniyle kesintiye uğrayabilir. Modelin her adımında bireyin kariyer gelişim sürecinde yardım arama davranışı sergilemesi konusunda yaşayabileceği bir ikilem söz konusudur. Bu ikileme göre, ya birey sağlıklı kararlar alarak süreci ilerletir ya da kaçınma davranışları (kendi kendine çözüm çabası içine girme gibi) geliştirerek süreci kesintiye uğratır. Model ayrıca, üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerine ilişkin ihtiyaç duydukları konularda yardım arama becerilerini geliştirmeye yönelik adımları, süreçte karşılaşılabilecekleri engelleri, sosyal destek mekanizmalarını ve olası

varyasyonları kapsamaktadır. Modelin diğer modellerden bir diğer ayırt edici özelliği ise, hem ulusal hem de uluslararası literatürde kariyer alanında üniversite öğrencilerinin yardım arama becerilerini geliştirmeye odaklanan ilk kapsamlı model olmasıdır. Bu özelliğiyle alandaki kritik bir boşluğu dolduran model, aynı zamanda gelecekte geliştirilecek çalışmalar için de teorik bir temel ve yol haritası sunmaktadır. Bu bağlamda, kariyer danışmanlığı disiplinine yenilikçi ve bütüncül bir perspektif kazandırarak alanın ufku genişletmektedir.

Nihai olarak, Kariyer Yardımı Arama Modeli, üniversite öğrencilerinin kariyer yolculuklarında karşılaştıkları bireysel ve sistemsel engelleri aşmalarını sağlamayı ve onları profesyonel destek mekanizmalarını etkin biçimde kullanabilen, güçlenmiş bireyler haline getirmeyi hedeflemektedir.

5.3. Kariyer Yardımı Arama Temelli Psikoeğitim Programının Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Yardımı Arama Tutumlarına Etkisine İlişkin Tartışma

Çalışmada elde edilen bulgular, KYATPP'ye katılan üniversite öğrencilerinin (deney grubu) kariyer yardımı arama tutumlarının, programa katılmayan öğrencilere (kontrol grubu) kıyasla anlamlı bir artış gösterdiğini ortaya koymuştur. Bu artış, son test ve izleme testi ölçümlerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde korunmuştur. Ayrıca, izleme testinden üç hafta sonra yapılan görüşmelerde de programın kalıcı etkisini desteklemiştir. Elde edilen bulgular, KYATPP'nin, üniversite öğrencilerinin kariyer yardımı arama becerilerini artırmada etkili bir eğitim olduğunu göstermektedir. Elde edilen bu bulgular, hipotezlemizi doğrular niteliktedir: deney grubunun son test puanları, kontrol grubunun son test puanlarına göre anlamlı derecede yüksektir; bu fark izleme testinde de korunmuştur.

Literatürde kariyer yardımı arama tutumuyla ilgili korelasyonel ve nitel çalışmalar bulunmakla birlikte, bu davranışı geliştirmeye yönelik bir psikoeğitim programına rastlanmamıştır. Bu çalışma, bu önemli boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır. Araştırma bulgularımız literatürdeki benzer korelasyonel ve nitel çalışmalarla tutarlılık göstermektedir. Ayrıca ulusal ve uluslararası araştırmalar, üniversite öğrencilerinin kariyer sorunlarında benzerlikler olduğunu, ancak baş etme stratejilerinde kültürel farklılıklar bulunduğunu desteklemektedir.

Literatürdeki bulgular, üniversite öğrencilerinin kariyer problemleri karşısında profesyonel yardım aramaktan kaçındığını ve bunun yerine informal kaynakları (aile, arkadaş gibi) tercih ettiğini göstermektedir (Erus vır Zeren, 2017; Türküm, 2004b;

Vertsberger ve Gati, 2016). Bu durum, Vertsberger ve Gati'nin (2016) “kolay ulaşılabilirlik” teorisi ile (öğrencilerin, ulaşımı daha kolay ve tanıdık olan destek kanallarına yönelmesi) açıklanabilir. Kültürel bağlamda ise Türk öğrenciler daha çok aile ve arkadaş desteğini tercih ederken (Korkut-Owen, 2018), ABD’li öğrenciler öğretim üyelerine yönelme eğilimi göstermektedir (Fouad vd., 2006). Ancak her iki kültürde de profesyonel destek kullanım oranları düşük kalmaktadır. Literatürden de anlaşılacağı üzere, her iki kültürde de öğrenciler profesyonel destek aramak yerine, informal kaynaklara yönelmektedir. Bu çalışmada katılımcıların (n = 1753) kariyer yardımı alma deneyimleri incelendiğinde, çok büyük bir çoğunluk (n= 1592 - %90.82) bu tür bir destek deneyimine sahip olmadığını, yalnızca küçük bir kesimin (n= 161 - %9.18) ise daha önce kariyer yardımı aldığını ortaya koymuştur. Bu durum, ülkemizdeki temel eğitim, ortaöğretim ve lisans eğitimi müfredatı açısından değerlendirildiğinde, kariyer odaklı hedef ve kazanımların yeterince müfredatta yer almadığı düşünülmektedir. Bu nedenle, eğitim çağındaki öğrenciler, okullarda ve eğitim gördükleri merkezlerde kariyerlerine ilişkin ihtiyaç duydukları konularda, kime, nasıl ne konuda danışacaklarını bilmemektedirler. Ayrıca velilerde, çocuklarının kariyer gelişimi ve ihtiyaçları konusunda yeterince bilgi sahibi olmadıkları gibi, maalesef istenilen duyarlılıkta gösterememektedirler. Buna ilaveten, eğitim camiası da bu konuda yeterince eğitilmiş olmamakla beraber, öğrencilerin ihtiyaç duyduğu desteği de sağlayamamaktadır. Dolayısıyla, ülkemizdeki hem eğitim müfredatları hem de veli, öğrenci ve öğretmenlerin durumu göz önüne alındığında, öğrencilerin kariyer gelişimleri ve kariyer kararları konusunda profesyonel destek almak yerine, aile ve arkadaşlarına beşvurmaları kaçınılmaz bir sonuç gibi görülmektedir.

Literatürde profesyonel yardım aramanın önündeki en önemli engellerden biri de, Ludwikowski ve arkadaşlarının (2009) vurguladığı damgalanma (stigma) korkusudur. Di Fabio ve Bernaud (2008), bu engelin aşılması için kariyer danışmanlığına ilişkin algılanan değer artırılması gerektiğini öne sürmektedir. Nitekim yapılan çalışmalar, etkili bir kariyer danışmanlığının kariyer kararsızlığını azalttığını (Perdrix vd., 2012) ve yardım aramaya yönelik olumlu tutumların kariyer uyumunu artırdığını göstermektedir (Lim vd., 2019). Bu çalışmada geliştirilen KYATÖ’nün alt boyutlarına ilişkin nitel verilerin analizi, “kendini saklama” ve “olumsuz duygulanım” boyutlarının ortaya çıkmasına neden olan temel faktörün, öğrencilerdeki damgalanma korkusu yaşadıklarını bir göstergesi olarak yorumlanmıştır. Dolayısıyla elde edilen bulgular ve literatür değerlendirildiğinde, damgalanma korkusu,

kariyer yardımı aramanın/almanın önünde önemli bir etken olabilir. Çünkü damgalanma korkusu, bireyin zihinsel ve duygusal dünyasında çok katmanlı ve yıkıcı sıkıntılara yol açan bir stresör görevi (örneğin, sürekli tetikte olma hali, felaketleştirme ve olumsuz öngörüler, kendini izleme, bilşsel çelişki, yoğun kaygı ve endişe, değersizlik ve utanç duygusu, çaresizlik ve umutsuzluk, öfke ve içlenme vb.) görmektedir.

Literatürde, kariyer yardımı arama tutumunu doğrudan ele alan psikoeğitim çalışmaları sınırlı olsa da kariyer danışmanlığına ilişkin yapılan psikoeğitim çalışmaları mevcuttur. Moon ve Kim'in (2012) kariyer arama programı, hemşirelik öğrencilerinin kariyer arama etkinliği ve kariyer arama davranışlarını arttırmada etkili olmuştur. Benzer şekilde, Heo'nun (2013) kariyer kursu, kadın üniversite öğrencilerinde kariyer olgunluğunu ve kariyerlerine ilişkin hazırlık yapma girişimlerini olumlu ölçüde etkilemiştir. Literatür incelendiğinde, kariyer danışmanlığına yönelik psikoeğitim programlarının üniversite öğrencilerinin kariyer olgunluk düzeylerini ve yardım arama davranışlarını arttırmada etkili olduğu görülmektedir. Bu çalışmada deney grubuna uygulanan KYATPP'nin da öğrencilerin kariyer yardımı arama becerileri üzerindeki olumlu etkisi, mevcut literatürle tutarlılık göstermektedir. Ayrıca çalışma kapsamında geliştirilen KYATÖ'den elde edilen nitel verilerin analizi, "niyet" ve olumlu duygulanım" alt boyutlarının ortaya çıkmasında iki temel faktörün etkili olduğunu düşündürmektedir: (1) öğrencilerin kariyer danışmanlığının içeriği ve süreci hakkında yeterince bilgilendirilmeleri, onları yardım aramaya yönelik niyetlerini somutlaştırmaya teşvik etmiştir. (2) yardım arama girişimi sonrasında edinilen bilgi ve deneyim ise bu sürece dair olumlu duyguların (rahatlama, güven, umut vb.) gelişmesine katkı sağlamıştır.

Lam'ın (2016) kariyer programı, kariyer kararsızlığını azaltmış ve öz yeterliği arttırmıştır. Lam ve Santos'un (2018) kariyer müdahale programı, katılımcıların kariyer karar verme öz yeterliliğini arttırmış ve kariyer kararsızlığını azaltmıştır. Schams ve arkadaşlarının (2022) kariyer programı, kariyer kararsızlığını azaltmış ve olumsuz duygulanım gibi problemleri iyileştirmiştir. İlgili literatür incelendiğinde, kariyer müdahale programlarının bireyler üzerinde çok yönlü olumlu etkileri olduğu görülmektedir. Schams ve arkadaşlarının (2022) çalışması ile bu araştırmada uygulanan KYATPP'nin bulguları, söz konusu programların kariyer kararsızlığını minimize ettiğini, bireysel ve kariyer öz yeterliklerini artırdığını ve olumsuz duygularda azalmayla birlikte olumlu duygusal gelişimi desteklediğini göstermiştir. Elde edilen bu sonuçlar, öğrencilerde gözlemlenen kariyer kararsızlığı, kariyer problemleri, kariyer

stresi ve kariyer kaygısı gibi olguların, temelde yetersiz kariyer bilgisi ve destek mekanizmalarının etkisizliğinden kaynaklandığı şeklinde yorumlanabilir. Müdahale programları sonucunda katılımcıların yaşadığı olumlu değişim, bu sorunların uygun desteklerle aşılabileceğinin somut bir göstergesidir.

Sharp ve arkadaşlarının (2016) ruh sağlığı eğitim programı, psikolojik yardım almaya yönelik tutumları olumlu yönde etkilemiştir. Jemal ve arkadaşlarının (2016) psikoeğitim programları, öğretmen adaylarının ruhsal hastalıkları için profesyonel psikolojik yardım aramaya yönelik tutumlarını iyileştirmede etkili olmuştur. Hao ve Liang'ın (2011) grup rehberliği programının, öğrencilerde damgalanma korkusunu önemli ölçüde azaltarak profesyonel psikolojik yardım almaya yönelik niyet ve tutumlarını arttırmıştır. İlgili literatür incelendiğinde, ruh sağlığı eğitimi, psikoeğitim ve grup rehberliği programlarının; bireylerin yardım arama davranışlarını geliştirdiği, damgalanma korkusunu azalttığı ve profesyonel yardım almaya yönelik niyet ile tutumları olumlu yönde değiştirdiği görülmüştür. Bu bulgular, yardıma ihtiyacı olduğu halde damgalanma korkusu yaşayan, olumsuz tutumlara sahip olan veya kendini saklayan bireylerin, sunulan bu hizmetler sayesinde korku ve kaygılarının azaldığını ve yardım aramaya karşı olumlu bir yaklaşım geliştirdiklerini göstermiştir. Söz konusu sonuçlar, yardım arama eğitimlerinin yalnızca okullarda değil, sosyal hayatta da bireyleri; kendini saklama ve damgalanma korkusu gibi olumsuz durumlardan kurtulmaya ve çözüm arayışına yönlendirmede ne denli faydalı olduğunu ortaya koymaktadır. Bu çalışmada da, literatürle uyumlu şekilde, kariyer yardımı arama düzeyi düşük olan öğrencilerin, on bir oturumluk KYATPP sonrasında; kariyer yardımı arama becerilerini geliştirdikleri, kariyer yardımı aramaya yönelik olumlu niyet ve tutumlar benimsedikleri, olumsuz duygularının azalmasıyla birlikte informal kaynakların ya sıra profesyonel yardım kaynaklarına başvurmaya daha istekli hale geldikleri gözlemlenmiştir. Tüm bu bulgular bir arada değerlendirildiğinde, kariyer yardımı aramaya ihtiyaç duyan bu yönde adım atmayan bireylerin, ya yardım kaynaklarından habersiz oldukları, ya damgalanma korkusuyla kendilerini gizledikleri, ya da yardım aramaya karşı olumsuz bir tutum içinde oldukları sonucuna varılabilir.

Grup psikoeğitimlerinin yanı sıra bireysel olarak yapılan kariyer danışmanlığının profesyonel yardım arama davranışına katkıda bulunduğuna ilişkin literatür çalışmaları vardır. Milot-Lapointe ve Arifouline'nın (2025) bireysel kariyer danışmanlıklarının kariyer sonuçları ve ruh sağlığı üzerine yaptıkları araştırmalarında, bireysel kariyer danışmanlığının bireylerin kariyerlerine ilişkin tutumlarını ve ruh

sağlıklarını olumlu düzeyde etkilediğini belirtmişlerdir. Perdrix ve arkadaşları (2012) bir yıllık takip sonucu elde ettikleri bireysel kariyer danışmanlığının kariyer kararsızlığını azalttığını, yaşam memnuniyetini arttırdığını belirtmişlerdir. Milot-Lapointe ve Corff'un (2023) COVID 19 pandemisi esnasında, bir yıl boyunca takip ettikleri iki danışman üzerinde yaptıkları incelemede, bireysel kariyer danışmanlığının kariyer karar verme zorlukları ve psikolojik sıkıntıları önemli ölçüde azalttığı ve yaşam doyumunu arttırdığını belirtmişlerdir.

Bu çalışmanın bulguları da literatürdeki çalışmaların bulguları ile paralellik göstermektedir. Çalışmada uygulanan KYATPP'nin, üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerine çok yönlü katkılar sağladığı gözlemlenmiştir. Bu çalışma ile öğrencilerin profesyonel yardım arama davranışlarında anlamlı bir artış görülmüştür. Kariyer danışmanlığı gibi profesyonel destek mekanizmalarını kullanma eğilimleri olumlu yönde değişmiştir. Öğrencilerin kariyer yardımı almaya yönelik tutum ve niyetlerinde iyileşme kaydedilmiştir. Bu süreçte olumlu duygusal tepkiler artarken, yardım aramaya ilişkin olumsuz duygu durumları azalmıştır. Program, öğrencilerin kariyer kararları konusundaki kararsızlıkları azaltarak daha bilinçli seçimler yapmalarına yardımcı olmuştur. Ayrıca, öğrencilerin hem kariyer yardımı alma konusundaki farkındalıkları artmış hem de bu desteğe erişim konusundaki becerileri gelişmiştir. Bu bulguların tümü, psikoeğitim programının üniversite öğrencilerinin kariyer yardımı arama tutum ve davranışlarını çok boyutlu olarak iyileştirdiğini göstermektedir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, çalışma kapsamında yapılan çalışmalar ve analizler sonucunda elde edilen bulgulara dayanarak ulaşılan sonuçlara ve bu sonuçlar bağlamında araştırmacılara, uygulayıcılara ve politika yapıcılara verilen önerilere yer verilmiştir.

6.1. Sonuçlar

Bu bölümde araştırma kapsamında elde edilen sonuçlara yer verilmiştir.

6.1.1. Kariyer Yardımı Arama Tutumları Ölçeği'nin Geliştirilmesine İlişkin Sonuçlar

Bu araştırma kapsamında, KYATÖ geliştirilirken Fishbein ve Ajzen'in (1975) "Gerekçeli Eylem Teorisi", Ajzen'in (1985) "Planlı Davranış Teorisi", Kelly ve Achter'in (1995) "Yardım Arama Modeli", Cepeda-Benito ve Short'un (1998) "Yardım Arama Modeli" ve Cramer'in (1999) "Yardım Arama Modeli" gibi kuramsal yapılardan yararlanılmıştır. Bu modeller, ölçeğin kavramsal alt yapısını güçlendirerek geçerliliğine katkı sağlamıştır. KYATÖ, beş boyutlu bir yapıya sahiptir: niyet, olumlu duygulanım, kendini saklama, öznel norm ve olumsuz duygulanım. Bu alt boyutlar sayesinde bireylerin kariyerlerine ilişkin yardım arama niyetleri, olumlu ve olumsuz duyguları, kendilerini saklama davranışları ve sosyal destek ağlarına dair düşünceleri hakkında detaylı bilgi elde edilebilmektedir.

KYATÖ'nün psikometrik özelliklerini değerlendirmek için yapılan analizlerde, ölçeğin tüm maddeler için iç tutarlılık Cronbach Alfa Katsayısı .87; ölçeğin alt boyutlarına ait Cronbach Alfa Katsayıları ise; niyet için .87, olumlu duygulanım için .80, kendini saklama için .78, öznel norm için .74 ve olumsuz duygulanım için .76 olarak hesaplanmıştır. KYATÖ'nün DFA sonrası uyum iyiliği değerleri; $\chi^2/sd = 2.11$, SRMR= .03, GFI= .96, NFI= .95, TLI= .97, CFI= .97, RMSEA= .03 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar, ölçeğin AFA ile ortaya konan beş alt boyut ve yirmi maddelik yapısının DFA ile doğrulandığını göstermektedir. Ayrıca ölçeğin cinsiyete göre yanlı ölçüm yapıp yapmadığını test etmek amacıyla (cinsiyete göre ölçüm değişmezliği için Çok Gruplu DFA) yapılan analiz sonuçları, KYATÖ'nün, katı değişmezlik hariç tüm karşılaştırmalarda anlamlı olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuçlar, KYATÖ'nün farklı gruplarda tutarlı bir şekilde uygulanabileceğini desteklemektedir.

Kısacası, KYATÖ'nün beş boyutlu (niyet, olumlu duygulanım, kendini saklama, öznel norm, olumsuz duygulanım) yapısı ve psikometrik özellikleri incelendiğinde,

ölçeğin geçerli ve güvenilir bir araç olduğunu kanıtlamıştır. Bu özellikleriyle KYATÖ, kariyer yardımı arama tutumlarını değerlendirmede etkili bir ölçüm aracı olarak kullanılabilir.

6.1.2. Kariyer Yardımı Arama Temelli Psikoeğitim Programına İlişkin Sonuçlar

Bu araştırma kapsamında, Saunders'ın (1993, 1996) ile Saunders ve Bowersox'ın (2007) yardım arama modelleri temel alınarak özgün bir model olan KAYAM geliştirilmiştir. Sonra bu model kapsamında özgün kariyer yardımı arama temelli bir psikoeğitim programı geliştirilmiştir. Daha sonra ise, araştırma kapsamında geliştirilen KYATPP'nin üniversite öğrencilerinin kariyer yardımı arama tutumlarına etkisi incelenmiştir. KYATPP'nin üniversite öğrencilerinin kariyer yardımı arama tutumları üzerindeki etkisini incelemek için yapılan analizler sonucunda deney grubundaki katılımcıların kariyer yardımı arama tutumu ölçüm sonuçlarının hem grup içi hem de gruplar arası karşılaştırmalarda anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. Kontrol grubu katılımcılarının kariyer yardımı arama tutumu ölçüm sonuçlarının ise hem grup içi hem de gruplar arası karşılaştırmalarda anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Bu sonuçlardan yola çıkarak katılımcıların kariyer yardımı arama tutumlarını belirlemek amacıyla kullanılan kariyer yardımı arama tutumu ölçeği ölçüm sonuçları ve bu sonuçların analizleri sonucunda ulaşılan bulgulara göre kariyer yardımı arama temelli psikoeğitim programının kariyer yardımı arama becerilerini geliştirmede istatistiksel olarak etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca psikoeğitim programının etkililiğini değerlendirmek ve nicel sonuçları desteklemek amacıyla izleme ölçümünden üç hafta sonra deney grubu katılımcılarıyla, yapılan görüşmeler sonucunda bu programın etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

6.2. Öneriler

Bu bölümde araştırma kapsamında, yapılan çalışmalar ve analizler sonucunda elde edilen bulgulara dayanarak ulaşılan sonuçlar bağlamında araştırmacılara, uygulayıcılara ve politika yapıcılara verilen önerilere yer verilmiştir.

6.2.1. Araştırmacılar İçin Öneriler

1. Bu çalışmayla birlikte, Fishbein ve Ajzen'in (1975) "Gerekçeli Eylem Teorisi", Ajzen'in (1985) "Planlı Davranış Teorisi", Kelly ve Achter'in (1995) "Yardım Arama Modeli", Cepeda-Benito ve Short'un (1998) "Yardım Arama Modeli" ve Cramer'in (1999) "Yardım Arama Modeli" gibi kuramsal yapılardan yararlanılarak ilk

olarak KYATÖ geliştirilmiş ve literatüre kazandırılmıştır. Çalışma kapsamında geliştirilen KYATÖ, üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim süreçlerindeki yardım arama düzeylerini tespit etme amaçlı farklı çalışmalarda kullanılmada etkili olabilir. Ancak literatürde de değinildiği üzere, yardım arama davranışlarını zorlaştıran (öz-stigma, damgalanma, kişilik özellikleri, kültürel ve bilişsel engeller, sosyal ve demografik faktörler) faktörlerin anlaşılması, bireylerin kariyer yardımı arama eğilimlerinin tanımlanmasında önemli bir adım olacaktır.

2. Çalışma kapsamında geliştirilen KYATÖ, doğası gereği, bireylerin kariyerlerine ilişkin kariyer yardımı arama eğilimlerinin anlaşılmasında; niyet, öznel norm, olumlu duygulanım, olumsuz duygulanım ve kendini saklama gibi kavramlara odaklanarak geliştirilmiştir. Bu nedenle, literatürde yardım aramayı zorlaştıran ve kolaylaştıran birçok kavrama değinilmemiştir. Oysa literatürde, yardım aramayı zorlaştıran (öz-stigma, damgalanma, kişilik özellikleri, kültürel ve bilişsel engeller, sosyal ve demografik faktörler) ve kolaylaştıran (ruh sağlığı okuryazarlığı, psikolojik sıkıntı düzeyi, sosyal destek sistemleri, olumlu tutumlar, bilişsel ve gelişimsel faktörler, farkındalık düzeyi) faktörlerinde dikkate alınarak yeni bir ölçeğin geliştirilmesi, alana önemli katkılar sunabilir.

3. KYATÖ, kariyer yardımı arama tutumlarını ölçmede literatüre ilişkin ilk ölçme aracı olması nedeniyle, araştırmacılar ve uygulayıcılar için değerli veriler sağlayabilir. Ancak, gelişimsel kariyer kuramları ve güncel kariyer yaklaşımları dikkate alındığında, kariyer gelişiminin yaşam boyu süren bir süreç olduğu ve kariyer gelişim sürecinde bireyler kendilerini keşfederek kendi kariyer hikayelerini kendileri oluşturabilmektedir. Oysa, bireylerin yaşam boyu süren kariyer gelişimleri dikkate alındığında KYATÖ, üniversite öğrencilerinin kariyer yardımı arama eğilimlerini belirlemek için geliştirilmiştir. Toplumun diğer kesimlerinin kariyer yardımı arama eğilimlerini belirlemeye yönelik bir ölçek değildir. Bu nedenle, KYATÖ'nün ilköğretim, lise ve çalışan yetişkinler için geçerlik-güvenirlik çalışmaları yapılmalıdır. Ayrıca, bireylerin, kendi kariyer öykülerini kendilerinin yazabileceği varsayımından yola çıkıldığında, KYATÖ bir kariyer öyküsü belirleme ölçeği değildir. Bu nedenle, post modern yaklaşımlardan yola çıkılarak ve KYATÖ de referans alınarak, literatüre kariyer öyküsü belirleme ölçekleri kazandırılabilir.

4. Literatürden de anlaşılacağı üzere, yardım arama davranışı bireyden bireye, kültürden kültüre değişkenlik gösterebilmektedir. Oysa, KYATÖ Türkiye'deki üniversite öğrencilerinin kariyer yardımı arama eğilimlerini belirlemek amacıyla

geliştirilmiştir. Her kültürün kendine özgü doğası düşünüldüğünde KYATÖ'nün diğer kültürlerdeki üniversite öğrencilerinin kariyer yardımı arama eğilimlerini belirlemede yetersiz kalabileceği öngörülmektedir. Bu nedenle, KYATÖ'nün kültürlerarası geçerlik ve güvenilirliği test edilebilir.

5. KYATÖ'nün geliştirilme sürecinde, yapılan yarı yapılandırılmış görüşmelerin deşifreleri yapılırken, literatürde belirtilen kuramsal bilgilerin aksine, hiç öngörmediğimiz (örneğin, kariyer yardımı aramaya ilişkin kaynak türleri gibi) temaların ortaya çıktığı görülmüştür. Bu araştırmanın analizleri göz önüne alındığında, ortaya çıkan bu farklı temalar, literatüre yeni bir bakış açısı sunabilir. Bu nedenle bu araştırma için hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu güncellenip genişletilerek, ortaya çıkan bu temalar daha sonra yapılacak araştırmalarda doğrulanmak üzere farklı bağlam ve katılımcı grupları üzerinde derinlemesine incelenebilir.

6. Bu çalışmayla birlikte, Saunders (1993, 996) ile Saunders ve Bowersox'ın (2007) "Ruh Sağlığı Sorunlarında Tedavi Arama Süreci" modellerinden yararlanarak KAYAM geliştirilmiştir. Sonrasında ise, geliştirilen KAYAM temel alınarak kariyer yardımı arama temelli psikoeğitim programı geliştirilmiş ve geliştirilen psikoeğitim programının kariyer yardımı arama tutumları üzerindeki etkisi ilk kez bu çalışmayla incelenmiştir. Çalışmada kullanılan programın kariyer yardımı arama becerilerini arttırmadaki etkisi farklı deneysel çalışmalarda kullanılarak farklı gruplar üzerinde yeniden sorgulanabilir, böylece elde edilen sonuçlar bulguların kararlılığı için destek sağlayabilir.

7. Bu çalışmanın en önemli sınırlılıklarından biri, örneklem büyüklüğünün (deney grubu: 7, kontrol grubu: 7, toplam 14 katılımcı) küçük olmasıdır. Katılımcı sayısının küçük olduğu çalışmalarda yapılan analizler, istatistiksel olarak gücü düşük olan analizlerdir ve bu durum anlamlı sonuçların elde edilmesini zorlaştırabilir. İleride yapılacak çalışmalar için, öncelikle bir güç analizi (power analysis) yapılarak etki büyüklüğüne (effect size) bağlı olarak gereken minimum katılımcı sayısı hesaplanmalı ve çalışma buna göre tasarlanmalıdır. Ayrıca, farklı fakülte ve bölümlerden daha geniş ve çeşitliliği yüksek bir örneklem ile çalışılması, bulguların genellenebilirliğini arttıracaktır.

8. Çalışmada pilot, deney ve kontrol grupları belirlenirken, katılımcıları bilgilendirmek amacıyla çalışma ile ilgili (çalışmanın günü saati, kısaca içeriği) bazı bilgiler katılımcılarla paylaşılmıştır. Bu durum Hawthorne etkisi oluşturmuş olabilir. Yani katılımcıların bir psikoeğitim programının parçası olduklarını biliyor olmaları,

verdikleri yanıtları ve programın etkililiğini olumlu yönde etkilemiş olabilir. Bu nedenle, ileride yapılacak çalışmalarda, bu etkiyi daha iyi kontrol edebilmek için bekleme listeli kontrol grubu (waitlist control group) gibi desenler kullanılabilir.

9. Kariyer merkezlerinde üniversite öğrencilerine sunulan hizmetler kapsamında; öğrencilerin cinsiyet, fakülte, sosyo-ekonomik düzey gibi demografik özelliklerine göre kariyer yardımı arama tutumları ölçülerek, bu alandaki ihtiyaçları belirlenebilir. Bu sayede, öğrencilerin ihtiyaçları doğrultusunda, bu araştırma kapsamında geliştirilen psikoeğitim programının tamamı veya ilgili modülleri modüler bir yaklaşımla uygulanabilir.

10. Bu çalışma, deneysel bir yöntemle yapılmış olup, çalışmada ulaşılan tüm bulgu ve sonuçlar kesitsel verilerle elde edilmiştir. Bu nedenle, çocukluk, ergenlik ve genç yetişkinlik dönemlerini kapsayacak şekilde, kariyer yardımı arama tutumlarının gelişimini ve değişimini inceleyen boylamsal çalışmaların yapılması önerilmektedir.

6.2.2. Uygulayıcılar İçin Öneriler

1. Bu çalışmada, deneysel işlem öncesinde pilot uygulama yapılmış ve bazı oturumların içerisindeki yoğun etkinlikten ötürü oturumlar belirlenen süreden daha uzun sürdüğü tespit edilmiştir. Deneysel işlem sürecine geçilmeden önce bu oturumlar yenilenerek yeniden tasarlanmıştır. Program uygulanmadan önce uygulayıcıların deneyim kazanması açısından pilot uygulamaların yapılması önerilmektedir.

2. Literatür ve bu çalışmanın bulguları, kendini saklamanın psikolojik yardım aramanın önündeki önemli engellerden biri olduğunu ortaya koymaktadır. Bu nedenle, uygulama yapacak uzmanların bireylerin kendini saklama eğilimlerini dikkate almaları önerilmektedir. Hatta, bireylerin kendini açma becerilerini geliştirmeye yönelik ek etkinliklerin programa dahil edilmesi yararlı olabilir.

3. Üniversite öğrencilerinin kariyer yardımı arama davranışlarının özellikle batı kültüründe üniversite öğretim elamanlarına yöneldiği literatürde görülmektedir. Üniversite kariyer merkezlerinin kariyer yardımı arama davranışları ile ilgili konularda, sürecin önemli bir paydaşı olan öğretim elamanlarına, üniversite öğrencilerinin kariyer yardımı arama becerilerini geliştirmelerine yönelik eğitim ve seminerler verilmesi önerilmektedir.

4. KAYAM üniversite öğrencilerine yönelik geliştirilmiş bir modeldir. Ancak üniversiteye gelen öğrencilerin daha önceki eğitim kademlerinde, bu konuda farkındalık, bilgi ve beceri kazanmalarını sağlayacak kariyer rehberlik hizmetlerinin

rehberlik servisleri tarafından yürütülmesi, öğrencilerin üniversite yaşamına hazır bulunuşlukları daha yüksek bir şekilde başlamalarını sağlayacaktır. Bu nedenle, zorunlu eğitim düzeyinde görevli okul psikolojik danışmanlarının kariyer yardımı arama tutumları ile ilgili etkinlikler geliştirip uygulamaları önerilmektedir.

5. Üniversite kariyer merkezlerinin, üniversiteye kayıt yaptıran tüm öğrencilerin kariyer yardımı arama tutumlarını ölçmesi ve öğrencilerin bu konudaki ihtiyaçlarına yönelik çalışmaları gerçekleştirmesi önerilmektedir. Bu konuda çalışırken özellikle öğrencilerin kendini saklama eğilimine sahip olabilecekleri, kariyer yardımı aramaya yönelik dirence sahip olabilecekleri göz önünde bulundurulmalıdır.

6. Üniversite öğrencilerinin kariyer yardımı arama becerilerini geliştirmek amacıyla tasarlanan ve deneysel olarak uygulanan KYATPP, katılımcılara yüz yüze uygulanmıştır. Programın etkililiğinin daha kapsamlı bir şekilde değerlendirmek ve genel geçerliliğini test etmek amacıyla, sonraki aşamada çevrimiçi ortamda da uygulanabilir. Böyle bir uygulama, programın yaygınlaştırılabilirliği ve hangi uygulama formatına daha uygun olduğu konusunda önemli veriler sağlayabilir.

7. Üniversite öğrencilerine hizmet veren kariyer merkezlerinde, ilgi ve yetenek taraması gibi mevcut hizmetlere ek olarak, öğrencilerin kariyer yardımı arama tutumlarının değerlendirilmesi ve bu sürecin üniversite kariyer merkezi hizmet modeline dahil edilmesi ve öğrencilerin ihtiyaçları doğrultusunda KYATPP'nin modüler yapısının uygulanması önerilmektedir.

6.2.3. Politika Yapıcılar İçin Öneriler

1. Bireylerin kariyer gelişimlerini desteklemek amacıyla geliştirilen politika ve uygulamalar incelendiğinde, yoğun olarak meslek tanıtım programlarının ön planda olduğu görülmektedir. Ancak, bireylerin mesleki konularda yardıma ihtiyaç duymalarına rağmen nasıl ve nereden yardım alabilecekleri ve bireylerin ihtiyaç duydukları bu konularda, kariyer yardımı arama becerilerini nasıl geliştirilebilecekleri konularına yeterince değinilmemektedir. Bu çalışmanın sonuçları dikkate alındığında, kariyer yardımı arama becerileri gelişen bireylerin, kariyer gelişim süreçlerinde, kariyerlerine ilişkin uyumlu olma ve karar alma konularında diğerlerine oranla daha başarılı olabilecekleri düşünülmektedir. Bu nedenle, mesleki eğitim müfredatlarında, bireylerin kazanması gereken mesleki gelişim görevleri içerisine kariyer yardımı arama becerilerinin kazandırılması da dahil edilebilir.

2. Bu çalışma kapsamında geliştirilen KAYAM, kariyer danışmanlığı alanına yeni bir bakış açısı getirebileceği düşünülmektedir. Bu nedenle, geliştirilen bu yeni model, temel eğitim, ortaöğretim ve lisans eğitimi düzeyindeki eğitim programlarının müfredatlarına entegre edilebilir ve bu modeldeki yardım arama becerileri kazanımları temel eğitim, ortaöğretim ve lisans düzeyindeki öğrencilere kazandırılabilir.

3. Literatür ve çalışmanın bulguları beraber olarak değerlendirildiğinde, öğrencilerin büyük bir çoğunluğunun daha önce bir kariyer yardımı almadığı görülmektedir. Öğrencilerin, eğitim merkezlerinde verilen kariyer hizmetlerinden daha fazla yararlanabilmeleri için kariyer merkezi yönetici ve personellerinin öğrencilerin kariyer yardımı arama kaynaklarına nasıl ulaşabilecekleri konusunda bilgilendirilmesi ve eğitilmesi gerekli görülmektedir.

4. Her üniversitenin kendi bünyesinde bulunan kariyer merkezinin, kendi üniversitelerinde okuyan üniversite öğrencilerinin kariyer yardımı arama tutumlarını izleyen dinamik bir veri tabanı oluşturması ve bu veriler ışığında öğrencilerin kariyer yardımı arama becerilerini geliştirecek projeler ve müdahale programları tasarlaması önerilmektedir. Ayrıca YÖK tarafından üniversite kariyer merkezlerinin oluşturmuş olduğu kariyer yardımı arama tutumu veri tabanı üzerinden, Türkiye genelindeki üniversite öğrencilerinin kariyer yardımı arama tutumlarını üniversite değerlendirme ölçütü olarak kabul edebilir.

5. Son dönemde TÜİK'in ortaya koyduğu istatistikler değerlendirildiğinde, Türkiye'de ne eğitimde ne istihdamda olan yaklaşık üç milyon genç bulunmaktadır. Bu grubun kariyer yardımı arama tutum ve davranışlarını inceleyen araştırmaların yapılması ve elde edilecek bulgular doğrultusunda politikalar geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır.

KAYNAKÇA

- Ajzen, I. (1970). The prediction of behavior from attitudinal and normative variables. *Journal of Experimental Social Psychology*, 6(4), 466-487. [https://doi.org/10.1016/0022-1031\(70\)90057-0](https://doi.org/10.1016/0022-1031(70)90057-0)
- Ajzen, I. (1985). *From intentions to actions: A theory of planned behaviour* (J. Kuhl & J. Beckman, Ed.). Action-control: From cognition to behaviour in. Springer.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Prentice-Hall. SO-VID: c20c4174-d8dc-428d-b352-280b05eacdf7
- Akdeniz, S. (2009). *Ergenlerin meslek kararı verme yetkinlik algılarının, algılanan ana-baba tutumu ve bazı özlük nitelikleri açısından incelenmesi*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (tez No: 234866)
- Akiki, T. J., Averill, C. L., Wrocklage, K. M., Scott, J. C., Averill, L. A., Schweinsburg, B., ... & Abdallah, C. G. (2018). Default mode network abnormalities in posttraumatic stress disorder: A novel network-restricted topology approach. *Neuroimage*, 176, 489-498. <https://doi.org/10.1016/j.neuroimage.2018.05.005>
- Aksu, G., Eser, M. T., & Güzeller, C. O. (2017). *Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile yapısal eşitlik modeli uygulamaları*. Detay Yayıncılık.
- Alagili, D., & Bamashmous, M. (2021). The health belief model as an explanatory framework for COVID-19 prevention practices. *Journal of Infection and Public Health*, 14, 1398 - 1403. <https://doi.org/10.1016/j.jiph.2021.08.024>
- Al-Darmaki, F. R. (2012). Relationships between career counseling attitudes and self-esteem and self-efficacy among Emirati University students. *Journal of Career Development*, 39(2), 143-161. <https://doi.org/10.1177/0894845310380046>
- Alexitch, L. R., & Page, S. (1997). Evaluation of academic and career counselling information and its relation to students' educational orientation. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 31(3). <https://cjc-rcc.ualgary.ca/article/view/58580>
- Alhalaseh, L., Fayoumi, H., & Khalil, B. (2020). The health belief model in predicting healthcare workers' intention for influenza vaccine uptake in Jordan. *Vaccine*. <https://doi.org/10.1016/j.vaccine.2020.09.002>
- Alibigloo, H., & Eshaghi, Z. (2025). The Integrated Model of Health Behavior Promotion (IMHBP): A synergistic approach to promote health-oriented behaviors. *The Open Public Health Journal*. <https://doi.org/10.2174/0118749445375249250206112941>
- Amundson, N. E., Harris-Bowlsbey, J., & Niles, S. G. (2005). *Essential elements of career counseling: Processes and techniques*. Pearson Education, Inc. <https://lccn.loc.gov/2004042648>

- Amundson, N. E., Poehnell, G., & Pattern, M (2005). *Mesleki teleskop: Kendine ve etrafa bakmak, karar vermek* (Çev. Fidan Korkut Owen). Anı Yayıncılık.
- Asser, E. S. (1978). Social class and help-seeking behavior. *American Journal of Community Psychology*, 6(5), 465-475. <https://doi.org/10.1007/BF00941422>
- Bakeman, R., & Gottman, J. M. (1997). *Observing interaction: An introduction to sequential analysis*. Cambridge University Press. <https://l24.im/9K1Y6> adresinden 23.06.2024 tarihinde alınmıştır.
- Balcı, A. (2000). *Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem, teknik ve ilkeler*. Pegem Yayınları.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American psychologist*, 37(2), 122. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.37.2.122>
- Banks, G. C., Woznyj, H. M., & Mansfield, C. A. (2023). Where is “behavior” in organizational behavior? A call for a revolution in leadership research and beyond. *The Leadership Quarterly*, 34(6). <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2021.101581>
- Baykul, Y., ve Güzeller, C. O. (2013). *Sosyal bilimler için istatistik: SPSS uygulamalı*. Pegem Akademi.
- Berger, R. M., & Kelly, J. J. (1986). Working with homosexuals of the older population. *Social Casework*, 67(4), 203-210. <https://doi.org/10.1177/104438948606700402>
- Bergner, R. M. (2011). What is behavior? And so what? *New ideas in psychology*, 29(2), 147-155. <https://doi.org/10.1016/j.newideapsych.2010.08.001>
- Borges, G., Medina-Mora, M. E., Wang, P. S., Lara, C., Berglund, P., & Walters, E. (2006). Treatment and adequacy of treatment of mental disorders among respondents to the Mexico National Comorbidity Survey. *American Journal of Psychiatry*, 163(8), 1371-1378. <https://doi.org/10.1176/ajp.2006.163.8.1371>
- Borrelli, B. (2011). The assessment, monitoring, and enhancement of treatment fidelity in public health clinical trials. *Journal of public health dentistry*, 71, 852-863. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21656954>
- Bowersox, N. W., Lai, Z., & Kilbourne, A. M. (2012). Integrated care, recovery-consistent care features, and quality of life for patients with serious mental illness. *Psychiatric Services*, 63(11), 1142-1145. <https://doi.org/10.1176/appi.ps.201100505>
- Bowersox, N. W., Saunders, S. M., & Berger, B. (2013). Post-inpatient attrition from care “as usual” in veterans with multiple psychiatric admissions. *Community Mental Health Journal*, 49, 694-703. <https://doi.org/10.1007/s10597-012-9544-8>
- Bowersox, N. W., Saunders, S. M., & Wojcik, J. V. (2009). An evaluation of the utility of statistical versus clinical significance in determining improvement in alcohol and other drug (AOD) treatment in correctional settings. *Alcoholism Treatment Quarterly*, 27(1), 113-129. <https://doi.org/10.1080/07347320802591700>
- Braunstein-Bercovitz, H., & Lipshits-Braziler, Y. (2017). Career-planning beliefs as predictors of intentions to seek career counseling. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 352-368. <https://doi.org/10.1177/1069072715616129>

- Bridger Staats, C., Kelly, Y., Lacey, R. E., & Hardy, R. (2024). Investigating the factorial structure and measurement invariance of the parent-reported strengths and difficulties questionnaire at 11 years of age from the UK Millennium Cohort Study. *European Child & Adolescent Psychiatry*, 33(1), 255-266. <https://doi.org/10.1007/s00787-023-02156-1>
- Brott, P. E. (2001). The storied approach: A postmodern perspective for career counseling. *Career Development Quarterly*, 49, 304-313. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00958.x>
- Brown, D. (1996). *A values-based, holistic model of career and life-role decision making* (In D. Brown, L. Brooks & Associates, Ed.) Career choice and development (4rd ed). Jossey-Bass.
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. The Guilford Press.
- Burucuoglu, M., & Bulut, Y. (2016). Evaluation of complaint intention through theory of planned behaviour. *Pazarlama ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 9(18), 15-29. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ppad/issue/61003/906044>
- Büyüköztürk, Ş. (2016). *Deneyisel desenler: Öntest-sontest kontrol grubu desen ve veri analizi* (5. Baskı). Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş. (2024). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum* (31. Baskı). Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2024). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (Geliştirilmiş 36. Baskı). Pegem Akademi.
- Carney, C. G., & Savitz, C. J. (1980). Student and faculty perceptions of student needs and the services of a university counseling center: Differences that make a difference. *Journal of Counseling Psychology*, 27(6), 597. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-0167.26.3.242>
- Carney, C. G., Savitz, C. J., & Weiskott, G. N. (1979). Students' evaluations of a university counseling center and their intentions to use its programs. *Journal of Counseling Psychology*, 26(3), 242. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-0167.26.3.242>
- Cepeda-Benito, A., & Short, P. (1998). Self-concealment, avoidance of psychological services, and perceived likelihood of seeking professional help. *Journal of Counseling Psychology*, 45(1), 58–64. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.45.1.58>
- Chakawa, A., & Shapiro, S. K. (2021). The association between problem recognition, race/ethnicity, and professional help-seeking intentions across psychological disorders. *Emerging Adulthood*, 10(4), 891-909. <https://doi.org/10.1177/21676968211000491> (Original work published 2022)
- Chan, R. K. L., Thompson, N. S., & Yu, C. K. C. (2019). Help-seeking attitudes, locus of control, and emotional expressivity in Hong Kong and Western people. *Asia Pacific Journal of Counselling and Psychotherapy*, 10(2), 95-110. <https://doi.org/10.1080/21507686.2019.1634603>

- Chao, Y. Y., Yeh, A. Y., Zha, P., & Dong, X. (2022). Cognitive function and help-seeking among us Chinese older adults with elder mistreatment. *Innovation in Aging*, 6(1), 382-382. <https://doi.org/10.1093/geroni/igac059.1507>
- Chen, H., Liu, F., & Wen, Y. (2022). The influence of college students' core self-evaluation on job search outcomes: Chain mediating effect of career exploration and career adaptability. *Current Psychology*, 1-12. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-02923-4>
- Cheng, H. L., Kwan, K. L. K., & Sevig, T. (2013). Racial and ethnic minority college students' stigma associated with seeking psychological help: Examining psychocultural correlates. *Journal of Counseling Psychology*, 60(1), 98. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0031169>
- Cihangir-Çankaya, Z., Altun, E., & Sürücü, M. (2007). Problem alanları ve yardım aramaya gönüllülük ölçeği: Geçerlik ve güvenirliği. *IX. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresinde Sunulmuştur*. İzmir, Türkiye.
- Codd, R. T., & Cohen, B. N. (2003). Predicting college student intention to seek help for alcohol abuse. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 22(2), 168-191. <https://doi.org/10.1521/jscp.22.2.168.22877>
- Cooper, J. O., Heron, T. E., & Heward, W. L. (2007). *Applied behavior analysis* (Upper Saddle River, Ed.). NJ: Pearson/Merrill-Prentice Hall.
- Costa, P., & McCrae, R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences*, 13, 653-665. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(92\)90236-I](https://doi.org/10.1016/0191-8869(92)90236-I)
- Cramer, K. M. (1999). Psychological antecedents to help-seeking behavior: A reanalysis using path modeling structures. *Journal of Counseling Psychology*, 46(3), 381-387. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.46.3.381>
- Creed, P., Wamelink, T., & Hu, S. (2015). Antecedents and consequences of perceived career goal-progress discrepancies. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 43-53. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.12.001>
- Creswell, J. W. (2005). *Araştırma deseni* (S. B. Demir, Çev). Eğiten Kitap.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2023). Revisiting mixed methods research designs twenty years later. *Handbook of mixed methods research designs*. Sage publications.
- Çekici, F. (2019). The relationships between the big five personality traits and attitudes towards seeking professional psychological help in mental health counselor candidates: Mediating effect of cognitive flexibility. *Educational Research and Reviews*, 14(14), 501-511. <https://doi.org/10.5897/ERR2019.3706>
- Çivitçi, A. (2018). *Grup psikoeğitimi*. Pegem Akademi Yayınları.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Pegem Akademi.

- Darvishi, A., Hassani, L., Mohseni, S., & Shahabi, N. (2025). Predicting preventive self-care behaviours among type 2 diabetes based on the health belief model in bandar abbas city: A cross-sectional study. *BMJ Open*, 15(1), Article e091420. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2024-091420>
- DeVellis, R. F., & Thorpe, C. T. (2021). *Scale development: Theory and applications*. Sage publications.
- Di Fabio, A., & Bernaud, J. L. (2008). The help-seeking in career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 72(1), 60-66. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.10.006>
- Di Fabio, A., Bernaud, J. L., & Palazzeschi, L. (2008). Efficacia percepita dell'intervento di career counseling in studenti Italiani. *Counseling*, 3, 315-326. <https://hdl.handle.net/2158/337212>
- Dias, S., & Wang, X. (2023). Exploring participants' experiences of mental health and stigma in American colleges. *Journal of American College Health*, 71(7), 2074-2084. <https://doi.org/10.1080/07448481.2021.1954652>
- Dickinson, W., Gritz, M., Knierim, K., Kirchner, S., Fernald, D., Gottsman, A., Wiggins, K., & Dickinson, L. (2025). Successful implementation of integrated behavioral health. *The Journal of the American Board of Family Medicine*, 38, 107 - 118. <https://doi.org/10.3122/jabfm.2024.240081R1>
- Doblyte, S., & Jiménez-Mejías, E. (2017). Understanding help-seeking behavior in depression: A qualitative synthesis of patients' experiences. *Qualitative Health Research*, 27(1), 100-113. <https://doi.org/10.1177/1049732316681282>
- Dudfield, F. W., Malouff, J. M., & Meynadier, J. (2023). The association between the five-factor model of personality and problem gambling: A meta-analysis. *Journal of Gambling Studies*, 39(2), 669-687. <https://doi.org/10.1007/s10899-022-10119-5>
- Dueñas, J., Camarero-Figuerola, M., & Castarlenas, E. (2021). Academic help-seeking attitudes, and their relationship with emotional variables. *Sustainability*, 13(11), 6120-6129. <https://doi.org/10.3390/SU13116120>
- Elliott, A. C., & Woodward, W. A. (2007). *Statistical analysis quick reference guidebook: With SPSS examples*. Sage Publications.
- Ercan, L. E. (2010). An analysis of the relationship between attitudes towards seeking psychological help and problem solving among university students. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 1814-1819. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.03.990>
- Erkan, S., Özbay, Y., Terzi, Ş., & Cihangir-Çankaya, Z. (2009). Üniversite gençliğinin problem alanları ve yardım arama davranışları: Üniversite düzeyinde psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerine yönelik örgüt ve hizmet modelinin geliştirilmesi. Tubitak projesi, 106K340. <https://search.trdizin.gov.tr/en/yayin/detay/610640/universite->
- Erkin, Ö. (2010). Sağlık çalışanlarının grip aşısı olma durumları gripten korunmaya yönelik sağlık inanç modeli ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. [Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No: 301381)
- Erkuş, A. (2022). *Psikolojide ölçme ve ölçek geliştirme*. Pegem Akademi.

- Erus, S. M., & Zeren, Ş. G. (2017). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik kariyer uyumları. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, (3), 657-668. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1711812>
- Evans, N. S. (1976). Mourning as a family secret. *Journal of the American Academy of Child Psychiatry*, 15(3), 502-509. [https://doi.org/10.1016/S0002-7138\(09\)61624-1](https://doi.org/10.1016/S0002-7138(09)61624-1)
- Eyler, N. (2016). 50 yaş üstü bireylerin planlı davranış teorisi kapsamında sağlık amacıyla seyahat etme niyetlerinin belirlenmesine ilişkin bir araştırma; Ankara örneği. [Doktora tezi, Gazi Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No: 439313)
- McDonald, S., Stahl, G., Nguyen, T., & Fairbairn, K. (2023). Resourcing their own aspirations: First-in-family young people and diy career counselling. *British Journal of Educational Studies*, 72(2), 235–252. <https://doi.org/10.1080/00071005.2023.2279571>
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research*. Addison-Wesley. <https://www.researchgate.net/publication/233897090>
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1976). Misconceptions about the Fishbein model: Reflections on a study by Songer-Nocks. *Journal of Experimental Social Psychology*, 12, 579–584. [https://doi.org/10.1016/0022-1031\(76\)90036-6](https://doi.org/10.1016/0022-1031(76)90036-6)
- Fisher, E. H. & Turner, J. L. (1970). Orientations to seeking professional help: Development and research utility of an attitude scale. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 35, 79-90. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0029636>
- Folkman, S. (2013). *Stress: appraisal and coping* (Marc D. Gellman & J. Rick Turner, Ed.). In Encyclopedia of behavioral medicine. Springer.
- Fouad, N. A., Guillen, A., Harris-Hodge, E., Henry, C., Novakovic, A., Terry, S., & Kantamneni, N. (2006). Need, awareness, and use of career services for college students. *Journal of career assessment*, 14(4), 407-420. <https://doi.org/10.1177/1069072706288928>
- Funder, D. C., & Gardiner, G. (2024). Misgivings about measurement invariance. *European Journal of Personality*, 38(6), 889-895. <https://doi.org/10.1177/08902070241228338>
- Furlow, C. M. (2019). *What is behavior*. (In K. C. Radley & E. H. Dart, Eds.). Handbook of behavioral interventions in schools: Multi-tier support systems (pp. 1-13). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/med-psych/9780190843229.003.0001>
- Gall, S. N. L. (1985). Help-seeking behavior in learning. *Review of research in education*, 12(1), 55-90. <https://doi.org/10.3102/0091732X012001055>
- Galvin, B. M., Randel, A. E., Collins, B. J., & Johnson, R. E. (2018). Changing the focus of locus (of control): A targeted review of the locus of control literature and agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 39(7), 820-833. <https://doi.org/10.1002/JOB.2275>

- Gandy, M., Karin, E., Fogliati, V. J., Meares, S., Nielssen, O., Titov, N., & Dear, B. F. (2018). Emotional and cognitive difficulties, help-seeking, and barriers to treatment in neurological disorders. *Rehabilitation Psychology*, 63(4), 563. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/rep0000241>
- Garrey, S. K., Takemoto, E., Petrusic, L., & Gargano, L. M. (2022). Self-efficacy and mental health help-seeking behavior of world trade center health registry enrollees, 2015–2016. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(12), 7113–7126. <https://doi.org/10.3390/ijerph19127113>
- Vertsberger, D., & Gati, I. (2015). Career decision-making difficulties and help-seeking among israeli young adults. *Journal of Career Development*, 43(2), 145–159. <https://doi.org/10.1177/0894845315584162> (Original work published 2016)
- Gay, L. R. (1992). *Educational research* (4th Ed.). Merrill.
- Geerling, D. M., & Saunders, S. M. (2015). College students' perceptions of individuals with anorexia nervosa: Irritation and admiration. *Journal of Mental Health*, 24(2), 83–87. <https://doi.org/10.3109/09638237.2014.998807>
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., & Herma, J. L. (1951). *Occupational choice: An approach to a general theory*. Columbia University Press. <https://psycnet.apa.org/record/1952-00363-000>
- Gizir, C. A. (2005). Orta doğu teknik üniversitesi son sınıf öğrencilerinin problemleri üzerine bir çalışma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 196–213. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/161013>
- Goh, Y. W., Sawang, S., & Oei, T. P. (2010). The revised transactional model (rtm) of occupational stress and coping: An improved process approach. *The Australasian Journal of Organisational Psychology*, 3, 13–20. <https://doi.org/10.1375/AJOP.3.1.13>
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling psychology*, 28(6), 545. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-0167.28.6.545>
- Gottfredson, L. S. (2005). *Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling* (S. D. Brown & R. W. Lent, Eds.). Career development and counseling: Putting theory and research to work. John Wiley & Sons.
- Greco, L. M., & Kraimer, M. L. (2020). Goal-setting in the career management process: An identity theory perspective. *Journal of Applied Psychology*, 105(1), 40. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/apl0000424>
- Greenhaus, J., Callanan, G., & Kaplan, E. (1998). The role of goal setting in career management. *International Journal of Career Management*, 7(1), 3–12. <https://doi.org/10.1108/09556219510093285>
- Greenley, J. R., & Mechanic, D. (1976). Social selection in seeking help for psychological problems. *Journal of Health and Social Behavior*, 17(3), 249–262. <https://doi.org/10.2307/2136546>
- Gresham, F. M. (2016). Social skills assessment and intervention for children and youth. *Cambridge Journal of education*, 46(3), 319–332. <https://doi.org/10.1080/0305764X.2016.1195788>

- Gresham, F. M., Gansle, K. A., Noell, G. H., Cohen, S., & Rosenblum, S. (1993). Treatment integrity of school-based behavioral intervention studies: 1980–1990. *School Psychology Review*, 22(2), 254-272. <https://doi.org/10.1080/02796015.1993.12085651>
- Gündoğdu, H., Aslan, K., Ayhan, H., & Aktaş, C. (2024). Variables predicting psychological help seeking attitudes: Self-stigma, mental health literacy, and depression/anxiety. *European Psychiatry*. <https://doi.org/10.1192/j.eurpsy.2024.1409>
- Gysbers, N. C., Heppner, M. J., & Johnston, J. A. (2003). *Career counseling: Process, issues, and techniques*. Allyn & Bacon. <https://psycnet.apa.org/record/2003-88313-000>
- Hagger, M., & Chatzisarantis, N. (2014). An integrated behavior change model for physical activity. *Exercise and Sport Sciences Reviews*, 42, 62–69. <https://doi.org/10.1249/JES.0000000000000008>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European business review*, 31(1), 2-24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hammer, J. H., Vogel, D. L., & Heimerdinger-Edwards, S. R. (2013). Men's help seeking: Examination of differences across community size, education, and income. *Psychology of Men & Masculinity*, 14(1), 65. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0026813>
- Hao, Z. H., & Liang, B. Y. (2011). Effect of group guidance on intention of seeking professional psychological help among university students. *Chinese Journal of Clinical Psychology*. <https://psycnet.apa.org/record/2011-30402-041>
- Hassan, H., Hussain, M., Niazi, A., Hoshino, Y., Azam, A., & Kazmi, A. S. (2022). Career path decisions and sustainable options. *Sustainability*, 14(17), 10501-10517. <https://doi.org/10.3390/su141710501>
- Hatchett, G., & Park, H. (2019). Reexamination of the five-factor model and college students' treatment-seeking attitudes. *Journal of Counseling & Development*, 97(2), 140-147. <https://doi.org/10.1002/JCAD.12245>
- Hechtlinger, S., Levin, N., & Gati, I. (2019). Dysfunctional career decision-making beliefs: A multidimensional model and measure. *Journal of Career Assessment*, 27(2), 209-229. <https://doi.org/10.1177/1069072717748677>
- Henriques, G., & Michalski, J. (2020). Defining behavior and its relationship to the science of psychology. *Integrative Psychological and Behavioral Science*, 54, 328-353. <https://doi.org/10.1007/s12124-019-09504-4>
- Heo, J. (2015). Effect of career group counseling program on career attitude maturity and career preparation behavior of female college students. *The Journal of the Korea Contents Association*, 15(11), 154-164. <http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2013.13.10.356>
- Hill, N. L., Bratlee-Whitaker, E., Sillner, A., Brautigam, L., & Mogle, J. (2021). Help-seeking for cognitive problems in older adults without dementia: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies Advances*, 3, 100050. <https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2021.100050>

- Hinson, J. A., & Swanson, J. L. (1993). Willingness to seek help as a function of self disclosure and problem severity. *Journal of Counseling and Development*, 71, 465–470. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1993.tb02666.x>
- Honda, M. (2020). Trends and issues in studies on school psychology from a help-seeking perspective. *Annual Report on Educational Psychology in Japan*, 59, 107-115. <https://doi.org/10.5926/arepj.59.107>
- Hoyt, M. F. (1978). Secrets in psychotherapy: Theoretical and practical considerations. *International Review of Psycho-Analysis*, 5(2), 231–241 <https://psycnet.apa.org/record/1979-34122-001>
- Hu, L. T., Bentler, P. M. (1999). Cut off criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Hu, Y., Huang, S., Xiao, M., Fu, B., Tang, G., Lommel, L., & Lei, J. (2023). Barriers and facilitators of psychological help-seeking behaviors for perinatal women with depressive symptoms: A qualitative systematic review based on the consolidated framework for implementation research. *Midwifery*, 122: 103686. <https://doi.org/10.1016/j.midw.2023.103686>
- Carico, R. R., Hussain, N., Sheppard, J., Thomas, C. B., & Fenerty, J. (2020). Syringe services programs and real-world research: An overview for pharmacists. *Journal of the American Pharmacists Association*, 60(5), e29-e33. <https://doi.org/10.1016/j.japh.2020.02.029>
- Hutomo, A., Purwoko, B., & Budiyo, B. (2024). The effectiveness of self-help application based on self directed search improves student career exploration. *Jurnal Dedikasi Pendidikan*, 8(1), 477-486. <https://doi.org/10.30601/dedikasi.v8i1.4177>
- Ichiyama, M. A., Colbert, D., Laramore, H., Heim, M., Carone, K., & Schmidt, J. (1992). Self-concealment in college students. *Journal of Counselling Psychology*, 42(1), 40-46. <https://www.scribd.com/document/373838394/Kelly-1995>
- Ichiyama, M. A., Colbert, D., Laramore, H., Heim, M., Carone, K., & Schmidt, J. (1993). Self-concealment and correlates of adjustment in college students. *Journal of College Student Psychotherapy*, 7(4), 55-68. https://doi.org/10.1300/J035v07n04_05
- Istxeberia, J., Navas, J., & Schmidt, B. (2019). Brief overview of the behaviour paradigm. *Psychophysiology*, 48(8), 1134-1145. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=muaX7pAEFdkC&citation_for_view=muaX7pAEFdkC:IjCSPb-OG4C
- Işık, E. (2007). Üniversite öğrencilerinin üniversitelerinde verilen kariyer danışmanlığı hizmetlerine ilişkin algı ve beklentileri. *16. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresinde Sunulmuştur*. Tokat, Türkiye.

- Işık, E. (2010). *Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi temelli bir grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklenti düzeylerine etkisi*. [Yayımlanmamış doktora tezi, Çukurova Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No: 294402)
- Iwanaga, K., Chan, F., Rumrill, P., & Ditchman, N. (2023). Subjective well-being of adults with multiple sclerosis during COVID-19: Evaluating stress-appraisal-coping and person-environment factors. *Rehabilitation Psychology*, 68(4), 362–373. <https://doi.org/10.1037/rep0000498>
- Jemal, N., Barasa, M., Mmbone, C., & Ndeti, D. (2016). Efficacy of psychoeducation on improving attitudes towards professional psychological help seeking for a mental illness among teacher trainees in Kenya. *European Journal of Preventive Medicine*, 4(5), 120-125. <https://doi.org/10.11648/J.EJPM.20160405.13>
- Jiang, Z., Newman, A., Le, H., Presbitero, A., & Zheng, C. (2023). Career exploration: A review and future research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 338-356. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.008>
- Johnson, B. (2018). Engineering neurobiological systems: Addiction. *Psychiatric Clinics of North America*, 41(2), 331-339. <https://doi.org/10.1016/j.psc.2018.01.011>
- Johnson, R. E., Rosen, C. C., Chang, C. H. D., & Lin, S. H. J. (2015). Getting to the core of locus of control: Is it an evaluation of the self or the environment? *Journal of Applied Psychology*, 100(5), 1568-1578. <https://doi.org/10.1037/apl0000011>
- Kacur, M. ve Atak, M. (2011). Üniversite öğrencilerinin sorun alanları ve sorunlarla baş etme yolları: Erciyes üniversitesi örneği. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(31), 273-297. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/219578>
- Kadushin, C. (1969). *Why people go to psychiatrists*. Atherton Press, 3-39. https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9781351471589_A30456690/preview-9781351471589_A30456690.pdf
- Kagıtcıbaşı, C. (2017). *Family, self, and human development across cultures: Theory and applications*. (1. Baskı). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315205281>
- Karabenick, S. (2004). Perceived achievement goal structure and college students' help-seeking. *Journal of Educational Psychology*, 96(3), 569–581. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.96.3.569>
- Kazdin, A. E. (2021). *Research design in clinical psychology*. Cambridge University Press.
- Kelly, A. E., & Achter, J. A. (1995). Self-concealment and attitudes toward counseling in university students. *Journal of Counseling Psychology*, 42(1), 40–46. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.42.1.40>
- Kessler, R. C., Demler, O., Frank, R. G., Olfson, M., Pincus, H. A., Walters, E. E., ... & Zaslavsky, A. M. (2005). Prevalence and treatment of mental disorders, 1990 to 2003. *New England Journal of Medicine*, 352(24), 2515-2523. <https://doi.org/10.1056/NEJMsa043266>

- Kirk, R. E. (2012). Experimental design. (I. B. Weiner (Series Ed.) and J. Schinka & W. F. Velicer (Vol. Eds.), Handbook of psychology. Research methods in psychology. (2nd ed.). Wiley.
- Kiss, M., Fehér, A., & Kontor, E. (2020). Az integrált viselkedéses modell alkalmazása az egészségmagatartás befolyásolására I. *The Hungarian Journal of Marketing and Management*, 54, 53-63. <https://doi.org/10.15170/mm.2020.54.ksz.ii.05>
- Kleinberg, A., Aluoja, A., & Vasar, V. (2013). Social support in depression: Structural and functional factors, perceived control and help-seeking. *Epidemiology and Psychiatric Sciences*, 22(4), 345-353. <https://doi.org/10.1017/S2045796013000504>
- Kocagöz, E., & Dursun, Y. (2010). Algılanan davranışsal kontrol, Ajzen'in teorisinde nasıl konumlanır? Alternatif model analizleri. *KMÜ sosyal ve ekonomik araştırmalar dergisi*, 2010(2), 139-152. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/107357>
- Kocakaya, S. (2012). Deneysel çalışmalar ne kadar güvenilir? *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 225-231. <http://jret.org/FileUpload/ks281142/File/25.kocakaya.pdf>
- Komiya, N., Good, G. E., & Sherrod, N. B. (2000). Emotional openness as a predictor of college students' attitudes toward seeking psychological help. *Journal of counseling psychology*, 47(1), 138. <https://psycnet.apa.org/buy/2000-13659-013>
- Korkut-Owen, F. & Eraslan Çapan, B. (2020). FETEMM öğrencilerinin kariyer ihtiyaçlarının incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 54, 461-487. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1081218>
- Korkut-Owen, F. (2018). Üniversitelerin kariyer gelişimindeki sorunlar. *Yaşadıkça Eğitim*, 32(2), 28-39. <http://journals.iku.edu.tr/yed/index.php/yed/article/view/78>
- Korkut-Owen, F., Açikel, M., Arıcı, F., Çağ, P., Demirtaş, S. & ark. (2010, Mart). Mesleki rehberlik/kariyer danışmanlığı için bir model önerisi: Kariyer yelkenlisi model. *12. Rehberlik sempozyumu*. AREL Okulları, İstanbul, 27 Mart 2010.
- Köklü, N., Büyüköz, Ş., & Çokluk, Ö. (2024). *Sosyal bilimler için istatistik* (28. baskı). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Kutluca, K. (2022). *Üniversite öğrencilerinin kariyer problem alanları ve kariyer yardımı arama davranışlarının keşfedilmesi*. [Yüksek lisans tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurulu Tez Merkezi. (Tez No: 724964)
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek Danışmanlığı*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y. (2002). *Meslek danışmanlığı: Kuramlar, uygulamalar*. Nobel Yayınevi.
- Laidlaw, A., McLellan, J., & Ozakinci, G. (2016). Understanding undergraduate student perceptions of mental health, mental well-being and help-seeking behaviour. *Studies in higher education*, 41(12), 2156-2168. <https://doi.org/10.1080/03075079.2015.1026890>
- Lam, M. (2016). *Effects of a career course on students' career decision-making self-efficacy, indecision and difficulties* [Doctoral thesis, University of Nottingham Malaysia Campus]. University of Nottingham Malaysia Campus. <https://eprints.nottingham.ac.uk/id/eprint/31114>

- Lam, M., & Santos, A. (2018). The impact of a college career intervention program on career decision self-efficacy, career indecision, and decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment*, 26(3), 425 - 444. <https://doi.org/10.1177/1069072717714539>
- Larson, D. G., & Chastain, R. L. (1990). Self-concealment: conceptualization, measurement, and health implications. *Journal of Social and Clinical psychology*, 9(4), 439-455. <https://doi.org/10.1521/JSCP.1990.9.4.439>
- Lau, J., Lim, T., Wong, G., & Tan, K. (2020). The health belief model and colorectal cancer screening in the general population: A systematic review. *Preventive Medicine Reports*, 20, 1-15. <https://doi.org/10.1016/j.pmedr.2020.101223>
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel psychology*, 28(4), 563-575. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01393.x>
- Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to carier choice: A social cognitive analysis. *Journal of counseling psychology*, 47(1), 36-49. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-0167.47.1.36>
- Lent, R. W., Hackett, G., & Brown, S. D. (1999). A social cognitive view of school-to-work transition. *The career development quarterly*, 47(4), 297-311. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1999.tb00739.x>
- Lent, R.W. (2005) A social conitive view of career development and counseling (S. D. Brown & R. W. Lent, Eds.). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. Wiley.
- Lent, W. L., Brown, S. D. & Hackett, G. (1996). *Career development from a socialcognitive perspective* (Duane Brown, Linda Brooks, Eds.). Career choice and development. (3rd ed.). Josseybass Publishers.
- Lent, W. L., Brown, S. D. & Hackett, G. (2002). *Social cognitive career theory* (Duane Brown, Eds.). Career choice and development. (4rd ed.). John Wiley & Sons.
- Leventhal, H., Brissette, I., & Leventhal, E. A. (2003). *The common-sense model of self-regulation of health and illness*. In *The self-regulation of health and illness behaviour*. Routledge.
- Liao, H.-Y., Rounds, J., & Klein, A. G. (2005). A test of Cramer's (1999) Help-seeking model and acculturation effects with asian and asian american college students. *Journal of Counseling Psychology*, 52(3), 400-411. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.52.3.400>
- Lim, D. H., Kim, W., & Shin, H. Y. (2019). Career adaptability and active job search behavior of Korean older workers: The mediating roles of attitudes toward seeking professional psychological help. *International Journal of Manpower*, 40(7), 1239-1253. <https://doi.org/10.1108/IJM-09-2018-0308>
- Lim, R. H., Lent, R. W., & Penn, L. T. (2016). Prediction of job search intentions and behaviors: Testing the social cognitive model of career self-management. *Journal of Counseling Psychology*, 63(5), 594-603. <https://doi.org/10.1037/cou0000154>

- Limbu, Y., Gautam, R., & Pham, L. (2022). The health belief model applied to covid-19 vaccine hesitancy: A systematic review. *Vaccines*, 10(6), 973-986. <https://doi.org/10.3390/vaccines10060973>
- Ludwikowski, W., Vogel, D., & Armstrong, P. (2009). Attitudes toward career counseling: The role of public and self-stigma. *Journal of Counseling Psychology*, 56(3), 408-416. <https://doi.org/10.1037/a0016180>
- Lyon, B. L. (2012). *Stress, Coping, and Health* (V. H. Rice (Ed.)). Handbook of Stress, Coping, and Health: Implications for Nursing Research, Theory and Practice. SaAGE Publications.
- Madden, T., Ellen, P., & Ajzen, I. (1992). A comparison of the theory of planned behavior and the theory of reasoned action. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18(1), 3-9. <https://doi.org/10.1177/0146167292181001>
- Magaard, J. L., Seeralan, T., Schulz, H., & Brütt, A. L. (2017). Factors associated with help-seeking behaviour among individuals with major depression: A systematic review. *PloS one*, 12(5), 1-17. Article e0176730. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0176730>
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60(2), 175-215. <https://doi.org/10.1111/J.1467-6494.1992.TB00970.X>
- McLaren, T., Peter, L. J., Tomczyk, S., Muehlan, H., Schomerus, G., & Schmidt, S. (2024). The differential influence of self-construal on the effect of self-efficacy on the help-seeking process: A quasi-experimental online study among people with untreated depressive symptoms. *Acta Psychologica*, 14, 1-12:104119. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2023.1232848>
- McMahon, M. & Patton, W. (1995). Development of a systems theory of career development. *Australian journal of career development*, 4(2), 15-20. <https://doi.org/10.1177/103841629500400207>
- McMillan, J. H. (2004). *Educational research: Fundamentals for the consumer* (4th ed.). Person Education.
- Mechanic, D. (1976). Illness, illness behavior, and help-seeking: Implications for increasing the responsiveness of health services. OHSU Library.
- Meydan, B., & Lüleci, B. (2013). Prior help-seeking experience, perceived social support, and loneliness as the predictors of attitudes toward seeking psychological help among school of education students. *Pegem Journal of Education and Instruction*, 3(4), 45-56. <https://doi.org/10.14527/C3S4M3>
- Midden, A. J., & Mast, B. T. (2022). Medical help-seeking intentions for cognitive impairment by the patient. *Aging & Mental Health*, 26(5), 1078-1085. <https://doi.org/10.1080/13607863.2021.1910791>
- Milot-Lapointe, F., & Arifouline, N. (2025). A meta-analysis of the effectiveness of individual career counseling on career and mental health outcomes. *Journal of Employment Counseling*, 62(1), 49-57. <https://doi.org/10.1002/joec.12239>
- Milot-Lapointe, F., & Corff, Y. (2023). Longitudinal effects of two individual career counseling interventions on clients' career decision-making during the COVID-19 pandemic over a 1-year follow-up. *Journal of Employment Counseling*, 61(1), 46-58. <https://doi.org/10.1002/joec.12215>

- Miville, M. L., & Constantine, M. G. (2006). Sociocultural predictors of psychological help-seeking attitudes and behavior among Mexican American college students. *Cultural Diversity & Ethnic Minority Psychology, 12*(3), 420-432. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1099-9809.12.3.420>
- Montano, D. E., & Kasprzyk, D. (2015). Theory of reasoned action, theory of planned behavior, and the integrated behavioral model. *Health behavior: Theory, research and practice, 70*(4), 231. [https://books.google.com.tr/books?id=9BQWCgAAQBAJ&lpg=PA95&dq=Montano%20ve%20Kasprzyk%202015\).%20&lr&hl=tr&pg=PA93#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.tr/books?id=9BQWCgAAQBAJ&lpg=PA95&dq=Montano%20ve%20Kasprzyk%202015).%20&lr&hl=tr&pg=PA93#v=onepage&q&f=false)
- Moon, I., & Kim, H. (2012). The effect of career search programs on career search efficacy, career search behavior and career decision making in nursing students. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education, 18*(3), 393-402. <https://doi.org/10.5977/JKASNE.2012.18.3.393>
- More, K. R. (2020). *Distinguishing initiation from maintenance in the Integrated Behavior Change Model* (Doctoral dissertation, Iowa State University). <https://doi.org/10.31274/etd-20200902-106>
- Morishima, R., Usami, S., Kanehara, A., Okada, N., Noguchi, H., Yagishita, S., ... & Kasai, K. (2025). Classroom-level and individual-level prosociality and help-seeking behaviors among adolescents. *JAMA Network Open, 8*(5), 1-13. Article e2510319. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2025.10319>
- Morowatisharifabad, M. A., Ghaffari, M., Mehrabi, Y., Askari, J., Zare, S., & Alizadeh, S. (2020). Experiences of stress appraisal in hemodialysis patients: A theory-guided qualitative content analysis. *Saudi Journal of Kidney Diseases and Transplantation, 31*(6), 1294-1302. <https://doi.org/10.4103/1319-2442.308338>
- Multon, K., Heppner, M., Gysbers, N., Zook, C., & Ellis-Kalton, C. (2001). Client psychological distress: An important factor in career counseling. *The Career Development Quarterly, 49*(4), 324-335. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00960.x>
- Murphy, D. J., & Mackenzie, C. S. (2024). The impact of the big five personality traits on help-seeking stigmas, attitudes, and intentions. *Stigma and Health*. Advance Online Publication. <https://doi.org/10.1037/sah0000547>
- Naganuma, Y., Tachimori, H., Kawakami, N., Takeshima, T., Ono, Y., Uda, H., ... & Kikkawa, T. (2006). Twelve-month use of mental health services in four areas in Japan: Findings from the World Mental Health Japan Survey 2002-2003. *Psychiatry and clinical neurosciences, 60*(2), 240-248. <https://doi.org/10.1111/j.1440-1819.2006.01492.x>
- Nam, S. (2024). Self-concealment and career counseling help-seeking among South Korean university students: A mediated mediation analysis. *Journal of Career Development, 51*(5), 544-559. <https://doi.org/10.1177/08948453241271396>
- Nam, S. K., Yang, E., Lee, S. M., Lee, S. H., & Seol, H. (2010). A psychometric evaluation of the career decision self-efficacy scale with Korean students: A rasch model approach. *Journal of Career development, 38*(2), 147-166. <https://doi.org/10.1177/0894845310371374>

- Nam, S., & Park, H. (2015). The construct validity of attitudes toward career counseling scale for Korean College Students. *Journal of Career Development*, 42, 478 - 492. <https://doi.org/10.1177/0894845315575735>
- Nam, S., Choi, S., Lee, J., Lee, M., Kim, A., & Lee, S. (2013). Psychological factors in college students' attitudes toward seeking professional psychological help: A meta-analysis.. *Professional Psychology: Research and Practice*, 44(1), 37-45. <https://doi.org/10.1037/A0029562>
- Nazlı, S. (2011). *Kapsamlı psikolojik danışma ve rehberlik programları* (4. Baskı). Anı Yayıncılık.
- Niles, S. G., Amundson, N. E., Neault, R. A. (2011). *Carer flow: Ahope-centered approach to career development*. Pearson.
- Nota, L., Ferrari, L., Solberg, V. S. H., & Soresi, S. (2007). Career search self-efficacy, family support, and career indecision with Italian youth. *Journal of career assessment*, 15(2), 181-193. <https://doi.org/10.1177/1069072706298019>
- Okutan, E., & Göncü-Akbaş, M. G. (2019). 15-24 yaş arası öğrencilerin kariyer kaygılarını incelemeye yönelik literatür araştırması. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 33-41. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1021156>
- Özgül, O. (2023). Üniversite öğrencilerinin kariyer sıkıntılarının belirlenmesi üzerine nitel bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(4), 1049-1070. <https://doi.org/10.18037/ausbd.1199646>
- Özkan, M., & Arslantaş, H. İ. (2013). Etkili öğretmen özellikleri üzerine sıralama yöntemiyle bir ölçekleme çalışması. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(1), 311-330. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/321465>
- Özkan, S., & Yılmaz, E. (2010). Üniversite öğrencilerinin üniversite yaşamına uyum durumları: Bandırma Örneği. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 5(13), 153-171. <https://www.researchgate.net/profile/Emel-Yilmaz-6/publication/292989046>
- Öztemel, K. (2012). Kariyer kararsızlığı ile mesleki karar verme öz yetkinlik ve kontrol odağı arasındaki ilişkiler. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 459-477. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/76952>
- Page, G. L., & Scalora, M. J. (2004). The utility of locus of control for assessing juvenile amenability to treatment. *Aggression and Violent Behavior*, 9(5), 523-534. [https://doi.org/10.1016/S1359-1789\(03\)00047-8](https://doi.org/10.1016/S1359-1789(03)00047-8)
- Pang, W., Wang, C., Zhang, Y., Liu, C., & Zhang, Y. (2014). The research progresses of psychological help-seeking behavior and its influencing factors. *Advances in Psychology*, 4, 344-349. <http://dx.doi.org/10.12677/ap.2014.42049>
- Panggabean, K. (2023). Future career planning. *International Journal of Curriculum Development, Teaching and Learning Innovation*, 2(1). <https://doi.org/10.35335/curriculum.v2i1.143>
- Pardej, K. (2024). Career counselor assistance in technical school selection according to parents' opinions. *Podstawy Edukacji*, 17, 255-272. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=81166772>

- Parent, M. C., Hammer, J. H., Bradstreet, T. C., Schwartz, E. N., & Jobe, T. (2016). Men's mental health help-seeking behaviors: An intersectional analysis. *American Journal of Men's Health*, 12(1), 64-73. <https://doi.org/10.1177/1557988315625776>
- Patton, M. Q. (2014). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice* (4. Baskı). Sage publications.
- Peer, Y., & Koren, A. (2022). Facilitators and barriers for implementing the integrated behavioural health care model in the USA: An integrative review. *International journal of mental health nursing*, 31(6), 1300-1314. <https://doi.org/10.1111/inm.13027>
- Pennebaker, J. W. (1985). Traumatic experience and psychosomatic disease: Exploring the roles of behavioural inhibition, obsession, and confiding. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 26(2), 82-95. <https://psycnet.apa.org/buy/1986-06837-001>
- Pennebaker, J. W. (1989). Confession, inhibition, and disease. *Advanced in experimental social psychology*, 22, 211-244. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60309-3](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60309-3)
- Pennebaker, J. W., & Susman, J. R. (1988). Disclosure of traumas and psychosomatic processes. *Social science & medicine*, 26(3), 327-332. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(88\)90397-8](https://doi.org/10.1016/0277-9536(88)90397-8)
- Pennebaker, J. W., Kiecolt-Glaser, J. K., & Glaser, R. (1988). Disclosure of traumas and immune function: health implications for psychotherapy. *Journal of consulting and clinical psychology*, 56(2), 239-245. <https://psycnet.apa.org/buy/1988-27259-001>
- Perdrix, S., Stauffer, S., Masdonati, J., Massoudi, K., & Rossier, J. (2012). Effectiveness of career counseling: A one-year follow-up. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 565-578. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.08.011>
- Pereplechikova, F., & Kazdin, A. E. (2005). Treatment integrity and therapeutic change: Issues and research recommendations. *Clinical psychology: Science and practice*, 12(4), 365-383. <https://psycnet.apa.org/buy/2005-14118-001>
- Perrewé, P., & Zellars, K. (1999). An examination of attributions and emotions in the transactional approach to the organizational stress process. *Journal of Organizational Behavior*, 20(5), 739-752. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199909\)20:5<739::AID-JOB1949>3.0.CO;2-C](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199909)20:5<739::AID-JOB1949>3.0.CO;2-C)
- Perrine, K., Hermann, B. P., Meador, K. J., Vickrey, B. G., Cramer, J. A., Hays, R. D., & Devinsky, O. (1995). The relationship of neuropsychological functioning to quality of life in epilepsy. *Archives of Neurology*, 52(10), 997-1003. <https://doi.org/10.1001/archneur.1995.00540340089017>
- Peterson, G. W., Sampson, J. P., Jr., Lenz, J. G., & Reardon, R. C. (2002). *Becoming career problem solvers and decision makers: A cognitive information processing approach* (D. Brown, Ed.). Career choice and development (4. Baskı). Jossey-Bass.

- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of applied psychology*, 88(5), 879-903. <https://psycnet.apa.org/buy/2003-08045-010>
- Prihatin, S. (2019). *Hubungan antara persepsi terhadap karakteristik konselor sekolah dan self-concealment dengan minat siswa berkonseling* [Doctoral dissertation, UNIKA Soegijapranata Semarang]. <https://repository.unika.ac.id/id/eprint/19868>
- Raviv, A., Sills, R., Raviv, A., & Wilansky, P. (2000). Adolescents' help-seeking behaviour: The difference between self-and other-referral. *Journal of adolescence*, 23(6), 721-740. <https://doi.org/10.1006/jado.2000.0355>
- Redelmeier, D. A., Najeeb, U., & Etchells, E. E. (2021). Understanding patient personality in medical care: Five-factor model. *Journal of General Internal Medicine*, 36, 2111-2114. <https://doi.org/10.1007/s11606-021-06598-8>
- Regan, A. M., & Hill, C. E. (1992). Investigation of what clients and counselors do not say in brief therapy. *Journal of counseling psychology*, 39(2), 168-174. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-0167.39.2.168>
- Rickwood, D. J., & Braithwaite, V. A. (1994). Social-psychological factors affecting help-seeking for emotional problems. *Social science & medicine*, 39(4), 563-572. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(94\)90099-X](https://doi.org/10.1016/0277-9536(94)90099-X)
- Rickwood, D., Deane, F. P., Wilson, J. C. & Ciarroci, J. (2005). Young people's help-seeking for mental health problems. *Australian e-Journal for the Advancement of Mental Health*, 4(3), 218-251. <https://doi.org/10.5172/jamh.4.3.218>
- Rochlen, A., Mohr, J., & Hargrove, B. (1999). Development of the attitudes toward career counseling scale. *Journal of Counseling Psychology*, 46(2), 196-206. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.46.2.196>
- Ryan, N. E., Solberg, V. S., & Brown, S. D. (1996). Family dysfunction, parental attachment, and career search self-efficacy among community college students. *Journal of counseling psychology*, 43(1), 84-89. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-0167.43.1.84>
- Saffer, J. B., Sansone, P., & Gentry, J. (1979). The awesome burden upon the child who must keep a family secret. *Child Psychiatry and Human Development*, 10(1), 35-40. <https://doi.org/10.1007/BF01433635>
- Saghafi-Asl, M., Aliasgharzadeh, S., & Asghari-Jafarabadi, M. (2020). Factors influencing weight management behavior among college students: An application of the health belief model. *PLoS ONE*, 15(2). Article e0228058. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0228058.r002>
- Salinas-Onate, N., Baeza Rivera, M., Escobar, B., Coloma, J., & Carreno, M. (2021). Cultural and psychological predictors of seeking psychological help among university students. *Cultura-Hombre-Sociedad Julio*, 28(1), 79-101. <http://repositoriodigital.uct.cl/handle/10925/3009>
- Sampson, J. P., Osborn, D. S., Kettunen, J., Hou, P. C., Miller, A. K., & Makela, J. P. (2018). The validity of social media-based career information. *The Career Development Quarterly*, 66(2), 121-134. <https://doi.org/10.1002/cdq.12127>

- Saunders, S. M. (1993). Applicants' experience of the process of seeking therapy. *Psychotherapy*, 30(4), 554 – 564. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-3204.30.4.554>
- Saunders, S. M. (1996). Applicants' experience of social support in the process of seeking psychotherapy. *Psychotherapy*, 33(4), 617 – 627. <https://psycnet.apa.org/buy/1997-07609-012>
- Saunders, S. M., Zygowicz, K. M., & D'Angelo, B. R. (2006). Person-related and treatment-related barriers to alcohol treatment. *Journal of substance abuse treatment*, 30(3), 261-270. <https://doi.org/10.1016/j.jsat.2006.01.003>
- Saunders, S., & Bowersox, N. (2007). The process of seeking treatment for mental health problems. *Mental Health and Learning Disabilities Research and Practice*, 4(2), 99 – 123. <https://search.informit.org/doi/10.3316/informit.675842205322759>
- Savickas, M. L. (2002). *Career construction* (Duane Brown, Ed.). Career choice and development. Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2005). *The theory and practice of career construction* (In S. D. Brown & R. W. Lent, Eds.). Career development and counseling. Wiley & Sons. <http://ndl.ethernet.edu.et/bitstream/123456789/21834/1/96.Pdf>
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of counseling & development*, 90(1), 13-19. <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>
- Savickas, M. L. (2013). *Career construction theory and practice* (In S. D. Brown & R. W. Lent, Eds.). Career development and counseling: Putting theory and research to work. Wiley.
- Savickas, M. L. (2015). *Career counseling paradigms: Guiding, developing, and designing* (In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh, Eds.). APA handbook of career intervention. American Psychological Association. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/14438-008>
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R. V. Et al. (2009). Life designing: A paradigms for career construction in the 21st century. *Journal of vocational behavior*, 75(3), 239-250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Schams, S., Fouad, N., Burrows, S., Ricondo, K., & Song, Y. (2022). Effect of a class-level intervention on career indecision variables. *The Career Development Quarterly*, 70(2), 162-171. <https://doi.org/10.1002/cdq.12292>
- Schweitzer, R. D. (1996). Problems and awareness of support services among students at an urban Australian university. *Journal of American College Health*, 45(2), 73-77. <https://doi.org/10.1080/07448481.1996.9936865>
- Sears, H. A., & MacIntyre, L. J. (2022). Adolescents' individual characteristics and intentions to seek help from types of peers and parents. *Journal of Social and Personal Relationships*, 40(7), 2227-2251. <https://doi.org/10.1177/02654075221143103>

- Shapka, J. D., Domene, J. F., & Keating, D. P. (2006). Trajectories of career aspirations through adolescence and young adulthood: Early math achievement as a critical filter. *Educational Research and Evaluation*, 12(4), 347-358. <https://doi.org/10.1080/13803610600765752>
- Sharf, R. S. (2017). *Kariyer gelişim kuramlarının kariyer danışmasına uygulanması* (Çev. Bacanlı, F. ve Öztemel, K.). Pegem Akademi.
- Sharifabad, M. A. M., Ghaffari, M., Mehrabi, Y., Askari, J., Zare, S., & Alizadeh, S. (2020). Effectiveness of interventions based on lazarus and folkman transactional model on improving stress appraisal for hemodialysis patients in Tehran. *Saudi Journal of Kidney Diseases and Transplantation*, 31(1), 150-159. <https://doi.org/10.4103/1319-2442.279935>
- Sharp, W., Hargrove, D., Johnson, L., & Deal, W. (2006). Mental health education: An evaluation of a classroom based strategy to modify help seeking for mental health problems. *Journal of College Student Development*, 47(4), 419 - 438. <https://doi.org/10.1353/CSD.2006.0051>
- Sheffield, J. K., Fiorenza, E., & Sofronoff, K. (2004). Adolescents' willingness to seek psychological help: Promoting and preventing factors. *Journal of Youth and Adolescence*, 33, 495-507. <https://doi.org/10.1023/B:JOYO.0000048064.31128.c6>
- Solberg, V. S. (1998). Assessing career search self-efficacy: Construct evidence and developmental antecedents. *Journal of Career Assessment*, 6(2), 181-193. <https://doi.org/10.1177/106907279800600205>
- Solberg, V. S., Good, G. E., & Nord, D. (1994). Career search self-efficacy: Ripe for applications and intervention programming. *Journal of Career Development*, 21(1), 63-72. <https://doi.org/10.1177/089484539402100106>
- Song, X., Anderson, T., Himawan, L., McClintock, A., Jiang, Y., & McCarrick, S. (2019). An investigation of a cultural help-seeking model for professional psychological services with US and Chinese samples. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 50(9), 1027-1049. <https://doi.org/10.1177/0022022119878506>
- Stanley, S., Balakrishnan, S., & Ilangoan, S. (2017). Correlates of caregiving burden in schizophrenia: A cross-sectional, comparative analysis from India. *Social Work in Mental Health*, 15(3), 284-307. <https://doi.org/10.1080/15332985.2016.1220440>
- Stephens, K., Van Eeghen, C., Mollis, B., Au, M., Brennhof, S., Martin, M., Clifton, J., Witwer, E., Hansen, A., Monkman, J., Buchanan, G., & Kessler, R. (2020). Defining and measuring core processes and structures in integrated behavioral health in primary care: A cross-model framework. *Translational behavioral medicine*, 10(3), 527-538. <https://doi.org/10.1093/tbm/ibz163>
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers; an introduction to vocational development*. Harper & Bros. <https://psycnet.apa.org/record/1957-06230-000>
- Super, D. E. (1963). *Vocational development in adolescence and early adulthood: Task and behaviours* (Super, D.E., Starishevsky, R., Jordaan, J.P. and Matlin, N. (Eds). Career development: Self-concept theory: Essays in vocational development. College Entrance Examination Board.

- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior*, 16(3), 282-298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Surapaneni, S. (2015). *Psychological distress and attitudes toward seeking personal and career counseling: Contributions of public and self-stigma [Doctoral dissertation, Iowa State University Digital Repository]*. Iowa State University Digital Repository. <https://doi.org/10.31274/etd-180810-4268>
- Swanson, L., & Biaggio, M. K. (1985). Therapeutic perspectives on father-daughter incest. *American Journal of Psychiatry*, 142(6), 667-674. <https://doi.org/10.1176/ajp.142.6.667>
- Sweet, L., Savoie, J. A., & Lemyre, L. (1999). Appraisals, coping, and stress in breast cancer screening: A longitudinal investigation of causal structure. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 31(4), 240-253. <https://doi.org/10.1037/H0087093>
- Szücs, A., Lam, R., Tang, W., Zhou, L., Lazarus, M., Maier, A., & Valderas, J. (2025). Personality and help-seeking for psychological distress: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Psychiatry*, 15(1), 1-29. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2024.1405167>
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Pearson. http://ndl.ethernet.edu.et/bitstream/123456789/27657/1/Barbara%20G.%20Tabachnick_2013.pdf
- Tanaka, A., Murakami, Y., Okuno, T., & Yamauchi, H. (2001). Achievement goals, attitudes toward help-seeking, and help-seeking behavior in the classroom. *Learning and Individual Differences*, 13(1), 23-35. [https://doi.org/10.1016/S1041-6080\(02\)00043-2](https://doi.org/10.1016/S1041-6080(02)00043-2)
- Taşpınar, M. (2017). *Sosyal bilimlerde SSPS uygulamalı nicel veri analizi*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Taveira, M., Carvalho, C., & Silva, A. (2024). Insights into unemployment: Motivations for career counselling. *REOP - Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 35(2), 139-157. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.35.num.2.2024.39769>
- Tavşancıl, E. (2005). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi* (2. Baskı). Nobel Yayınları.
- Tay, J., Tay, Y., & Klainin-Yobas, P. (2018). Mental health literacy levels. *Archives of Psychiatric Nursing*, 32(5), 757-763. <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2018.04.007>
- Taylor, K. T., & Pompa, J. (1990). An examination of the relationships among career decision-making self-efficacy, career salience, locus of control, and vocational indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 37(1), 17-31. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(90\)90004-L](https://doi.org/10.1016/0001-8791(90)90004-L)
- Tennent, E. (2021). Identity and action: Help-seeking requests in calls to a victim support service. *British journal of social psychology*, 60(4), 1241-1261. <https://doi.org/10.1111/bjso.12448>
- Terzi, Ş., Güngör, H. C., ve Erdayı, G. S. (2010). Kendini saklama ölçeği'nin uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 8(3), 645-660. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/256241>

- Thompson, B. (2004). *Exploratory and confirmatory factor analysis: Understanding concepts and applications*. American Psychological Association. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/10694-000>
- Thurgate, C., & Jackson, C. (2011). Understanding the importance of career planning. *British Journal of Healthcare Assistants*, 5(1), 35-37. <https://doi.org/10.12968/bjha.2011.5.1.35>
- Tripathi, S., Pathak, S., Patel, B., Pachouri, C., Shukla, S., & Pandey, A. (2021). Development, evaluation and kinetic modelling of memantine-loaded plga nanoparticles for alzheimer disease. *Oxidation Communications*, 44(2), 436-455. https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Agcd%3A3%3A24416467/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3Ascholar&id=ebsco%3Agcd%3A151392941&crl=c&link_origin=scholar.google.com.tr
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), (2024). <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Adrese-Dayali-Nufus-Kayit-Sistemi-Sonuclari-2024-53783> adresinden 20 Şubat 2025 tarihinde alınmıştır.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), (2024). <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2024-54059> adresinden 25 Mart 2024 tarihinden alınmıştır.
- Türküm, A. S. (2004b). Developing a scale of attitudes toward seeking psychological help: Validity and reliability analyses. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 26(3), 321-329.
- Türküm, A.S, Kızıldaş A & Sarıyer, A. (2004a). Anadolu üniversitesi psikolojik stres ve rehberlik merkezi hedef kitlesinin psikolojik tartışmasıyla ilgili ön çalışma. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*. 3(21), 15-27. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/199980>
- Uher, R., & Zwickler, A. (2017). Etiology in psychiatry: Embracing the reality of poly-gene-environmental causation of mental illness. *World psychiatry*, 16(2), 121-129. <https://doi.org/10.1002/wps.20436>
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO). (2024). Yükseköğretim, <http://meb.ai/ul0AZF>, adresinden 7.8.2024 tarihinde alınmıştır.
- Van Hooft, E., Kammeyer-Mueller, J., Wanberg, C., Kanfer, R., & Basbug, G. (2020). Job search and employment success: A quantitative review and future research agenda. *The Journal of applied psychology*, 106(5), 674-713. <https://doi.org/10.1037/apl0000675>
- Venkatesh, V., Morris, M. G., & Ackerman, P. L. (2000). A longitudinal field investigation of gender differences in individual technology adoption decision-making processes. *Organizational behavior and human decision processes*, 83(1), 33-60. <https://doi.org/10.1006/obhd.2000.2896>
- Vertsberger, D. & Gati, I. (2015). The effectiveness of sources of support in career decision-making: A two-year follow-up. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 151-161. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.06.004>
- Vertsberger, D., & Gati, I. (2016). Career decision-making difficulties and help-seeking among Israeli young adults. *Journal of Career Development*, 43(2), 145-159. <https://doi.org/10.1177/0894845315584162>

- Wang, H., Feng, Z., Zheng, Z., & Yang, J. (2024). Chinese undergraduates' mental health help-seeking behavior: the health belief model. *Frontiers in Psychology*, 15, 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1377669>
- Wang, P. S., Lane, M., Olfson, M., Pincus, H. A., Wells, K. B., & Kessler, R. C. (2005). Twelve-month use of mental health services in the united states: results from the national comorbidity survey replication. *Archives of general psychiatry*, 62(6), 629-640. <https://doi.org/10.1001/archpsyc.62.6.629>
- Watkins, M. W. (2000). Monte Carlo PCA for Parallel Analysis (Computer Software). State College, PA: Ed & Psych Associates.
- Watson, M., & McMahon, M. (2005). Children's career development: A research review from a learning perspective. *Journal of vocational behavior*, 67(2), 119-132. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.011>
- Weinrach, S. G., & Srebalus, D. J. (1990). *Holland's theory of careers* (D. Brown & L. Brooks, Ed.). Career choice and development: Applying contemporary theories to practice. Jossey-Bass.
- Wiersma, W. (2000). *Research methods in education* (7th ed.). Allyn & Bacon.
- Williams, J. D., & Takaku, S. (2011). Help seeking, self-efficacy, and writing performance among college students. *Journal of Writing Research*, 3(1), 1-18. <https://doi.org/10.17239/jowr-2011.03.01.1>
- World Health Organization (WHO). (2004). WHO mental health survey consortium, prevalence, severity, and unmet need for treatment of mental disorders in the world health organization. World Mental Health Surveys. *Journal of the American Medical Association*, 291(21), 2581-2590. <https://doi.org/10.1001/jama.291.21.2581>
- Wulandari, A., & Gani, I. (2025). Optimizing job search: A practical guide to using personality tests for better career alignment. *Journal of Information Systems Engineering and Management*, 10(33), 433-441. <https://doi.org/10.52783/jisem.v10i33s.5549>
- Yamauchi, T., Suka, M., & Yanagisawa, H. (2020). Help-seeking behavior and psychological distress by age in a nationally representative sample of Japanese employees. *Journal of epidemiology*, 30(6), 237-243. <https://doi.org/10.2188/jea.JE20190042>
- Yay, Ö., & Çalışkan, O. (2016). Planlı davranış teorisi bağlamında çevreci otel restoranında yemek yeme niyeti. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 13(2), 103-122. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/261507>
- Yeşilyaprak, B. (1985). Üniversite gençlerinin psikolojik sorunları. *Education and Science*, 10(57), 32-37. <https://educationandscience.ted.org.tr/article/view/16/16>
- Yeşilyaprak, B. (2007). *Türkiye'de psikolojik danışma ve rehberlik alanının gelişiminde Türk PDR Derneğinin rolü* (F. Korkut ve R. Özyürek, Ed.). Gelişen Psikolojik Danışma ve Rehberlik: Meslekleşme sürecinde ilerlemeler. Nobel Yayınları.
- Yeşilyaprak, B. (2019). Türkiye'de mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetleri: Güncel durum ve öngörüler. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2), 73-102. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/910714>

- Yeşilyaprak, B. (Ed.). (2020). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya*. Pegem Akademi.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (12. Baskı.). Seçkin Yayıncılık.
- Ying, Y. W., & Miller, L. S. (1992). Help-seeking behavior and attitude of Chinese Americans regarding psychological problems. *American Journal of Community Psychology*, 20(4), 549. <https://www.proquest.com/openview/9c2315274f543a869ece724587d52df9/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1821511>
- Yükseköğretim Kurulu (YÖK), (2024). <https://istatistik.yok.gov.tr/> adresinden alınmıştır.
- Zewdie, A., Mose, A., Sahle, T., Bedewi, J., Gashu, M., Kebede, N., & Yimer, A. (2022). The health belief model's ability to predict COVID-19 preventive behavior: A systematic review. *SAGE Open Medicine*, 10. <https://doi.org/10.1177/20503121221113668>
- Zhu, X., & Li, Z. (2025). Seeking or giving help? Linkages between the dark triad traits and adolescents' help seeking and giving orientations: The role of zero-sum mindset. *Personality and Individual Differences*, 236. Article 113031. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2024.113031>
- Zivin, K., Eisenberg, D., Gollust, S. E., & Golberstein, E. (2009). Persistence of mental health problems and needs in a college student population. *Journal of affective disorders*, 117(3), 180-185. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2009.01.001>
- Zunker, V. G. (1990). *Career counseling: Applied concepts of life planning* (3rd ed.). Thomson Brooks/Cole Publishing Co. <https://psycnet.apa.org/record/1990-97365-000>

EKLER

EK 1: Kariyer Yardımı Arama Modeli

EK 2: Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

EK 3: Kariyer Yardımı Arama Tutumları Ölçeği Maddeleri İçin Ön Pilot Değerlendirme Formu

EK 4: Kariyer Yardımı Arama Tutumları Ölçeği

EK 5: Hasan Kalyoncu Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Kararı

EK 6: KYATPP Genel Değerlendirme Formu

EK 7: KYATPP Genel Değerlendirme Soruları

EK 8: Pilot Uygulama Oturumları İçin Örnek Değerlendirme Formu

EK 9: Kariyer Yardımı Arama Temelli Psikoeğitim Programının İçeriği ve Etkinlik Sayıları

EK 10: Kariyer Yardımı Arama Temelli Psikoeğitim Programının Her Bir Oturumun Adı, Her Bir Oturumda Belirlenen Genel Amaçlar, Kazanımlar, Yeterlik Alanları, Her Bir Oturumun Kısaca İçeriği ve Süre

EK 11: Kariyer Yardımı Arama Temelli Psikoeğitim Programı

EK 1: Kariyer Yardımı Arama Modeli

Kariyer Yardımlı Arama Modelinin Adım	Saunders ve Bowersox (2007)'e Göre Ruh Sağlığı Problemlerine Yönelik Tedavi Aramanın Adımları	Kariyer Yardımı Arama Modeli		
	Tedavi Arama Süreci	Yardımlı Arama Süreci	Alternatif Kararlar ve Eylemler	Yardımlı Aramayı Durdurmaya Yönelik Faktörler
	Ruh sağlığı probleminin gelişimi	Kariyer gelişim problemlerinin hissedilmesi		
		↓	↘	
1. Adım	1. Adım: Problemin tanınması	Problemi fark etme, problemin kariyer gelişimi ile ilgili olduğuna karar verme	Farkındalık eksikliği veya problemi önemsememe	Farkındalık eksikliği veya problemi önemsemeyerek görmezden gelme
		↓	↘	
2. Adım	2. Adım: Problemin ruh sağlığı ile ilgili olduğuna karar verme	Problemin kariyer gelişimi ile ilgili olduğuna karar verme	Problemin seçilen mesleği iyi tanımama ile ilgili olduğunu varsayma ve sorumluluk almaktan kaçınma	İçgörü, probleme karşı sorumluluktan almamaktan dolayı içsel huzursuzluk yaşanması, küçümseme/görmezden gelme

		↓	↘	
3. Adım	3. Adım: Değişimin gerekli olduğuna karar verme	Kariyer yardımı aramaya yönelik gerçekçi olmayan düşüncelerinin değişmesi gerektiğine karar verme	Düşünce değişimine ihtiyaç olduğunu reddetme veya problem yok sayma, görmezden gelme	İçgörü, içsel huzursuzluktan ötürü sıkıntıya düşme veya mesleğine karşı soğuma
		↓	↘	
4. Adım	4. Adım: Değişimi Etkileme Çabaları	Kariyer yardım arama sürecine yönelik duyguları yönetme	Mesleğine yönelik duygularını korumaya çalışma ve yardım arama sürecine ilişkin duygularının farkına vararak duygularını yönetir veya duygularını kontrol altına alma düşüncesi, sosyal destek	İnkâr, Mesleğine veya yardım arama sürecine ilişkin yaşadığı olumsuz duyguları önemsememe veya görmezden gelme
		↓	↘	
5. Adım	5. ve 6. Adım: Değişimi gerçekleştirmek için profesyonel yardıma ihtiyaç olduğuna karar verme	Kariyerine yönelik değişimi gerçekleştirmek için profesyonel desteğe ihtiyaç olduğuna karar verme ve profesyonel yardım aramaya karar verme	Değişim için profesyonel desteğe ihtiyaç olduğuna karar verme; başka yöntemlere başvurarak değişim ihtiyacı düşüncesinden vazgeçme	Değişimi tercih etmek yerine beklemeyi seçme, vazgeçme
		↓	↘	
6. Adım	7. Adım: Profesyonel yardım arama (bir randevu alma ve	Kariyeri ile ilgili profesyonel yardım kaynaklarını belirleme	Değişim için yardım arama kaynaklarını belirme girişiminde bulunma veya değişim	Değişime karşı yeni bir tutum geliştirme,

	tedavi sürecine dahil olma)		için yardım aramayı erteleme	maliyetten dolayı kaçınma/vazgeçme
		↓	↓	
7 Adım	7. Adım: Profesyonel yardım arama (bir randevu alma ve tedavi sürecine dahil olma)	Kariyerine ilişkin profesyonel yardım arama	Profesyonel yardım almadan mesleki problemleri çözme girişiminde bulunma; değişmek için değişim çabalarını sürdürme; devam eden kişisel değişim çabaları; destek almadan sorunları çözme	Profesyonel yardım almak için kariyeri ile ilgili danışma merkezlerine başvurma; Kariyer problemlerini hiçe sayarak görmezden gelmeye devam etme (maliyetten dolayı kaçınma)

EK 2: Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

Adınız Soyadınız:

Sınıf Düzeyiniz:

Fakülte/Yüksekokul:

Bölümünüz:

Üniversitenizin Adı \ Bulunduğu Şehir:

Değerli katılımcı,

Bu araştırma, üniversite öğrencilerinin Kariyer Yardımı Arama Tutumlarını incelemeyi amaçlamaktadır. Ayrıca bu amaç çerçevesinde siz üniversite öğrencilerinin Kariyer Yardımı Arama Tutumlarını ölçecek bir ölçme aracı geliştirmek hedeflenmektedir.

Sizinle aşağıdaki soruları referans alarak bir görüşme yapmayı planlıyoruz. Bu görüşme yaklaşık 60 dakika sürecektir. Sizinle yapılan görüşme sonucu elde edilen verilerin güvenilirliğini sağlamak amacıyla görüşme kayıt altına alınacaktır. Görüşmeye katılım gönüllülük esasına dayanmakta olup elde edilen veriler sadece yapacağım doktora tez çalışması kapsamında kullanılacak ve diğer kişi ve kurumlarla paylaşılmayacaktır. Araştırmaya katılımınız ve yaptığınız katkılar için şimdiden teşekkür ederim.

Ali SONKUR

Uzman Psikolojik Danışman

Görüşme Soruları

1. Kariyer planlamanızla ilgili bir problem yaşamakta mısınız?

1.a. Yaşamaktaysanız bu problemler hakkında bahseder misiniz?

2. Kariyerinizle ilgili duygularınız nelerdir?

2.a. olumsuz duygularınız nelerdir?

2.b. Olumlu duygularınız nelerdir?

3. Kariyerinizle ilgili hangi konularda daha çok desteğe ihtiyaç duyuyorsunuz? Bahseder misiniz?

4. Kariyerinizle ilgili yardım aramaya/almaya ihtiyacınız var mıdır?

4.a. Bu ihtiyacınızı gidermeye dönük çabalarınızdan bahseder misiniz?

5. Kariyerinizle ilgili yardım ihtiyaçlarınız hakkındaki duygu ve düşünceleriniz nelerdir?

6. Kariyer ihtiyaçlarınızı düşündüğünüzde başkalarının bilmesini istemediğiniz durumlar nelerdir?

7. Kariyerinizle ilgili problem yaşadığınızda yardım almak için kimlere başvurursunuz? Neden?

8. Kariyerinizle ilgili yardıma ihtiyaç duyduğunuzda kariyer danışmanlığı alanındaki profesyonellere başvuru konusunda duygu ve düşünceleriniz nelerdir?

9. Kariyerinizle ilgili profesyonel danışma yardımı almaya ilişkin tutumlarınız nelerdir?

9.a. Kariyerinizle ilgili profesyonel danışma yardımı almaya ilişkin düşünceleriniz nelerdir?

9.b. Kariyerinizle ilgili profesyonel danışma yardımı almaya ilişkin duygularınız nelerdir?

9.c. Kariyerinizle ilgili profesyonel danışma yardımı almaya ilişkin davranışlarınız nelerdir?

10. Kariyerinizle ilgili profesyonel yardım aramaya ilişkin yeterliliğinizi nasıl değerlendirirsiniz?

11. Kariyerinizle ilgili profesyonel yardıma/desteğe ihtiyaç duyduğunuzda bu desteği almak için hangi adımları atarsınız?

12. Bunların dışında neler eklemek istersiniz?

Bu çalışmaya tamamen gönüllü olarak katılıyorum. İstedğim zaman çalışmadan ayrılabilceğimi biliyorum. Verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlı çalışmalarda kullanılmasını kabul ediyorum.

Kabul ediyorum	✓
Kabul etmiyorum	

Tarih

...../...../.....

EK 3: Ön Pilot Değerlendirme Formu

1. Bölüm: Katılımcı Bilgileri		
Adınız Soyadınız		Yanıt Alanı
Cinsiyetiniz		
Yaşınız		
Sınıf Düzeyiniz		
Okuduğunuz Üniversite		
Okuduğunuz Fakülte		
Okuduğunuz Bölüm		
2. Bölüm: Ölçek Hakkında Genel Değerlendirme		
2. Ölçek Hakkında Genel Değerlendirme		Bu ölçek, üniversite öğrencilerinin kariyer yardımı arama tutumlarını değerlendirmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek, katılımcıların kariyer yardımı arama becerilerine ilişkin duygu düşünce ve davranışlarını ölçmeyi hedeflemektedir. Elde edilen veriler, bireylerin kariyer yardımı arama tutumlarına ilişkin becerilerini artırmaya yönelik eğitim programlarının tasarlanmasına katkı sağlayacaktır.
		Bu ölçek, üniversite öğrencilerinin kariyer yardımı arama tutumlarını ölçmek amacıyla kullanılacaktır. Ayrıca, üniversite öncesi ve sonrasında iş hayatına başlayan bireylerin iş yaşamlarında kariyerlerine yönelik yardım arama yetkinliklerini artırmaya yönelik stratejiler geliştirmeye yardımcı olacaktır.
3. Bölüm: Madde Değerlendirme		
Madde 1	Mesleğimle ilgili yeterince bilgi sahibi olmadığımı düşünürsem kariyer yardımı almaya niyetlenirim.	Evet/Hayır
Bu maddeyi anlaşılır buldunuz mu?		
Hayır ise hangi kısmı anlaşılmaz buldunuz?		
Bu madde ölçülmek istenen kavramı doğru bir şekilde yansıtıyor mu?		
Hayır ise öneriniz nedir?		
Bu maddeyi daha net hale getirmek için öneriniz var mı?		
Madde 2	Çabalamama rağmen kariyerimdeki engelleri aşamayacağımı düşünürsem kariyer yardımı almak isterim.	Evet/Hayır
Bu maddeyi anlaşılır buldunuz mu?		
Hayır ise hangi kısmı anlaşılmaz buldunuz?		
Bu madde ölçülmek istenen kavramı doğru bir şekilde yansıtıyor mu?		
Hayır ise öneriniz nedir?		
Bu maddeyi daha net hale getirmek için öneriniz var mı?		
Madde 3	Kariyerimle ilgili bir konuda yardıma ihtiyaç duyduğumda aile üyelerime danışmak önemlidir.	Evet/Hayır
Bu maddeyi anlaşılır buldunuz mu?		
Hayır ise hangi kısmı anlaşılmaz buldunuz?		
Bu madde ölçülmek istenen kavramı doğru bir şekilde yansıtıyor mu?		
Hayır ise öneriniz nedir?		
Bu maddeyi daha net hale getirmek için öneriniz var mı?		
Madde 4	Kariyerimle ilgili konuşabilecek uzman kişileri bulduğumda onlardan kariyer yardımı almak önemlidir.	Evet/Hayır

Bu maddeyi anlaşılır buldunuz mu?		
Hayır ise hangi kısmı anlaşılmaz buldunuz?		
Bu madde ölçülmek istenen kavramı doğru bir şekilde yansıtıyor mu?		
Hayır ise öneriniz nedir?		
Bu maddeyi daha net hale getirmek için öneriniz var mı?		
Madde 5	Kariyerimi ilgilendiren bir konuda yardım arasam dahi problemimin hepsini anlatmam.	Evet/Hayır
Bu maddeyi anlaşılır buldunuz mu?		
Hayır ise hangi kısmı anlaşılmaz buldunuz?		
Bu madde ölçülmek istenen kavramı doğru bir şekilde yansıtıyor mu?		
Hayır ise öneriniz nedir?		
Bu maddeyi daha net hale getirmek için öneriniz var mı?		
Madde 6	Kariyerimle ilgili birçok konu bana acı vermesine rağmen yardım aramam.	Evet/Hayır
Bu maddeyi anlaşılır buldunuz mu?		
Hayır ise hangi kısmı anlaşılmaz buldunuz?		
Bu madde ölçülmek istenen kavramı doğru bir şekilde yansıtıyor mu?		
Hayır ise öneriniz nedir?		
Bu maddeyi daha net hale getirmek için öneriniz var mı?		
Madde 7	Kariyerimle ilgili konularda yardım ararken yardım alamadığımda üzülürüm.	Evet/Hayır
Bu maddeyi anlaşılır buldunuz mu?		
Hayır ise hangi kısmı anlaşılmaz buldunuz?		
Bu madde ölçülmek istenen kavramı doğru bir şekilde yansıtıyor mu?		
Hayır ise öneriniz nedir?		
Bu maddeyi daha net hale getirmek için öneriniz var mı?		
Madde 8	Kariyerimle ilgili yardım aradığımda mutlu olurum.	Evet/Hayır
Bu maddeyi anlaşılır buldunuz mu?		
Hayır ise hangi kısmı anlaşılmaz buldunuz?		
Bu madde ölçülmek istenen kavramı doğru bir şekilde yansıtıyor mu?		
Hayır ise öneriniz nedir?		
Bu maddeyi daha net hale getirmek için öneriniz var mı?		
Madde 9	Kariyerimle ilgili kararsızlık yaşadığımda kariyer yardımı almayı düşünürüm.	Evet/Hayır
Bu maddeyi anlaşılır buldunuz mu?		
Hayır ise hangi kısmı anlaşılmaz buldunuz?		
Bu madde ölçülmek istenen kavramı doğru bir şekilde yansıtıyor mu?		
Hayır ise öneriniz nedir?		
Bu maddeyi daha net hale getirmek için öneriniz var mı?		
Madde 10	Kariyerimle ilgili yaşadığım sorunları çözemediğimde kariyer yardımı almayı arzu ederim.	Evet/Hayır
Bu maddeyi anlaşılır buldunuz mu?		
Hayır ise hangi kısmı anlaşılmaz buldunuz?		

Bu madde ölçülmek istenen kavramı doğru bir şekilde yansıtıyor mu?		
Hayır ise öneriniz nedir?		
Bu maddeyi daha net hale getirmek için öneriniz var mı?		
Madde 11	Kariyerimle ilgilendiren konularda arkadaşlarımla fikirleri kariyer yardımı alma konusunda benim için önemlidir.	Evet/Hayır
Bu maddeyi anlaşılır buldunuz mu?		
Hayır ise hangi kısmı anlaşılır buldunuz?		
Bu madde ölçülmek istenen kavramı doğru bir şekilde yansıtıyor mu?		
Hayır ise öneriniz nedir?		
Bu maddeyi daha net hale getirmek için öneriniz var mı?		
Madde 12	Kariyerimle ilgili konularda yardım almak gerektiğinde tanıdığım insanlarla iletişime geçmek benim için önemlidir.	Evet/Hayır
Bu maddeyi anlaşılır buldunuz mu?		
Hayır ise hangi kısmı anlaşılır buldunuz?		
Bu madde ölçülmek istenen kavramı doğru bir şekilde yansıtıyor mu?		
Hayır ise öneriniz nedir?		
Bu maddeyi daha net hale getirmek için öneriniz var mı?		
Madde 13	Kariyerimle ilgili pek çok sorun yaşamama rağmen bu konu bana özel olduğundan yardım aramam.	Evet/Hayır
Bu maddeyi anlaşılır buldunuz mu?		
Hayır ise hangi kısmı anlaşılır buldunuz?		
Bu madde ölçülmek istenen kavramı doğru bir şekilde yansıtıyor mu?		
Hayır ise öneriniz nedir?		
Bu maddeyi daha net hale getirmek için öneriniz var mı?		
Madde 14	Kariyerimle ilgili durumlar özel olduğundan başkalarından gizlerim.	Evet/Hayır
Bu maddeyi anlaşılır buldunuz mu?		
Hayır ise hangi kısmı anlaşılır buldunuz?		
Bu madde ölçülmek istenen kavramı doğru bir şekilde yansıtıyor mu?		
Hayır ise öneriniz nedir?		
Bu maddeyi daha net hale getirmek için öneriniz var mı?		
Madde 15	Kariyerimle ilgili yardım aramayıncaya kadar kaygılanırım.	Evet/Hayır
Bu maddeyi anlaşılır buldunuz mu?		
Hayır ise hangi kısmı anlaşılır buldunuz?		
Bu madde ölçülmek istenen kavramı doğru bir şekilde yansıtıyor mu?		
Hayır ise öneriniz nedir?		
Bu maddeyi daha net hale getirmek için öneriniz var mı?		
Madde 16	Kariyerimle ilgili yardım aradığımda heyecanlanıyorum.	Evet/Hayır
Bu maddeyi anlaşılır buldunuz mu?		
Hayır ise hangi kısmı anlaşılır buldunuz?		
Bu madde ölçülmek istenen kavramı doğru bir şekilde yansıtıyor mu?		

	Hayır ise öneriniz nedir?	
	Bu maddeyi daha net hale getirmek için öneriniz var mı?	
Madde 17	Kariyerimle ilgili yeni gelişmelerden haberdar olmak için kariyer yardımı almayı arzu ederim.	Evet/Hayır
	Bu maddeyi anlaşılır buldunuz mu?	
	Hayır ise hangi kısmı anlaşılmaz buldunuz?	
	Bu madde ölçülmek istenen kavramı doğru bir şekilde yansıtıyor mu?	
	Hayır ise öneriniz nedir?	
	Bu maddeyi daha net hale getirmek için öneriniz var mı?	
Madde 18	Kariyerimle ilgili çabalarımın sonuçsuz kalacağını düşünürsem kariyer yardımı aramaya karar veririm.	Evet/Hayır
	Bu maddeyi anlaşılır buldunuz mu?	
	Hayır ise hangi kısmı anlaşılmaz buldunuz?	
	Bu madde ölçülmek istenen kavramı doğru bir şekilde yansıtıyor mu?	
	Hayır ise öneriniz nedir?	
	Bu maddeyi daha net hale getirmek için öneriniz var mı?	
Madde 19	Kariyerimle ilgili konuları çözüme kavuşturmak için bir uzmandan kariyer yardımı almak önemlidir.	Evet/Hayır
	Bu maddeyi anlaşılır buldunuz mu?	
	Hayır ise hangi kısmı anlaşılmaz buldunuz?	
	Bu madde ölçülmek istenen kavramı doğru bir şekilde yansıtıyor mu?	
	Hayır ise öneriniz nedir?	
	Bu maddeyi daha net hale getirmek için öneriniz var mı?	
Madde 20	Kariyerimle ilgili sorunların çözümünde başka insanların tavsiyeleri benim için önemlidir.	Evet/Hayır
	Bu maddeyi anlaşılır buldunuz mu?	
	Hayır ise hangi kısmı anlaşılmaz buldunuz?	
	Bu madde ölçülmek istenen kavramı doğru bir şekilde yansıtıyor mu?	
	Hayır ise öneriniz nedir?	
	Bu maddeyi daha net hale getirmek için öneriniz var mı?	
Madde 21	Kariyerimle ilgili konularda yardım aramam gerekse bile yardım aramam.	Evet/Hayır
	Bu maddeyi anlaşılır buldunuz mu?	
	Hayır ise hangi kısmı anlaşılmaz buldunuz?	
	Bu madde ölçülmek istenen kavramı doğru bir şekilde yansıtıyor mu?	
	Hayır ise öneriniz nedir?	
	Bu maddeyi daha net hale getirmek için öneriniz var mı?	
Madde 22	Kariyer yardımı arasam dahi özel konular sorulduğunda yalan söylerim.	Evet/Hayır
	Bu maddeyi anlaşılır buldunuz mu?	
	Hayır ise hangi kısmı anlaşılmaz buldunuz?	
	Bu madde ölçülmek istenen kavramı doğru bir şekilde yansıtıyor mu?	
	Hayır ise öneriniz nedir?	

	Bu maddeyi daha net hale getirmek için öneriniz var mı?	
Madde 23	Kariyerimle ilgili yardım aramaktan utanırım.	Evet/Hayır
	Bu maddeyi anlaşılır buldunuz mu?	
	Hayır ise hangi kısmı anlaşılmaz buldunuz?	
	Bu madde ölçülmek istenen kavramı doğru bir şekilde yansıtıyor mu?	
	Hayır ise öneriniz nedir?	
	Bu maddeyi daha net hale getirmek için öneriniz var mı?	
Madde 24	Kariyerimle ilgili yardım aradığımda sevinirim.	Evet/Hayır
	Bu maddeyi anlaşılır buldunuz mu?	
	Hayır ise hangi kısmı anlaşılmaz buldunuz?	
	Bu madde ölçülmek istenen kavramı doğru bir şekilde yansıtıyor mu?	
	Hayır ise öneriniz nedir?	
	Bu maddeyi daha net hale getirmek için öneriniz var mı?	
Madde 25	Kariyerimle ilgili ne yaşarsam yaşayayım yardım aramak aklımdan geçmez.	Evet/Hayır
	Bu maddeyi anlaşılır buldunuz mu?	
	Hayır ise hangi kısmı anlaşılmaz buldunuz?	
	Bu madde ölçülmek istenen kavramı doğru bir şekilde yansıtıyor mu?	
	Hayır ise öneriniz nedir?	
	Bu maddeyi daha net hale getirmek için öneriniz var mı?	
Madde 26	Kariyerimle ilgili kararsızlık yaşadığımda dahi yardım aramayı düşünmem.	Evet/Hayır
	Bu maddeyi anlaşılır buldunuz mu?	
	Hayır ise hangi kısmı anlaşılmaz buldunuz?	
	Bu madde ölçülmek istenen kavramı doğru bir şekilde yansıtıyor mu?	
	Hayır ise öneriniz nedir?	
	Bu maddeyi daha net hale getirmek için öneriniz var mı?	
Madde 27	Kariyerimle ilgili konuları çözüme kavuşturmak için herhangi bir uzmandan kariyer yardımı almak önemlidir.	Evet/Hayır
	Bu maddeyi anlaşılır buldunuz mu?	
	Hayır ise hangi kısmı anlaşılmaz buldunuz?	
	Bu madde ölçülmek istenen kavramı doğru bir şekilde yansıtıyor mu?	
	Hayır ise öneriniz nedir?	
	Bu maddeyi daha net hale getirmek için öneriniz var mı?	
Madde 28	Kariyerimle ilgili konularda yardıma ihtiyaç duyduğumda başkalarının fikirleri benim için önemli değildir.	Evet/Hayır
	Bu maddeyi anlaşılır buldunuz mu?	
	Hayır ise hangi kısmı anlaşılmaz buldunuz?	
	Bu madde ölçülmek istenen kavramı doğru bir şekilde yansıtıyor mu?	
	Hayır ise öneriniz nedir?	
	Bu maddeyi daha net hale getirmek için öneriniz var mı?	
Madde	Kariyerimle ilgili yardım aramaktan	Evet/Hayır

29	korkuyorum.	
	Bu maddeyi anlaşılır buldunuz mu?	
	Hayır ise hangi kısmı anlaşılmaz buldunuz?	
	Bu madde ölçülmek istenen kavramı doğru bir şekilde yansıtıyor mu?	
	Hayır ise öneriniz nedir?	
	Bu maddeyi daha net hale getirmek için öneriniz var mı?	
Madde 30	Kariyerimle ilgili yardım aradığımda hakkımda söylenecek olumsuz yorumlardan dolayı üzülürüm.	Evet/Hayır
	Bu maddeyi anlaşılır buldunuz mu?	
	Hayır ise hangi kısmı anlaşılmaz buldunuz?	
	Bu madde ölçülmek istenen kavramı doğru bir şekilde yansıtıyor mu?	
	Hayır ise öneriniz nedir?	
	Bu maddeyi daha net hale getirmek için öneriniz var mı?	
Madde 31	Kariyerimle ilgili yardım ararsam çaresiz kaldığımı düşündüğümünden kendimi kötü hissederim.	Evet/Hayır
	Bu maddeyi anlaşılır buldunuz mu?	
	Hayır ise hangi kısmı anlaşılmaz buldunuz?	
	Bu madde ölçülmek istenen kavramı doğru bir şekilde yansıtıyor mu?	
	Hayır ise öneriniz nedir?	
	Bu maddeyi daha net hale getirmek için öneriniz var mı?	
Madde 32	Kariyerimle ilgili konularda kararsız kaldığımda kariyer yardımı aramaya ihtiyaç hissetmem.	Evet/Hayır
	Bu maddeyi anlaşılır buldunuz mu?	
	Hayır ise hangi kısmı anlaşılmaz buldunuz?	
	Bu madde ölçülmek istenen kavramı doğru bir şekilde yansıtıyor mu?	
	Hayır ise öneriniz nedir?	
	Bu maddeyi daha net hale getirmek için öneriniz var mı?	
Madde 33	Kariyerimle ilgili yardım arayınca güvende hissederim.	Evet/Hayır
	Bu maddeyi anlaşılır buldunuz mu?	
	Hayır ise hangi kısmı anlaşılmaz buldunuz?	
	Bu madde ölçülmek istenen kavramı doğru bir şekilde yansıtıyor mu?	
	Hayır ise öneriniz nedir?	
	Bu maddeyi daha net hale getirmek için öneriniz var mı?	
Madde 34	Kariyerimle ilgili yardım aradığımda çaresizmişim gibi algılanmaktan korkarım.	Evet/Hayır
	Bu maddeyi anlaşılır buldunuz mu?	
	Hayır ise hangi kısmı anlaşılmaz buldunuz?	
	Bu madde ölçülmek istenen kavramı doğru bir şekilde yansıtıyor mu?	
	Hayır ise öneriniz nedir?	
	Bu maddeyi daha net hale getirmek için öneriniz var mı?	

4. Ölçek Yapısı ve Genel Değerlendirme	Evet/Hayır
Ölçeğin genel yapısını uygun buldunuz mu? (Evet/Hayır)	
Hayır ise, önerileriniz nelerdir?	
Ölçeğin uzunluğu hakkında ne düşünüyorsunuz? (Çok uzun/Uygun/Çok kısa)	
Ölçeğin dil ve ifadeleri hedef kitle için uygun mu? (Evet/Hayır)	
Hayır ise, hangi ifadeler değiştirilmeli?	
Ölçeğin kapsam geçerliliği hakkında düşünceleriniz nelerdir? (Eksik/İyi/Çok iyi)	
Eksik ise, hangi konular eklenmeli?	
5. Bölüm Ek Öneriler ve Yorumlar	Yanıt Alanı
Ölçeğin geliştirilmesi için ek önerileriniz veya yorumlarınız var mı?	

EK 4: Kariyer Yardımı Arama Tutumları Ölçeği (KYATÖ)

Madde No	Kariyer Yardımı Arama tutumları ölçeği (KYATÖ) Değerli Katılımcı, aşağıda “Kariyer Yardımı Arama Tutumlarınıza” ilişkin bazı ifadeler verilmiştir. Lütfen her bir ifadeyi dikkatle okuyunuz. Her bir ifadeyi okuduktan sonra; “1: Kesinlikle Katılmıyorum”, “2: Katılmıyorum”, “3: Kararsızım”, “4: Katılıyorum”, “5: Kesinlikle Katılıyorum” seçeneklerinden sizin için uygun olanını işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Çabalamama rağmen kariyerimdeki engelleri aşamayacağımı düşünürsem kariyer yardımı almak isterim.	1	2	3	4	5
2	Mesleğimle ilgili yeterince bilgi sahibi olmadığımı düşünürsem kariyer yardımı almaya niyetlenirim.	1	2	3	4	5
3	Kariyerimle ilgili çabalarımın sonuçsuz kalacağını düşünürsem kariyer yardımı aramaya karar veririm.	1	2	3	4	5
4		1	2	3	4	5
5		1	2	3	4	5
6	Kariyerimle ilgili yeni gelişmelerden haberdar olmak için kariyer yardımı almayı arzu ederim.	1	2	3	4	5
7	Kariyerimle ilgili yardım arayınca güvende hissedirim.	1	2	3	4	5
8		1	2	3	4	5
9		1	2	3	4	5
10	Kariyerimle ilgili durumlar özel olduğundan başkalarından gizlerim.	1	2	3	4	5
11	Kariyerimle ilgili pek çok sorun yaşamama rağmen bu konu bana özel olduğundan yardım aramam.	1	2	3	4	5
12		1	2	3	4	5
13		1	2	3	4	5
14	Kariyerimi ilgilendiren konularda arkadaşlarımdan fikirleri kariyer yardımı alma konusunda benim için önemlidir.	1	2	3	4	5
15		1	2	3	4	5
16		1	2	3	4	5
17	Kariyerimle ilgili bir konuda yardıma ihtiyaç duyduğumda aile üyelerine danışmak önemlidir.	1	2	3	4	5
18	Kariyerimle ilgili yardım ararsam çaresiz kaldığımı düşündüğümde kendimi kötü hissedirim.	1	2	3	4	5
19		1	2	3	4	5
20		1	2	3	4	5

EK 5: Hasan Kalyoncu Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Kararı

Evrak Tarih ve Sayısı: 01.11.2023-45040

 HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ	T.C. HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU KARARLARI
TOPLANTI TARİHİ 26.10.2023	TOPLANTI NO 2023-33

Sayı : E 97105791 050.01.01 45040
Konu : Etik Kurul Hk.

Çalışmanın Türü	Doktora Tezi
Konu	Anket Uygulama
Başlık	"Üniversite Öğrencilerine Yönelik Kariyer Yardım Arama Psikoeğitim Programının Kariyer Yardım Arama Tutumlarına Etkisi"
Yürütücü / Danışman	Prof. Dr. Gürhan CAN, Doç. Dr. Hasan EŞİCİ
Yazar	Ali SONKUR
Karar	Olumlu

Prof. Dr. Mehmet Lütfi YOLA
Etik Kurul Başkanı

Prof. Dr. Muhammet Fatih HASOĞLU
Etik Kurul Üyesi

Prof. Dr. Bülent Bahri KÜÇÜKERDOĞAN
Etik Kurul Üyesi

Prof. Dr. Kezban BAYRAMLAR
Etik Kurul Üyesi

Prof. Dr. Mahmut Serhat YENİCE
Etik Kurul Üyesi

Prof. Dr. Mazlum ÇELİK
Etik Kurul Üyesi

Ek: Ali SONKUR EKBF.

EK 6: KYATPP Genel Değerlendirme Formu

Sıra No	Değerlendirme Yargıları	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		1	2	3	4	5	6	7
		<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>
1	Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitim programının planlaması ve uygulaması başarılıydı.							
2	Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitiminde yer alan etkinlikler yeterli bir şekilde uygulandı.							
3	Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitiminde yer alan sunumlar ve materyaller yeterliydi.							
4	Genel olarak Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitimi faydalıydı.							
5	Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitimi farkındalık düzeyimi arttırdı.							
6	Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitim programı kariyerimi etkileyen bireysel faktörleri keşfetmemi sağladı.							
7	Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitim Programı kariyerimi etkileyen çevresel faktörleri keşfetmemi sağladı.							
8	Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitim Programı kariyerimle ilgili problem alanlarımı fark etmemi sağladı.							
9	Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitim Programı kariyerimle ilgili problem alanlarının kariyer geleceğim üzerindeki rolünü anlamamı sağladı.							
10	Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitim Programı kariyerimle ilgili bilişsel çarpıtmalarımı keşfetmemi ve değiştirmemi sağladı.							
11	Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitim Programı kariyerimle ilgili duygularımı fark etmemi ve yönetmemi sağladı.							
12	Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitim Programı kariyerimle ilgili profesyonel bir yardıma ihtiyacım olduğunu fark etmemi sağladı.							
13	Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitim Programı kariyerimle ilgili ihtiyaç duyduğumda yardım alabileceğim kaynaklarımı keşfetmemi sağladı.							
14	Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitim Programı kariyerimle ilgili ihtiyaç duyduğum en az bir konuda yardım başvurusunda bulunabileceğimi sağladı.							
15	Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitim							

	Programı ihtiyaç duyduğumda yardım aramaya karar verme ve harekete geçmem konusunda beni geliştirdi.							
16	Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitim Programı kariyerimle ilgili ihtiyaç duyduğumda bir uzmanla görüşmek için randevu alabilmem konusunda beni yeterince bilgilendi.							
17	Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitimi sayesinde kariyerimle ilgili yeni kararlar alabileceğime gördüm.							
18	Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitimi sayesinde bir randevunun nasıl alınabileceği konusunda bilgi edindim.							
19	Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitimi sayesinde kariyerimle ilgili ihtiyaç duyduğumda çevremdeki insanlardan nasıl bilgi alabileceğimi öğrendim.							
20	Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitimi sayesinde kariyerimle ilgili geleceğimi daha emin adımlarla planlayacağımı düşünüyorum.							
21	Grup lideri Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitimini başarılı bir şekilde yönetti.							
22	Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitimi konusunda grup liderini grup etkileşimi konusunda başarılı buldum.							
23	Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitimine katıldığım için mutluyum.							
24	Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitimini arkadaşlarıma ve çevreme önereceğim.							
25	Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitiminde ilk oturumda belirlediğim amaçlarıma ulaştım.							
26	Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitiminde grubun ilk oturumda belirlediği amaçlara ulaşıldığını düşünüyorum.							
27	Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitimi sayesinde kariyerimle ilgili karar verme konusunda kendime olan güvenimin arttığını düşünüyorum.							

EK 7. KYATPP Genel Değerlendirme Soruları

1. Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitimi sayesinde kendinizde neleri keşfettiniz?
2. Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitimi sayesinde hangi bilgi ve becerileri kazandığınızı düşünüyorsunuz?
3. Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitiminde hangi duyguları yaşayarak ayrılıyorsunuz?
4. Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitiminin daha verimli ve faydalı olabilmesi için araştırmacıya önerileriniz nelerdir?
5. Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitimine katılacak diğer katılımcılara önerileriniz nelerdir?
6. Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitimi programına katılan birisi olarak, kariyerinizle ilgili bir problemle karşılaşırsanız “Kariyer Merkezine” başvurmayı düşünür müsünüz? Evetse/hayırsa neden?

EK 8: Pilot Uygulama Oturumları Örnek Değerlendirme Formu

BEŞİNCİ OTURUM DEĞERLENDİRME FORMU

Merhaba arkadaşlar, elinizdeki form “Kariyer Yardımı Arama Temelli Psikoeğitim Programının Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Yardımı Arama Tutumlarına Etkisi” adlı doktora tezi için hazırlanan psikoeğitim programının pilot uygulama sürecinde uygulanan birinci oturumu değerlendirmek için hazırlanmıştır. Yapmış olduğunuz değerlendirme tez kapsamında kullanılacak olup başka bir amaç doğrultusunda kullanılmayacaktır. Değerlendirmeleriniz için şimdiden teşekkür ederim.

Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()

Sınıfı : Birinci Sınıf () İkinci Sınıf () Üçüncü Sınıf ()

Dördüncü Sınıf ()

Yaşınız:

1-) Bu oturumda neler öğrendiniz?

.....
.....

2-) Bu oturumda değiştirmek istediğiniz bir bölüm olsaydı neleri değiştirmek isterdiniz?
Neden?

.....
.....

3-) Oturumun sunumu, yönetimi ve planlaması hakkında düşünceleriniz neler?

.....
.....

4-) Ayrıca eklemek istediğiniz bir şey var mı?

.....
.....

EK 9: Kariyer Yardımı Arama Temelli Psikoeğitim Programının İçeriği ve Etkinlik Sayıları

OTURUM NO	OTURUM ADI	MODELİN AŞAMALARI	KARİYER YARDIMI ARAMA MODELİNE GÖRE YARDIM ARAMA SÜRECİ	YETERLİK ALANI	GENEL AMAÇLAR	HEDEF (KAZANIMLAR)
1. OTURUM	Programa Giriş: Tanışma, Beklentiler ve Grup Kuralları		Psikoeğitim Grubuyla Tanışır	Grup içinde etkili iletişim kurabilme ve iş birliği yapabilme becerisi sergileme.	Grup içi etkileşimi, grup kurallarını ve bireysel/grup amaçlarını belirlemek.	Grup üyeleri birbirini tanır. Grubun kurallarını belirler. Bireysel amaçlarını belirler. Grubun amaçlarını belirler.
2. OTURUM	Kariyer Kimliğimi Keşfediyorum: İlgi, Yetenek ve Değerlerim	Aşama 1	Kariyerindeki Bireysel Faktörleri Tanır	Kariyer gelişim sürecinde bireysel faktörlerin (ilgi, yetenek, değerler vb.) farkında olma ve bu faktörleri kariyer planlamasına etkin bir şekilde entegre edebilme.	Kariyer gelişimini etkileyen bireysel faktörleri keşfetmek.	İlgi, yetenek, değer ve kişilik özelliklerini keşfeder. Bireysel faktörlerin kariyer gelişimindeki önemini fark eder.
3. OTURUM	Kariyerimde Çevresel Faktörlerin Rolü: Aile, Toplum ve Ekonomik Koşullar	Aşama 1	Kariyerindeki Çevresel Faktörleri Tanır	Kariyer gelişim sürecinde çevresel faktörleri (ekonomik koşullar, iş piyasası trendleri, sosyal çevre vb.) analiz edebilme ve bu faktörleri kariyer planlamasına uygun şekilde değerlendirebilme.	Kariyer gelişimini etkileyen çevresel faktörleri keşfetmek.	Kariyeri ile ilgili sosyal destek ağlarını fark eder.
4. OTURUM	Kariyer Yolculuğumdaki Engeller: Problemleri Tanımlama ve Anlama	Aşama 1	Problemi Tanıma / Problemin Kariyer Gelişimi ile İlgili Olduğuna Karar Verme	Kariyer sürecinde karşılaşılan problemleri tanımlayabilme ve bu problemlerin kaynaklarını analiz edebilme.	Kariyer gelişimini etkileyen problem alanlarını belirlemek.	Kariyer gelişimini etkileyen problem alanlarını fark eder. Kariyer geleceği ile ilgili problem alanlarına yönelik çözümler sunar.
5. OTURUM	Kariyer Problemlerimi Analiz Ediyorum: Nedenler ve Çözüm Yolları	Aşama 2	Problemin Kariyer Gelişimi ile İlgili Olduğuna Karar Verme	Kariyer sürecindeki problem alanlarının önemini kavrayabilme ve bu problemlerin kariyer gelişimi üzerindeki etkilerini değerlendirebilme.	Kariyeri ile ilgili problem alanlarının kariyer geleceği üzerindeki rolünü kavrar.	Kariyeri ile ilgili problem alanlarının kariyer geleceğine etkisini fark eder.
6. OTURUM	Kariyerle İlgili Hatalı İnançlarımı Fark Ediyorum: Yeniden Yapılandırma	Aşama 3	Kariyer Yardımı Aramaya Yönelik Gerçekçi Olmayan Düşüncelerinin Değişmesi Gerektiğine Karar Verme	Kariyer yardımı arama sürecinin önemini kavrayabilme ve bu sürece yönelik olumlu tutum ve inançlar geliştirebilme.	Kariyer yardımı arama sürecine yönelik bilişsel çarpıtmaları veya hataları belirlemek.	Kariyer yardımı arama sürecine yönelik bilişsel çarpıtmalarını veya hatalarını keşfeder ve değiştirir.

						Alternatif düşünme yollarını keşfeder.
7. OTURUM	Kariyer Sürecinde Duygusal Farkındalık ve Duygu Yönetimi Stratejileri	Aşama 4	Kariyer Yardımı Arama Sürecine Yönelik Duyguları Yönetme	Kariyer yardımı arama sürecine yönelik duygularını tanımlayabilme ve bu duyguları yönetebilme becerisi sergileme.	Kariyer yardımı arama sürecini etkileyen duyguları yönetmek.	Kariyer yardımı arama sürecini etkileyen duygularını fark eder. Kariyer yardımı arama sürecini etkileyen duygularını uygun bir biçimde ifade eder.
8. OTURUM	Kariyer Gelişimim İçin İhtiyaç Duyduğum Destek Alanlarını Belirliyorum	Aşama 5	Kariyerine Yönelik Değişimi Gerçekleştirmek İçin Profesyonel Desteğe İhtiyaç Olduğuna Karar Verme ve Profesyonel Yardım Aramaya Karar Verme	Kariyer gelişimi için profesyonel yardım arama konusunda bilinçli kararlar alabilme ve bu süreçte aktif olarak katılma.	Kariyeri ile ilgili profesyonel bir yardıma ihtiyacı olduğunu fark etmek.	Kariyer yardımı arama süreci ile ilgili hangi konularda yardıma ihtiyacı olduğunu belirler.
9. OTURUM	Kariyer Destek Kaynaklarını Keşfediyorum: Danışmanlık, Mentorluk ve Eğitim Programları	Aşama 6	Kariyeri ile İlgili Profesyonel Yardım Kaynaklarını Belirleme	Kariyer gelişimi için gerekli olan yardım kaynaklarını (danışmanlık hizmetleri, eğitim programları, mentorluk vb.) tanımlayabilme ve bu kaynaklara erişim sağlayabilme.	Kariyeri ile ilgili yardım alabileceği kaynakları keşfetmek.	Kariyer yardımı arama süreci ile ilgili yardım alabileceği kaynakları fark eder. Kariyer yardımı arama sürecine yönelik yardım alabileceği kaynakları araştırır.
10. OTURUM	Kariyer Danışmanlığı Sürecine Hazırlanıyorum: Beklentiler ve Süreç Yönetimi	Aşama 7	Kariyerine İlişkin Profesyonel Yardım Arama	Kariyer gelişimi için gerekli olan yardım kaynaklarına başvurma sürecini planlayabilme ve bu süreci etkin bir şekilde uygulayabilme.	Kariyeri ile ilgili ihtiyaç duyduğu bir konuda yardım başvurusunda bulunmak.	Kariyeri ile ilgili ihtiyaç duyduğu bir konuda yardım kaynaklarına başvurur.
11. OTURUM	Programı Değerlendiriyorum: Kazanımlar ve Gelecek Adımlar	Aşama 7	Kariyerine İlişkin Profesyonel Yardım Arama	Kariyer gelişim sürecini değerlendirebilme, elde edilen sonuçları analiz edebilme ve geleceğe yönelik etkili planlar oluşturabilme.	Kariyeri ile ilgili yardım arama davranışlarındaki değişimi değerlendirmek.	Eğitim programının tüm aşamalarını düşünerek kendini, grup üyelerini, grup sürecini ve grup liderini değerlendirir.

EK 10. Kariyer Yardımı Arama Temelli Psikoeğitim Programının Her Bir Oturumun Adı, Her Bir Oturumda Belirlenen Genel Amaçlar, Kazanımlar, Yeterlik Alanları, Her Bir Oturumun Kısaca İçeriği ve Süre

Oturumlar	Oturum Adları	Genel Amaçlar	Kazanımlar	Yeterlik Alanı	İçerik	Süre
1	Programa Giriş: Tanışma, Beklentiler ve Grup Kuralları	Grup içi etkileşimi, grup kurallarını ve bireysel/grup amaçlarını belirlemek.	Grup üyeleri birbirini tanıır. Grubun kurallarını belirler. Bireysel amaçlarını belirler. Grubun amaçlarını belirler.	Grup içinde etkili iletişim kurabilme ve iş birliği yapabilme becerisi sergileme.	Programın amacı ve süreci hakkında bilgilendirme. Katılımcıların beklentilerini belirleme ve grup kurallarını oluşturma.	60+60 dk.
2	Kariyer Kimliğimi Keşfediyorum: İlg, Yetenek ve Değerlerim	Kariyer gelişimini etkileyen bireysel faktörleri keşfetmek.	İlg, yetenek, değer ve kişilik özelliklerini keşfeder. Bireysel faktörlerin kariyer gelişimindeki önemini fark eder.	Kariyer gelişim sürecinde bireysel faktörlerin (ilgi, yetenek, değerler vb.) farkında olma ve bu faktörleri kariyer planlamasına etkin bir şekilde entegre edebilme.	Bireysel ilgi, yetenek ve değerlerin farkına varma. Kariyer hedeflerini belirleme sürecine giriş.	60+60 dk.
3	Kariyerimde Çevresel Faktörlerin Rolü: Aile, Toplum ve Ekonomik Koşullar	Kariyer gelişimini etkileyen çevresel faktörleri keşfetmek.	Kariyeri ile ilgili sosyal destek ağlarını fark eder.	Kariyer gelişim sürecinde çevresel faktörleri (ekonomik koşullar, iş piyasası trendleri, sosyal çevre vb.) analiz edebilme ve bu faktörleri kariyer planlamasına uygun şekilde değerlendirebilme.	Çevresel faktörlerin (aile, sosyal çevre, ekonomik koşullar vb.) kariyer seçimine etkilerini analiz etme.	60+60 dk.
4	Kariyer Yolculuğumdaki Engeller: Problemleri Tanımlama ve Anlama	Kariyer gelişimini etkileyen problem alanlarını belirlemek.	Kariyer gelişimini etkileyen problem alanlarını fark eder. Kariyer geleceği ile ilgili problem alanlarına yönelik çözümler sunar.	Kariyer sürecinde karşılaşılan problemleri tanımlayabilme ve bu problemlerin kaynaklarını analiz edebilme.	Kariyer sürecinde karşılaşılan olası problemleri tanımlama. Problemlerin kaynaklarını anlama.	60+60 dk.
5	Kariyer Problemlerimi Analiz Ediyorum: Nedenler ve Çözüm Yolları	Kariyeri ile ilgili problem alanlarının kariyer geleceği üzerindeki rolünü kavramak.	Kariyeri ile ilgili problem alanlarının kariyer geleceğine etkisini fark eder.	Kariyer sürecindeki problem alanlarının önemini kavrayabilme ve bu problemlerin kariyer gelişimi üzerindeki etkilerini değerlendirebilme.	Kariyerle ilgili problem alanlarını derinlemesine inceleme. Problemlerin kariyer gelişimine etkilerini değerlendirme.	60+60 dk.
6	Kariyerle İlgili Hatalı İnançlarımı Fark Ediyorum: Yeniden Yapılandırma	Kariyer yardımı arama sürecine yönelik bilişsel çarpıtmaları veya hataları belirlemek.	Kariyer yardımı arama sürecine yönelik bilişsel çarpıtmalarını veya hatalarını keşfeder ve değiştirir. Alternatif düşünme yollarını keşfeder.	Kariyer yardımı arama sürecinin önemini kavrayabilme ve bu sürece yönelik olumlu tutum ve inançlar geliştirebilme.	Kariyerle ilgili olumsuz veya yanlış inançları fark etme. Bu inançların kariyer kararlarına etkisini analiz etme.	60+60 dk.

7	Kariyer Sürecinde Duygusal Farkındalık ve Duygu Yönetimi Stratejileri	Kariyer yardımı arama sürecini etkileyen duyguları yönetmek.	Kariyer yardımı arama sürecini etkileyen duygularını fark eder. Kariyer yardım arama sürecini etkileyen duygularını uygun bir biçimde ifade eder.	Kariyer yardımı arama sürecine yönelik duygularını tanımlayabilme ve bu duyguları yönetebilme becerisi sergileme.	Kariyer sürecinde yaşanan duyguları tanımlama ve yönetme stratejileri geliştirme.	60+60 dk.
8	Kariyer Gelişimim İçin İhtiyaç Duyduğum Destek Alanlarını Belirliyorum	Kariyeri ile ilgili profesyonel bir yardıma ihtiyacı olduğunu fark etmek.	Kariyer yardımı arama süreci ile ilgili hangi konularda yardıma ihtiyacı olduğunu belirler.	Kariyer gelişimi için profesyonel yardım arama konusunda bilinçli kararlar alabilme ve bu sürece aktif olarak katılma.	Kariyer gelişimi için ihtiyaç duyulan destek alanlarını belirleme.	60+60 dk.
9	Kariyer Destek Kaynaklarını Keşfediyorum: Danışmanlık, Mentorluk ve Eğitim Programları	Kariyeri ile ilgili yardım alabileceği kaynakları keşfetmek.	Kariyer yardımı arama süreci ile ilgili yardım alabileceği kaynakları fark eder. Kariyer yardım arama sürecine yönelik yardım alabileceği kaynakları araştırır.	Kariyer gelişimi için gerekli olan yardım kaynaklarını (danışmanlık hizmetleri, eğitim programları, mentorluk vb.) tanımlayabilme ve bu kaynaklara erişim sağlayabilme.	Kariyer danışmanlığı, mentorluk, eğitim programları gibi yardım kaynaklarını tanımlama.	60+60 dk.
10	Kariyer Danışmanlığı Sürecine Hazırlanıyorum: Beklentiler ve Süreç Yönetimi	Kariyeri ile ilgili ihtiyaç duyduğu bir konuda yardım başvurusunda bulunmak.	Kariyeri ile ilgili ihtiyaç duyduğu bir konuda yardım kaynaklarına başvurur.	Kariyer gelişimi için gerekli olan yardım kaynaklarına başvurma sürecini planlayabilme ve bu süreci etkin bir şekilde uygulayabilme.	Kariyer danışmanlığı sürecine hazırlık ve bu süreçte neler beklenebileceğini öğrenme.	60+60 dk.
11	Programı Değerlendiriyorum: Kazanımlar ve Gelecek Adımlar	Kariyeri ile ilgili yardım arama davranışlarındaki değişimi değerlendirmek.	Eğitim programının tüm aşamalarını düşünerek kendini, grup üyelerini, grup sürecini ve grup liderini değerlendirir.	Kariyer gelişim sürecini değerlendirebilme, elde edilen sonuçları analiz edebilme ve geleceğe yönelik etkili planlar oluşturabilme.	Program boyunca elde edilen kazanımları değerlendirme. Geleceğe yönelik kariyer planlarını gözden geçirme ve programı tamamlama.	60+60 dk.

EK 11: Kariyer Yardımı Arama Temelli Psikoeğitim Programı

KARİYER YARDIMI ARAMA TEMELLİ PSİKOEĞİTİM PROGRAMININ ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARİYER YARDIMI ARAMA TUTUMLARINA ETKİSİ

Literatürde üniversite öğrencilerinin yaşamış olduğu problemler içerisinde uyum problemleri, kimlik edinme sorunları, toplumsal normları anlamak ve onlara uyum sağlamak, olgunlaşma, yeni bir başlangıç, kendi başına hayatta kalabilme, beklenen akademik başarıyı yakalama, yeni kararlar alma, ekonomik problemler, motivasyon eksikliği, akademik kaygılar, akademisyenlerle yaşanan sorunlar, yeni kariyer fırsatlarını keşfetme ve kariyeri ile ilgili belirsizlikler en fazla dikkat çekenler arasındadır (Gallegher, 1992; Erkan vd., 2009; Özkan ve Yılmaz, 2010). Ayrıca üniversite öğrencilerinin kariyer planlaması sırasında bilgi eksikliği, yaşadığı çatışmalar, kariyer kararsızlığı, kendi kariyerini planlamada yaşadığı zorluklar ve aile baskısı nedeniyle yapmış olduğu kariyer tercihi sonunda üniversite öğrencilerinin Gallegher'e (1992) göre; motivasyon eksikliği, kendine güven, kaygı ve kariyer belirsizliği yaşamasına sebep olmaktadır. Yaşanan bu sorunların üstesinden gelmek için üniversite öğrencileri bazı yardım kaynaklarına çözüm başvuruları için danışırlar. Literatürde, üniversite öğrencilerinin, kariyer gelişim süreçlerinde karşılaştıkları güçlüklerle yönelik çözüm aramak için öncelikle; yakın çevresinden aile üyeleri veya arkadaşlarına başvurdukları (Cramer, 1999; Sherbourne, 1988), aldıkları çözüm önerileri işe yaramadığı takdirde uzman kişilerden yardım almaya yöneldikleri belirtilmektedir (Hinson ve Swanson, 1993). Işık (2007) ülkemizde, üniversite öğrencilerinin kendi üniversitelerinde verilen kariyer danışmanlığı hizmetlerine ilişkin % 70'inin kariyer danışmanlığı hizmetleri hakkında bilgi sahibi olmadığı ve sadece %5'inin bu tür hizmetlerden faydalandığını belirtirken, Korkut-Owen (2018) ise, bir vakıf üniversitesinin öğrencileri üzerinde veri toplayarak yaptığı "Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim ihtiyaçları" adlı araştırmasında, üniversite öğrencilerinin %51'nin kariyeri ile ilgili bir konuda kariyer yardımı aldığını tespit etmiştir. Yine aynı çalışmada üniversite öğrencilerinin; öğretmen/öğretim üyeleri, baba, dershanedeki psikolojik danışman, anne, internet, arkadaşlar, okuldaki psikolojik danışman/kariyer merkezi, akrabalar/tanıdıklar, kız/erkek kardeş, kız/erkek arkadaş gibi kaynaklardan kariyer yardımı aldıklarını belirtmiştir. Sonuç olarak bu çalışmada, üniversite

öğrencilerinin kariyer yardımı almalarının kariyer gelişimleri için; kariyerlerini planlamada kendilerine olumlu katkılar sunacağı, kendilerini tanımalarına yardımcı olacağı, kariyerlerine yönelik umutlarının artacağı belirtilmektedir. Okutan ve Göncü-Akbaş (2019), Türkiye’deki öğrencilerin kariyerleri ile ilgili daha çok sınav kaygısı, sosyal kaygı ve işsizlik kaygısı yaşadıklarını belirtmişlerdir. Elde edilen bu sonucun, öğrencilerin yaşadıkları bu tür kaygıları yönetebilmeleri için, bu yaş grubundaki bireylerin kariyer yardımı almalarının gerekliliği ön plana çıkmaktadır. Korkut-Owen ve Eraslan-Çapan (2020), kariyer yardımı almayan üniversite öğrencilerinin kendini tanıma, iş ve eğitim olanaklarını keşfetme ve kariyer planlama konusunda yardıma ihtiyaç duyduklarını belirtmişlerdir. Ele edilen bu bulgular değerlendirildiğinde, üniversite öğrencilerinin kariyer yardımı almalarının kariyer gelişimleri açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Yardım arama davranışını kariyer bağlamında değerlendirecek olursak, “Kariyer Yardımı Arama Tutumları”nı; bireyin kariyer gelişimi sürecinde kariyeri ile ilgili konularda iç kaynaklarının yetersiz olduğunu düşünmesi sonucu, kendisine formel ya da informal olarak sunulan kaynakların neler olduğunu bilmesi ve bunları kendi yararına yönelik kullanmayı içeren kasıtlı eğilimler olarak tanımlayabiliriz. Litaratürde tutumların, öznel normların, algılanan davranışsal kontrolün, niyetin (Ajzen, 1991), olumsuz duygulanımın (Ingham ve Miller, 1986), mevcut sosyal desteğin (Sherbourne, 1988) ve kendini saklamanın (yani, bireyin kendisine ait rahatsız edici bilgileri başkalarından saklaması) (Larson ve Chastain, 1990) yardım arama davranışını etkilediği belirtilmiştir. Yapılan alan yazın çalışmaları sonucunda yardım arama modelleri geliştirilmiş ve ihtiyaç duyan kişilere bu modeller bağlamında ihtiyaç duydukları konularda yardım hizmetleri sunulmuştur (Ajzen, 1991; Larson ve Chastain, 1990; Saunders, 1993-1996; Saunders ve Bowersox, 2007).

Bu araştırmada, birçok yardım arama modeli arasında; Saunders (1993-1996), Saunders ve Bowersox (2007) ileri sürdüğü yardım arama modellerinden yola çıkarak üniversite öğrencilerinin “Kariyer Yardımı Arama Modeli” geliştirilmiştir.

Kariyer Yardımı Arama Modeli

“Kariyer Yardımı Arama Modeli”, üniversite öğrencilerinin kariyer problemlerine yönelik yardım arama süreçlerini aşamalı olarak yapılandırmış bir modeldir. Bu model, Saunders ve Bowersox’ın (2007), ruhsal problemlerin tedavisine yönelik geliştirmiş oldukları aşamalı tedavi adımlarının kariyer yardımı arama süreçlerine entgre

edilmesiyle ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla bu model sayesinde, üniversite öğrencileri, kariyerlerine ilişkin yaşadıkları problemlere yönelik aşamalı olarak yapılandırılmış bir çözüm süreci bulacaklardır. Ayrıca kariyer yardımı arama süreçlerine yönelik aşamalı olarak yapılandırılmış olan bu model, geliştirilen “Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitim Programının” (KYATPP) içerisine adım adım entegre edilmiştir. Bu model sayesinde, kariyer gelişimlerine yönelik problem yaşayan üniversite öğrencileri, problemlerine yönelik olarak sürecin başından sonuna kadar kariyer yardımı arama süreçlerinde hangi adımları atacakları ya da alternatif olarak hangi yollara başvurabilecekleri ya da yardım arama süreçlerini hangi faktörlerin engelleyeceği belirtilmiştir. Dolayısıyla; “Kariyer Yardımı Arama Modeli” kariyer gelişimlerine ilişkin problem yaşayan üniversite öğrencilerine danışmanlık yapacak olan kariyer danışmanlarına ve psikolojik danışmanlara bir kılavuz niteliğindedir. Bu modelin yanı sıra geliştirilen KYATPP ise, bu modelin uygulanmasına yönelik geliştirilmiş bir el kitabı niteliğindedir.

Programın Temel Amacı

Kariyer Yardımı Arama Temelli Psikoeğitim Programının temel amacı, üniversite öğrencilerinin kariyer yardımı arama becerileri kazanmasını sağlamaktır.

Kariyer Yardımı Arama Temelli Psikoeğitim Programının Uygulama Yönergesi

KYATPP’nin, üniversite düzeyindeki öğrencilerin günlük ve okul yaşamlarında karşılaştıkları kariyer planları veya problemleri ile ilgili karşılaştıkları güçlüklerden dolayı edindikleri tutumlarını, KYATPP ile olumlu tutuma dönüştürmek için hazırlanmış bir programdır. Bu programın etkili bir şekilde uygulanması ve programdan verim alınabilmesi için uygulama sürecinde dikkat edilmesi gereken hususlar aşağıdaki gibidir:

Psikoeğitim Programının Uygulayıcısı

KYATPP, programın dayandığı kuram ve kullanılmak için hazırlanan etkinlikler dikkate alındığında bu program psikolojik danışma eğitimi almış kişiler tarafından kullanılmaya uygundur. Burada üniversite öğrencilerinin kariyer planları ve problemleri ile ilgili yaşadıkları yoğun duyguları ve yaşantıları da dikkate alındığında bu programı uygulamak için daha önceden grup oturumları yönetmiş ve temel becerilere sahip psikolojik danışmanlar tarafından uygulanması daha etik olacaktır. Bunun aksine program üniversite öğrencilerine faydalı olmayacağı gibi zarar verme riski de yüksektir.

KYATPP, *on bir oturumdan* oluşmakta olup her bir oturum 120 dakika olarak planlanmıştır. Bu oturumlar altmışar dakika şeklinde araya onar dakikalık teneffüs verilerek de uygulanabilir. Bu program, öğrencilere beceri kazandırmaya yönelik bir programdır. Öğrencilerin beceri kazanması ve kazandıkları becerileri işlevsel hale getirebilmeleri için, programa katılan öğrencilerin programa zamanda gelmesi ve devamsızlık yapmaması ve verilen görev ve ödevleri önemseyerek yapması gerekmektedir. Örneğin “**Problemi Tanıma**” oturumuna katılmayan bir öğrenci sonraki oturumlarda kazandırılmak istenen becerileri öğrenmede sıkıntı yaşayacaktır.

KYATPP’nin uygulanmasında önemli olan konulardan biri de, grup üyelerinin seçimi ve gruptaki üye sayısıdır. Bu programın uygulanmasında 8 ila 12 kişilik gruplar ideal olacaktır. Burada önemli hususlardan bir tanesi de grubun homojenliğidir. Grupta kız ve erkek öğrenci sayıları birbirine yakın olmalıdır. 12 kişilik grupta 6 kız 6 erkek ideal olmalıdır. Grubun homojen olmasının nedeni öğrencilerin etkinlik yaparken eşleşmede bir sorun yaşamasına engel olmaktır.

Bu programa öğrenci seçiminde dikkat edilmesi gereken bir nokta ise, üniversite öğrencileri içerisinde grup üyelerinin seçimine karar verme sürecidir. Burada programın yapılacağı üniversite seçildikten sonra Kariyer Yardımı Arama Tutumları Ölçeği (Üniversite Formu, araştırmacılar tarafından tez yazım sürecinde geliştirilmiştir) programın uygulanacağı yaş grubuna uygulanmalıdır. Uygulama sonrasında ölçeekte elde edilen ortalama puanın -1 standart sapması altında kalan öğrenciler, eşleştirme ya da kura yöntemiyle gruplara atanabilir.

KYATPP, tüm üniversite öğrencilerinde (ön-lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora) de kullanılmak için hazırlanmıştır. Program tüm üniversite öğrencileri için uygun olmasına rağmen program başka üniversite ve üniversite öğrencileri düzeyinde uygulanmak istenirse, üniversite öğrencilerinin tutumlarının değişebileceği göz önüne alınarak; oturumların içerikleri, yapılan etkinlikler, konu başlıkları yeniden düzenlenmelidir.

Grup üyeleri seçildikten sonra programın uygulanması için üniversite içerisinde PDRMER’de bulunan psikolojik danışma odaları, etkinlik odaları veya konferans salonu gibi programın uygulanacağı uygun bir ortam tercih edilmelidir. Grubun seçim sürecinin tamamlanmasının ardından, üniversite içerisinde grup için uygun bir ortam belirlenmelidir. Bunun yanı sıra oturumlarda bazı film kesitleri olduğu için grubun uygulanacağı ortamda bilgisayar ve projeksiyon cihazının bulunması önemlidir.

KYATPP'nin oturumlarında grup üyelerine çeşitli **ödevler** verilecektir. Bu ödevler, kazandırılması planlanan becerilerin günlük yaşam ve okul yaşamında kullanılması, pekiştirilmesi esasına dayanmaktadır. Bu nedenle programın uygulama sürecinde mutlaka ödevlerin öneminin hatırlatılması, takip edilmesi gerekmektedir. Ayrıca, KYATPP'nin sonunda grup üyelerine katılım belgesi verilebilir.



OTURUMLAR
BİRİNCİ OTURUM
(Programa Giriş: Tanışma, Beklentiler ve Grup Kuralları)

AMAÇ	Grup içi etkileşimi, grup kurallarını ve bireysel/grup amaçlarını belirlemek.
KAZANIMLAR	Grup üyeleri birbirini tanır. Grubun kurallarını belirler. Grubun amaçlarını belirler. Bireysel amaçlarını belirler.
KATILIMCILAR	Üniversite Öğrencileri
KATILIMCI SAYISI	7
YÖNTEM	Anlatım, Soru Cevap, Beyin Fırtınası.
ÖĞRETİM MATERYALLERİ	Yaka Kartları, Kurşun Kalem, Silgi, Küçük Top, Ek-1.1., Ek-1.2., Ek-1.3., Ek-1.4.
SÜRE	2 saat
ÖĞRENME ORTAMI	Grupla Psikolojik Danışma Odası
OTURMA DÜZENİ	Çember Oturma Düzeni
HAZIRLAYAN	Ali SONKUR

Uygulama Süreci

1. Lider, oturumu başlattıktan sonra kendisini tanıtarak (**Merhabalar. Ben...**) üyelerin çember şeklinde oturmalarını sağlayarak şu açıklamayı yapar: “Arkadaşlar hepiniz hoş geldiniz. Birbirimizi daha yakından tanımak için sizinle bir tanışma etkinliği yapacağız. Bu etkinlikte, “Adımı kim koydu? Adım nasıl konuldu?” sorusuna cevap arayacağız. Aile büyüklerimiz bizimle ilgili konuları konuşurken siz de merak edip bu soruları sormuşsunuzdur. Herkes adının kimin tarafından konulduğunu ve nasıl konulduğunu hatırlamaya çalışsın. Bunun için sizlere 2 dakikalık bir süre veriyorum. Hatırlayan elini kaldırarak bana geribildirim verebilir.” (5 dk.)

2. Süre bittikten sonra lider grup üyelerinin “Adımı kim koydu? ve Adım nasıl konuldu?” sorusuna cevap vermelerini kolaylaştırmak, paylaşımlarında cesaretlendirmek ve rol model olmak için kendi adının kim tarafından konulduğunu ve nasıl konulduğunu grupla paylaşır. Daha sonra lider elindeki topu, grubun gönüllü bir üyesine atar. Süreç, tüm grup paylaşımını bitirene kadar devam eder. (15 dk.)

3. İsimlerle ilgili paylaşım bittikten sonra lider yanında getirdiği yaka kartlarını ve kalemleri grup üyelerine dağıtır. Lider daha sonra, herkesten isimlerini ve ilgi alanlarından iki tanesini/isimlerini ve kendisiyle ilgili kişisel bir notu yaka kartına yazmalarını ve yakalarına takmalarını söyler. (3 dk.)

4. Daha sonra lider, grup üyelerinin birbiri ile daha iyi kaynaşmaları için; ikişerli grup olmalarını ve birbirilerinin en ilginç yanlarını, kendilerini nasıl tanımladıklarını,

hoşlandıkları şeyleri, hoşlanmadıkları şeyleri ve kendileri ile ilgili paylaşmak istedikleri şeyleri arkadaşına anlatmalarını ister. Bu etkinlikte her bir üyenin, grup arkadaşına kendisi ile ilgili paylaşımda bulunması için 2 dakika süre verilir. Bu süre grubun iki üyesinin de paylaşımını yapabilmesi için 4 dakika olarak söylenir. Daha sonra tüm gruplar bir araya gelerek tanıştığı grup arkadaşının “ilginç yanlarını, kendilerini nasıl tanımladıklarını, hoşlandıkları şeyleri, hoşlanmadıkları şeyleri ve kendileri ile ilgili paylaşmak istediklerini” gruptaki diğer arkadaşlarına anlatır. (12 dk.)

5. Lider, grubun kurallarını ifade etmek için şu açıklamayı yapar: *“Arkadaşlar, örneğin arabamızı çalıştırmak için takip etmemiz gereken bir takım kurallar silsilesi vardır. Ayrıca bizler araba kullanırken de dikkat etmemiz gereken yine ayrı kurallar vardır. Bu kurallar hayatın olağan akışını kolaylaştırdığı gibi hayatta kurtarır. Dolayısıyla bizi bir araya getiren bu programında bazı kuralları var. Şimdi sizinle biraz bunun üzerine konuşalım.”* (10 dk.)

6. Lider, grup üyelerine Ek-1.1.’i dağıtır ve Ek-1.1. deki kurallar üzerine tüm grup üyelerinin fikri alınarak sonrasında grup kuralları netleştirilir. (8 dk.)

7. Grup lideri, grubun amacı hakkında grup üyelerine şu açıklamayı yaparak bilgi verir: *“Arkadaşlar, bugün katılmak için gelmiş olduğunuz bu program, “Üniversite öğrencilerinde kariyer yardımı arama temelli psikoeğitim programıdır”. Burada sizlerle haftada bir kez olmak üzere, 11 hafta boyunca kendi kariyerimizle ilgili yardım arama becerilerimizi geliştirmeyi amaçlıyoruz. Bütün bu çalışma boyunca neler yapacağımıza bakmak için hep birlikte Ek-1.2’de yer alan “Neler Öğreneceğiz” formuna bakalım.”* der ve Ek-1.2 formunu grup üyelerine dağıtır ve üzerine konuşulur. (12 dk.)

Not: Belirlenen amaçlar, oturumlar ilerledikçe ara ara periyodik olarak tüm grup tarafından gözden geçirilir ve ilerleme durumu değerlendirilir (örneğin üçüncü hafta durum değerlendirmesi yapılabilir).

8. “Neler Öğreneceğiz” formu değerlendirildikten sonra lider, grup üyelerine Ek-1.3’te yer alan *“Programdaki Kişisel ve Gruptaki Beklentilerim”* formunu dağıtır ve aşağıdaki açıklamayı yapar: *“Arkadaşlar biraz önce grubumuzun amacını sizlere söyledim. Şimdi sizlere yeni dağıttığım forma bu program boyunca belirlediğiniz kişisel beklentilerinizi ve gruba yönelik beklentilerinizi (yani program bitiminde neye ulaşmayı umuyorsunuz?) yazmanızı istiyorum. Daha sonra üzerine konuşalım.”* (15 dk.)

9. Lider, grubun genel amacının yanı sıra grup üyelerinin de amaçlarını belirlemelerinden sonra gönüllü olanların amaçlarını grupla paylaşmasını sağlar.

Paylaşım yapan her bir grup üyesi, paylaşımından sonra tüm grup tarafından alkışlanır. (10 dk.)

10. Grubun ve grup üyelerinin amaçları belirlendikten sonra grup lideri bu oturumun değerlendirmesi için grup üyelerine şu açıklamayı yapar: *“Arkadaşlar, bugünkü oturumumuzun sonuna yaklaşıyoruz. Ancak yapacağımız küçük bir etkinliğimiz kaldı. Şimdi o etkinliğimizi anlatıyorum. Ben elimde tuttuğum topu bir gönüllü arkadaşımıza atacam. O arkadaşımız bugünkü yapmış olduğumuz etkinlikleri genel olarak değerlendirecek. Bu değerlendirmede bu oturum boyunca neler öğrendiğimizi, sürecin sizler için nasıl bir anlam taşıdığını paylaşmanızı istiyorum. Değerlendirmesi biten arkadaşımız daha sonra değerlendirmesi bittikten sonra, topu bir diğer gönüllü arkadaşımıza ismini söyleyerek atacak ve bu şekilde tüm arkadaşlarımız görüşlerini belirtecekler.”* der. (3 dk.)

11. Lider, değerlendirme için ilk gönüllü üyeye topu atar ve değerlendirmeyi yapan öğrenci değerlendirmesi bittikten sonra grubun bir başka üyesine topu atarak sürecin devam etmesini sağlar. Bu arada grup üyelerinden yapılan etkinlikleri hatırlamakta zorlanan olursa onlara hatırlatma yapar. (12 dk.)

12. Lider, grup üyeleri oturumun değerlendirmesini yaptıktan sonra kendisi oturumu genel olarak özetler ve bir sonraki hafta işlenecek konu ile ilgili grup üyelerine bilgi verir. *“Arkadaşlar bu hafta birbirimizle tanıştık. Grup kurallarını belirledik. Grubumuzun amacı ve bireysel amaçlarımız üzerine konuştuk. Haftaya ise, kariyer gelişimimizi etkileyen bireysel faktörleri keşfetmek için bir araya geleceğiz.”* (10 dk.)

13. Lider, grup üyelerine oturumun bittiğini şu şekilde belirterek oturumu bitirir: *“Arkadaşlar bugünkü oturumumuzu burada sonlandırıyoruz. Haftaya yine aynı gün ve aynı saatte buluşmak üzere esenle kalın. Görüşmek üzere.”* (5 dk.)

EKLER

EK-1.1. LİDER İÇİN GRUP KURALLARI

1. GİZLİLİK: Grup içinde konuşulan tüm konular, düşünceler, duygular, inançlar, tutumlar sadece gruba ait olacak ve kimseyle paylaşılmayacaktır. Öğrenciler eğer isterlerse sadece kendi duygu ve düşüncelerini paylaşabilirler.

2. GRUBA SAYGILI OLMAK: Grup içinde tüm üyeler birbirlerinin duygu ve düşüncelerine saygı duyacaktır. Birbirlerinin söz, davranış, duygu, düşünce ve tutumlarıyla alay etmeyecek ve küçük düşürücü davranışlarda bulunmayacaktır.

3. GRUBA DEVAMLILIK: Grup çalışmasının etkili biçimde yürüyebilmesi için devamlılık esastır. Bu nedenle mazeret bildirmeden gruba devamsızlık yapılmamalıdır. Grup üyeleri zorunlu olmadığı sürece grubun sağlıklı bir şekilde devam etmesi ve eğitimin daha verimli geçmesi için gruba katılması gerekmektedir. Çünkü tüm oturumlar birbiriyle ilintilidir. Dolayısıyla bir oturumdaki devamsızlığınız süreçten alınan verimliliği azaltacaktır.

4. ÖDEVLER: Grup çalışmasının etkili biçimde yürüyebilmesi için her oturumun sonunda öğrencilere ödevler verilecektir. Ödevlerin zamanında yapılması, her oturuma getirilmesi ve grupla paylaşılması önemlidir.

5. GRUBA ZAMANINDA GELMEK: Grup üyeleri grubun dinamiğinin ve motivasyonunun bozulmaması ve dikkatinin dağılmaması için gruba gelmekle yükümlüdür.

6. KONUŞMA HAKKI: Grupta her üyenin duygu, düşünce, tutumlarını açıkça ifade etme hakkı vardır. Bu sebeple grup üyeleri birbirlerinin sözünü kesmeyecek, konuşmalarına saygılı davranacaktır.

Yukarıda yazılı olan grup kurallarının hepsine uyacağıma söz veriyorum.

***İmza
Adı ve Soyadı***

EK-1.2. NELER ÖĞRENECEĞİZ?

OTURUM NO	OTURUM ADI				GENEL AMAÇLAR	HEDEF (KAZANIMLAR)
1. OTURUM	Tanışma		Psikoeğitim Grubuyla Tanışır	Grup içi etkileşim	Grup içi etkileşimi, grup kurallarını ve bireysel/grup amaçlarını belirlemek.	Grup üyeleri birbirini tanır. Grubun kurallarını belirler. Bireysel amaçlarını belirler. Grubun amaçlarını belirler.
2. OTURUM	Kariyerimi Keşfediyorum	Aşama 1	Kariyerindeki Bireysel Faktörleri Tanır	Kariyer Gelişim Sürecini Etkileyen Bireysel Faktörler	Kariyer gelişimini etkileyen bireysel faktörleri keşfetmek.	İlgi, yetenek, değer ve kişilik özelliklerini keşfeder. Bireysel faktörlerin kariyer gelişimindeki önemini fark eder.
3. OTURUM	Kariyerimde Çevrem Etkisi	Aşama 1	Kariyerindeki Çevresel Faktörleri Tanır	Kariyer Gelişim Sürecini Etkileyen Çevresel Faktörler	Kariyer gelişimini etkileyen çevresel faktörleri keşfetmek.	Kariyeri ile ilgili sosyal destek ağlarını fark eder.
4. OTURUM	Kariyerimdeki Problemler	Aşama 1	Problemi Tanıma / Problemin Kariyer Gelişimi ile İlgili Olduğuna Karar Verme	Kariyeri ile İlgili Ortaya Çıkan Problemleri Tanıma	Kariyer gelişimini etkileyen problem alanlarını belirlemek.	Kariyer gelişimini etkileyen problem alanlarını fark eder. Kariyer geleceği ile ilgili problem alanlarına yönelik çözümler sunar.
5. OTURUM	Kariyer Problemlerimi Keşfediyorum	Aşama 2	Problemin Kariyer Gelişimi ile İlgili Olduğuna Karar Verme	Kariyeri ile İlgili Problem alanlarının Önemi Fark etme	Kariyeri ile ilgili problem alanlarının kariyer geleceği üzerindeki rolünü kavrar.	Kariyeri ile ilgili problem alanlarının kariyer geleceğine etkisini fark eder.
6. OTURUM	Kariyerime Yönelik Hatalı İnançlarımı Keşfediyorum	Aşama 3	Kariyer Yardımı Aramaya Yönelik Düşüncelerinin Değişmesi Gerektiğine Karar Verme	Kariyer Yardımı Arama Sürecine Yönelik İnançlar	Kariyer yardımı arama sürecine yönelik bilişsel çarpıtmaları veya hataları belirlemek.	Kariyer yardımı arama sürecine yönelik bilişsel çarpıtmalarını veya hatalarını keşfeder. Alternatif düşünme yollarını keşfeder.
7. OTURUM	Duygularımı Yönetiyorum	Aşama 4	Kariyer Yardımı Arama Sürecine Yönelik Duyguları Yönetme	Kariyer Yardımı Arama Sürecine Yönelik Duygular	Kariyer yardımı arama sürecini etkileyen duyguları yönetmek.	Kariyer yardımı arama sürecini etkileyen duygularını fark eder. Kariyer yardımı arama sürecini etkileyen duygularını uygun bir biçimde ifade eder.

8. OTURUM	Kariyerime Yönelik İhtiyaç Duyduğum Yardım Alanlarım	Aşama 5	Kariyerine Yönelik Değişimi Gerçekleştirmek İçin Profesyonel Desteğe İhtiyaç Olduğuna Karar Verme ve Profesyonel Yardım Aramaya Karar Verme	Kariyer Yardımı Aramaya Karar Verme	Kariyeri ile ilgili profesyonel bir yardıma ihtiyacı olduğunu fark etmek.	Kariyer yardımı arama süreci ile ilgili hangi konularda yardıma ihtiyacı olduğunu belirler.
9. OTURUM	Kariyerime Yönelik Yardım Alabileceğim Kaynaklarım	Aşama 6	Kariyeri ile İlgili Profesyonel Yardım Kaynaklarını Belirleme	Kariyer Yardımı Kaynaklarını Belirleme	Kariyeri ile ilgili yardım alabileceği kaynakları keşfetmek.	Kariyer yardımı arama süreci ile ilgili yardım alabileceği kaynakları fark eder. Kariyer yardımı arama sürecine yönelik yardım alabileceği kaynakları araştırır.
10. OTURUM	Kariyer Danışmanıma Gidiyorum	Aşama 7	Kariyerine İlişkin Profesyonel Yardım Arama	Kariyer Yardımı Aramaya Yönelik Eyleme Geçme	Kariyeri ile ilgili ihtiyaç duyduğu bir konuda yardım başvurusunda bulunmak.	Kariyeri ile ilgili ihtiyaç duyduğu bir konuda yardım kaynaklarına başvurur.
11. OTURUM	Genel Değerlendirme ve Kapanış	Aşama 7	Kariyerine İlişkin Profesyonel Yardım Arama	Süreç Değerlendirme ve İleriye Dönük Plan Yapma	Kariyeri ile ilgili yardım arama davranışlarındaki değişimi değerlendirmek.	1. Eğitim programının tüm aşamalarını düşünerek kendini, grup üyelerini, grup sürecini ve grup liderini değerlendirir.

**EK-1.3. PROGRAMDAKİ KİŞİSEL BEKLENTİLERİM
GRUPTAKİ BEKLENTİLERİM VE GRUP AMAÇLARIM**

1. Programa ilişkin gruptaki beklentilerim:

2. Programa ilişkin kişisel beklentilerim:

3. Bu programın sonunda beklentilerime yüz üzerinden % oranında ulaşacağımı düşünüyorum.

4. Eğitim programının genel amaçları olarak şunları söyleyebilirim:

EK-1.4. UYGULAMA GÜVENİRLİĞİ FORMU

(KARİYER YARDIMI ARAMA TEMELLİ PSİKOEĞİTİM MÜDAHALE PROGRAMI)

Amaç: Bu formun amacı araştırmacının uygulamış olduğu KYATPP'nin uygulama sürecinde hazırlanmış olan plana ne ölçüde uygunluk gösterdiğini tespit etmektir.

Uygulama Yönergesi: Bu formda araştırmacının uygulayacağı müdahale programı öncesinde, süreç içerisinde ve sonrasında takip edeceği öğretim planı ve adımları sıralanmaktadır. Öncelikle bu formu dikkatle okuyunuz. Sonrasında formda bulunan uygulama adımlarını gerçekleştirdiğinde **“EVET”**, uygulama adımlarını gerçekleştirmediğinde ise **“HAYIR”** sütununa tik işareti koyunuz.

1. Hafta 1. Oturum Uygulayıcıyı Değerlendirme-Uygulama Güvenirliği Kontrol Listesi

Gözlemci:	Tarih:		
Araştırmacı:	Tarih:		
Sıra No	Uygulama Öncesi Yapılması Gerekenlerin Değerlendirmesi	Evet	Hayır
1	Araştırmacı uygulama öncesi uygulama ortamını hazır hale getirmiştir.		
2	Araştırmacı uygulamada kullanacağı materyalleri uygulama öncesinde hazırlamıştır.		
3	Araştırmacı uygulamaya saatinden önce gelmiş ve uygulamaya belirtilen saatte başlamıştır.		
Sıra No	Uygulama Esnasında Yapılması Gerekenlerin Değerlendirmesi (Süreç Değerlendirme)	Evet	Hayır
1	Araştırmacı grup üyelerine oturuma geldikleri için teşekkür etti ve güdüledi.		
2	Araştırmacı grup üyelerine kendisini tanıttırdı.		
3	Araştırmacı grup üyelerinin birbirini tanımaları için tanışma etkinliği yaptırdı.		
4	Araştırmacı grup üyelerine grup kurallarını hissettirdi ve grup üyeleriyle beraber grup kurallarını oluşturdu.		
5	Araştırmacı grubun amacını grup üyelerine anlattı.		
6	Araştırmacı her bir grup üyesinin bu eğitime katılma amacını belirlemesini sağladı.		
7	Araştırmacı grup üyelerine oturumun değerlendirmesini yaptırdı.		
8	Araştırmacı grup üyelerine oturumun değerlendirmesini yaptırdıktan sonra kendisi de oturumu kısaca özetledi.		
9	Araştırmacı grup üyelerine katılımları için teşekkür etti ve oturumu bitirdi.		

İKİNCİ OTURUM
(Kariyer Kimliği Keşfediyorum: İlgi, Yetenek ve Değerlerim)

AMAÇ	Kariyer gelişimini etkileyen bireysel faktörleri keşfetmek.
KAZANIMLAR	İlgi, yetenek, değer ve kişilik özelliklerini keşfeder. Bireysel faktörlerin kariyer gelişimindeki önemini fark eder.
KATILIMCILAR	Üniversite Öğrencileri
KATILIMCI SAYISI	7
YÖNTEM	Sunuş Yoluyla Anlatım, Soru Cevap, Büyük Grup ve Küçük Grup Tartışması, Gösterim, Beyin Fırtınası.
ÖĞRETİM MATERYALLERİ	Tahta Kalem, Renkli Fon Kartonları, Yapıştırıcı, Silgi, A4 Kağıdı, Müzik Çalar, Top, Ek-2.1., Ek-2.2., Ek-2.3., Ek-2.4., https://youtu.be/a6iAQ07tNNU , https://youtu.be/oDvearIcpQU .
SÜRE	2 saat
ÖĞRENME ORTAMI	Grupla Psikolojik Danışma Odası
OTURMA DÜZENİ	Çember Oturma Düzeni
HAZIRLAYAN	Ali SONKUR

Uygulama Süreci

1. Lider, grup üyelerinin hepsine ikinci oturuma geldikleri için teşekkür eder ve her bir grup üyesine selam vererek yoklama alır. (4 dk.)
2. Lider, yoklama bittikten sonra grup üyelerinin genel olarak duygu durumunu kontrol eder. Lider duygu durum kontrolü yaparken grup üyelerinden gönüllü olanlardan bir veya ikisine söz hakkı vererek, güne/geçen haftaya dair olumlu bir anısını paylaşmasını ister. (4 dk.)
3. Lider, şu şekilde bir önceki oturumun özetini yapar: *“Arkadaşlar ilk olarak geçen hafta bir araya geldik. Geçen hafta, ilk haftamız olmasından dolayıyla birbirimizi tanımaya çalıştık. Haftada bir kez olmak üzere yapacağımız on bir haftalık yolculuk için kurallarımızı, grup amaçlarımızı ve bireysel amaçlarımızı belirledik. Örnek verecek olursak grup kurallarımızdan bir tanesi gizlilikti. Gizlilik; grup içinde konuşulan tüm konular, düşünceler, duygular, inançlar, tutumlar sadece grup içinde kalacak. Kimseyle paylaşılmayacak. Öğrenciler eğer isterlerse sadece kendi duygu ve düşüncelerini paylaşabilirler idi. Grup amaçlarımızdan birine ise şöyle bir örnek verebiliriz: programın sonunda kariyer geleceğimizle ilgili yaşadığımız problemleri çözmek için profesyonel bir danışmana başvurarak profesyonel bir yardım almak. Bireysel amaçlarımıza gelince, onlar ise yine grup amaçlarımıza yakın amaçlardan*

oluşmaktadır. Yani, kariyerimizle ilgili profesyonel yardım başvurusunda bulunmak gibi...” (4 dk.)

4. Lider, bir önceki haftanın özetini yaptıktan sonra, bir önceki oturuma ilişkin grup üyelerinin söyleyecekleri bir şey varsa onlara söz hakkı tanır. Ancak burada söz alıp konuşmak isteyen olmazsa grup üyelerine geçen hafta ile ilgili bazı sorular sorarak onların sürece aktif olarak katılımını sağlar. Daha sonra ikinci haftanın etkinliklerine geçilir. Bunu şu şekilde yapar: “Arkadaşlar geçen hafta ile ilgili paylaşmak istediğiniz bir şey var mı? (Bir süre beklenir, eğer konuşmak isteyen varsa söz hakkı verilir yoksa grup üyelerine aşağıdaki sorular sorarak sürece etkin katılım sağlanmaya çalışılır ve daha sonra bir sonraki etkinliğe geçilir).

“..... geçen hafta grup kurallarımız, eğitim boyunca neler öğreneceğimiz, kişisel beklentilerimiz ve grup amaçlarımız üzerine konuştuk. Geçen hafta konuştuklarımız üzerine neler söylemek istersin? (8 dk.)

5. Lider, Ek-2.1.’deki (**Kariyer Gelişimini Etkileyen Faktörler**) açıklamaları grup üyelerine yapar. (4 dk.)

6. Lider, Ek-2.1.’deki (**Kariyer Gelişimini Etkileyen Faktörler**) açıklamaları grup üyelerine yaptıktan sonra, grup üyelerinden gönüllü olan birinden “**Kariyer Gelişimini Etkileyen Faktörler**” hakkında kısa bir değerlendirme yapmasını ister. Bunu şu şekilde yapar: “....., sence şu an okuduğun bölümü seçmeden bu faktörlerden hangisi, nasıl etkili oldu? Bize bununla ilgili kısa bir açıklama yapabilir misin?” (8 dk.)

Not: Grup üyesinin açıklamasını dinledikten sonra başka konuşmak isteyen var mı? diye sorar. Yoksa ikinci haftanın ısınma etkinliğine geçilir.

7. Lider, ikinci oturum için hazırladığı “**Beni Tanıtan Şapka**” etkinliğini açıklar ve sonrasında aşağıdaki değerlendirme sorularını sorarak grup üyelerine etkinliğin değerlendirmesini yaptırır: “Arkadaşlar bu hafta sizler için yeni bir etkinlik hazırladım. Etkinliğimizin adı “**Beni Tanıtan Şapka.**” Bu etkinlikte masada gördüğünüz karton, boya, makas ve yapıştırıcıları kullanarak bir şapka yapmanızı istiyorum. Ayrıca masanın üzerinde çeşitli şekilleri de kullanarak Ek-2.1.’de açıkladığım ilgi, yetenek, değer ve kişilik özelliklerimizi bu şekillere yazıp şapkanıza yapıştırmanızı istiyorum. Şapkanın üzerine isimlerinizi de yazacaksınız. Bu şapkayı elimize alıp incelediğimizde sizin ilgileriniz, yetenekleriniz, değerleriniz yani kişisel özellikleriniz hakkında bize bilgi verecek. Daha sonra şapkanıza yazdıklarınız üzerine konuşacağız. Şimdi başlayalım.”

Lider, etkinlik sonrası, grup üyelerine aşağıdaki değerlendirme sorularını sorarak etkinliğin değerlendirmesini yaptırır:

“Beni Tanıtan Şapka” etkinliği ilgi, yetenek, değer ve kişilik özelliklerinizi fark etmenize yardımcı oldu mu?”

“Sizce; ilgi, yetenek, değer ve kişilik özelliklerinizi bilmeniz size kariyerinize yönelik nasıl bir fayda sağlayabilir?”

“Sizce, şuan okumakta olduğunuz bölümleri seçmenizde hangi kişisel özellikleriniz etkili olmuştur?(9 dk.)

8. Lider, ısınma etkinliği ve değerlendirmesi bittikten sonra oturumun temel amacına geçmek için şu açıklamayı yapar: *“Bu hafta ilgilerimiz, yeteneklerimiz, değerlerimizi içeren kişilik özelliklerimiz üzerine paylaşımda bulunacağız. Ayrıca bizi etkilediğini düşündüğümüz bireysel faktörlerin kariyer gelişimimizdeki önemi üzerine konuşacağız. Arkadaşlar şimdi sizlere birer adet form vereceğim. Bu formun adı **“Kariyer Gelişimini Etkileyen Kişisel Özelliklerim”** (Ek-2.2). Bu formda, kendinize ait bilgileri dolduracaksınız. Bu formda sizden istenen bilgiler şu şekilde: cinsiyetiniz, kişilik özellikleriniz, yetenekleriniz, becerileriniz, sosyo-ekonomik durumunuz, hobileriniz, ilgileriniz, mesleki değerleriniz, mesleki olanaklarınız, potansiyeliniz ve ailenizin bu konudaki rolü gibi... Ancak burada bir yandan şunu da yapmanızı istiyorum. Kişisel özelliklerinizi yazarken bu özelliklerinizi nasıl geliştirebileceğinizi de düşünmenizi ve bir cümleyle yazmanızı istiyorum. (9 dk.)*

Not: Lider, grup üyeleri etkinliği yaparken önceden hazırladığı dinlendirici bir fon müziğin (Örnek; ney sesi) çalar.

9. Lider, grup üyeleri etkinliğini bitirdikten sonra grup üyelerini 4’erli gruplara ayırır. Her bir gruba bir isim verir ve bir lider atar. Daha sonra her bir grup kendi içinde tek tek her bir üyenin etkinlikte yazdıkları kişisel özelliklerini değerlendirir. (10 dk.)

10. Lider, kendi içinde her bir üyenin kişisel özellikleri değerlendirmesi bittikten sonra tüm grup üyelerini çember oturma düzenine geçirir ve kişisel özellikler üzerine büyük grup tartışması yaptırır. Bu tartışmada grup üyelerine şu soruları sorar:

“Arkadaşlar sizce herkesin kişisel özellikleri aynı mı?”

“Kişisel özelliklerin farklı olmasının sebebi ne olabilir?”

“Bu kişisel özellikler sizce kariyer gelişimimizi nasıl etkilemektedir?”

“4’erli grup halindeyken kişisel özelliklerinizle ilgili paylaşımlarınız sonucunda kişisel özelliklerinizle ilgili grup olarak nasıl bir sonuca ulaştınız?”

“Grup lideri olarak, sen grubunun kişisel özelliklerimizle ilgili vardığı sonuçla ilgili ne söylemek istersin?” (15 dk.)

11. Lider, daha sonra grup üyelerine, Naim SÜLEYMANOĞLU'nun biyografisini içeren bir video izletir (<https://youtu.be/a6iAQ07tNNU>) veya Aziz SANCAR'ın hayat hikayesinden kısa kesitler içeren bir video izletir (<https://youtu.be/oDvearIcpQU>). Video bittikten sonra grup lideri grup üyelerini dörderli gruplara ayırarak her bir gruba Ek-2.3'ü (**Örnek Kişinin Kişisel Özelliklerini Analiz Ediyorum**) verir. Bu form doğrultusunda hayat hikayesinde kesitler izledikleri kişinin özelliklerini Ek-2.3.'e yazmalarını ister. Daha sonra tüm üyeleri bir araya getirerek büyük grup tartışması yaptırır. Bu tartışmada şu soruları sorar:

“Hayatında kesitler izlediğiniz Naim SÜLEYMANOĞLU veya Aziz SANCAR'ın benzer kişisel özellikleri neler?”

“Sizce Naim SÜLEYMANOĞLU veya Aziz SANCAR'ın kişisel özellikleri onların kariyer gelişimlerine ne gibi katkılar sunmuştur? Neden?”

“Sizin de Naim SÜLEYMANOĞLU veya Aziz SANCAR'ın kişisel özelliklerine benzer kişisel özellikleriniz var mı?”

“Peki, sizin bu kişisel özellikleriniz kariyer gelişimize nasıl bir katkı sağlıyor/sağlar?”
(22 dk.)

12. Lider aşağıdaki soruları sorarak oturumun değerlendirmesini grup üyelerine yaptırır:

“Bugünkü yaptığımız etkinlikler, kişisel özellikleriniz konusunda hangi farkındalıkları kazanmanızı sağladı?”

“Hayatlarından kesitler izlediğiniz kişilerin bireysel özellikleri kariyer gelişimlerini ne derece etkilemiş olabilir?”

“Kişisel özelliklerinizi göz önünüze alacak olursanız hayatından kesitler izlediğiniz kişilerin bireysel özellikleriyle ortak özellikleriniz var mı? Varsa nelerdir?”

“Bugünkü etkinliklerde öğrendiklerimize başka eklemek istediğiniz bir şey var mı?”

“Bu hafta öğrendiklerimizi düşünecek olursanız bir sonraki hafta eğitimle ilgili sizi neler bekliyor olabilir?” (15 dk.)

13. Lider, grup üyeleri oturumun değerlendirmesini yaptıktan sonra kendisi oturumu genel olarak şu şekilde özetler: *“Arkadaşlar bugünkü oturumumuzda bireysel özelliklerimiz üzerine konuştuk ve bireysel özelliklerimizi keşfetmeye çalıştık. Daha sonra bireysel faktörlerin kariyer gelişimimiz üzerindeki önemini fark etmeye çalıştık. Bugünkü etkinliklere katılımız için hepinize teşekkür ederim. Önümüzdeki hafta: Kariyerimizle ilgili sosyal destek ağlarımız, kariyerimizi etkileyen sosyo-ekonomik koşullar ve kariyerimizi etkileyen kültürel faktörler üzerine konuşacağız. Sizden*

isteğim haftaya gelirken sosyal medya ya da diğer platformlarda bu konular üzerine kısa bir araştırma yapmanızdır.” (5 dk.)

14. Lider, “*Arkadaşlar bugünlük oturumumuzu burada sonlandırıyoruz. Haftaya yine aynı gün ve aynı saatte buluşmak üzere esenle kalın. Görüşmek üzere.”* diyerek oturumu sonlandırır. (3 dk.)



EKLER

EK-2.1. KARİYER GELİŞİMİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Cinsiyet: Bireye üreme işinde ayrı bir rol veren, erkekle dişiyi birbirinden ayıran yaradılış özelliğı. Örneğın, Erkek veya kadın.

İlgi: Belli bir olay, etkinlik veya nesneye yakınlık duyma. Örneğın, psikolojiye ayrı bir ilgi duyuyorum. Kendime Ahmet'i Ali'den daha yakın hissediyorum.

Yetenek: Bir kimsenin bir şeyi anlama veya yapabilme niteliğı; kabiliyeti, istidadı. Kişinin kalıtıma dayanan ve öğrenmesini çerçeveleyen sınır. Örneğın, Ayşe'nin bağlama çalmaya yeteneğı var. Berat'ın futbol oynamaya yeteneğı var.

Mesleki Yetenek: Belli bir meslek için ihtiyaç duyulan ilgi, yetenek, motivasyon, beceri ve kişilik özellikleri. Örneğın, Serap iyi bir terzi olabilir.

Beceriler: Bireyin elinden iş gelme durumu. Bireyin yatkınlık ve öğrenmeye bağılı olarak bir işi başarabilme ve bir işlemi amaca uygun olarak sonuçlandırma yeteneğı; mahareti. Örneğın, Alkan güzel yazı yazma becerisine sahip.

Hobiler: Bireyin mesleğı dışında yaptığı şeyler. Örneğın, bir öğretmenin, mesai saatleri dışında marangozlukla uğraşması.

Mesleki Olanaklar: Bireyin yapmış olduğı meslekte imkanları doğrultusunda elde edebileceğı imkanlar. Örneğın, bir eğitim fakültesinde okuyan bir öğrencinin öğretmen olduktan sonra ulaşabileceğı imkanlar.

Potansiyel: Gizil kalmış, henüz varlığı ortaya çıkmamış olan; gizil. Gelecekte oluşması, gelişmesi mümkün olan. Kullanılma hazır güç. Örneğın, Nazlı'nın şarkı söyleme potansiyeli var. İzlenimlerime göre Ahmet ilerde çok iyi bir şoför olabilir.

Değer: Bireyin tutumları, ihtiyaçları, normları, ilgileri, kişilik özellikleri ile beraber sosyal hayata uyum sağlamamızı etkileyen psikolojik yapılardır. Örneğın, Yaptığım meslek beni karşılaştığım güçlükler karşısında beni ayakta tutuyor.

Mesleki Değerler: Bir mesleğe girme sonucunda o mesleğın getirilerinden elde edilen doyumlar. O mesleğın kazanç durumu, sosyal güvencesi, kazandırdığı sosyal statü. Örneğın, yaptığım işten dolayı insanlar bana çok saygı duyuyor.

Sosyo-ekonomik Durum: Bireyin içinde doğup büyüdüğü sosyal sınıf ve kazandığı ekonomik gelir. Örneğın, ayda 30 bin tl kazanıyorum.

EK-2.2. KARIYER GELİŞİMİMİ ETKİLEYEN KİŞİSEL ÖZELLİKLERİM

Sıra No	Kişisel Özelliklerim	
1	Cinsiyetim	
2	İlgilerim	
3	Yeteneklerim	
4	Mesleki Yeteneklerim	
5	Becerilerim	
6	Hobilerim	
7	Mesleki Olanaklarım	
8	Potansiyelim	
9	Değerlerim	
10	Mesleki Değerlerim	
11	Sosyo- ekonomik Durumum	
12	Kişilik Özelliklerim	

EK-2.3. ÖRNEK KİŞİNİN KİŞİSEL ÖZELLİKLERİNİ ANALİZ EDİYORUM

Cinsiyeti:

İlgileri:

Yetenekleri:

Mesleki Değerleri:

Kişilik Özellikleri:

Becerileri:

Hobileri:

Mesleki Olanakları:

Potansiyeli:

Sosyo-ekonomik Durumu:

EK-2.4. UYGULAMA GÜVENİRLİĞİ FORMU

(KARİYER YARDIMI ARAMA TEMELLİ PSİKOEĞİTİM MÜDAHALE PROGRAMI)

Amaç: Bu formun amacı araştırmacının uygulamış olduğu KYATPP'nin uygulama sürecinde hazırlanmış olan plana ne ölçüde uygunluk gösterdiğini tespit etmektir.

Uygulama Yönergesi: Bu formda araştırmacının uygulayacağı müdahale programı öncesinde, süreç içerisinde ve sonrasında takip edeceği öğretim planı ve adımları sıralanmaktadır. Öncelikle bu formu dikkatle okuyunuz. Sonrasında formda bulunan uygulama adımlarını gerçekleştirdiğinde **“EVET”**, uygulama adımlarını gerçekleştirmediğinde ise **“HAYIR”** sütununa tik işareti koyunuz.

2. Hafta 2. Oturum Uygulayıcıyı Değerlendirme-Uygulama Güvenirliği Kontrol Listesi

Gözlemci:		Tarih:	
Araştırmacı:		Tarih:	
Sıra No	Uygulama Öncesi Yapılması Gerekenlerin Değerlendirmesi	Evet	Hayır
1	Araştırmacı uygulama öncesi uygulama ortamını hazır hale getirmiştir.		
2	Araştırmacı uygulamada kullanacağı materyalleri uygulama öncesinde hazırlamıştır.		
3	Araştırmacı uygulamaya saatinden önce gelmiş ve uygulamaya belirtilen saatte başlamıştır.		
Sıra No	Uygulama Esnasında Yapılması Gerekenlerin Değerlendirmesi (Süreç Değerlendirme)	Evet	Hayır
1	Araştırmacı grup üyelerine oturuma geldikleri için teşekkür etti ve güdüledi.		
2	Araştırmacı grup üyelerinin duygu durum kontrolünü yaptı.		
3	Araştırmacı ikinci haftanın kazanımına geçmeden önce “ Beni Tanıtan Şapka ” ısınma etkinliğini yaptı.		
4	Araştırmacı “ Beni Tanıtan Şapka ” etkinliği bittikten sonra grup üyelerinden geribildirim aldı.		
5	Araştırmacı, kişisel özellikler üzerine grup üyelerine bir değerlendirme yaptırdı.		
6	Araştırmacı, grup üyelerine bireysel özelliklerini yazdırdıktan sonra büyük grup tartışması yaptırdı.		
7	Araştırmacı grup üyelerinin bireysel özelliklerini diğerleri ile kıyaslayabilmesi için Naim SÜLEYMANOĞLU veya Aziz SANCAR’ın biyografisini anlatan kısa bir video izlettirdi.		
8	Araştırmacı Naim SÜLEYMANOĞLU veya Aziz SANCAR’ın kısa biyografisinin değerlendirmesini grup üyelerine yaptırdı.		
9	Araştırmacı, grup üyelerine Naim SÜLEYMANOĞLU veya Aziz SANCAR’ın kişisel özellikleri ile kendi kişisel özelliklerini kıyaslattırdı.		

10	Araştırmacı tüm grup üyelerini bireysel özelliklerinin kariyer gelişimleri üzerindeki önemi üzerine bir beyin fırtınası yaptırdı.		
11	Araştırmacı grup üyelerinin paylaşımları bittikten sonra grup üyelerine oturumun değerlendirmesini yaptırdı.		
12	Araştırmacı grup üyelerine oturumun değerlendirmesini yaptırdıktan sonra kendisi de oturumu kısaca özetledi.		
13	Araştırmacı grup üyelerine katılımları için teşekkür etti ve oturumu bitirdi.		



ÜÇÜNCÜ OTURUM
(Kariyerimde Çevresel Faktörlerin Rolü: Aile, Toplum ve Ekonomik Koşullar)

AMAÇ	Kariyer gelişimini etkileyen çevresel faktörleri keşfetmek.
KAZANIMLAR	Kariyeri ile ilgili sosyal destek ağlarını fark eder.
KATILIMCILAR	Üniversite Öğrencileri
KATILIMCI SAYISI	7
YÖNTEM	Sunuş Yoluyla Anlatım, Soru Cevap, Büyük Grup Tartışması,
ÖĞRETİM MATERYALLERİ	Müzik Çalar, Yapıştırıcı, Kalem, Silgi, Top, Ek-3.1., Ek-3.2., Ek-3.3., Ek-3.4.
SÜRE	2 saat
ÖĞRENME ORTAMI	Grupla Psikolojik Danışma Odası
OTURMA DÜZENİ	Çember Oturma Düzeni
HAZIRLAYAN	Ali SONKUR

Uygulama Süreci

1. Lider, grup üyelerine tek tek hoş geldin diyerek hem yoklama yapar hem de grup üyelerinin hepsi ile oturuma başlamadan temas kurarak duygu durum kontrolü yapar. (5 dk.)
2. Lider, ikinci haftanın özetini yapar: *“Sevgili arkadaşlar geçen hafta, kariyer gelişimimizi etkileyen bireysel faktörleri keşfetmeye çalıştık. Bunun için öncelikle ilgi, yetenek, değer ve kişilik özelliklerimizi keşfetmeye çalıştık ve sonrasında bireysel faktörlerin kariyer gelişimimizdeki önemi üzerine konuştuk. Hatırlarsanız, “Beni Tanıtan şapka” isimli bir etkinlik ve Naim SÜLEYMANOĞLU/Aziz SANCAR’ın hayatı ile ilgili kısa bir video izledik. Geçen hafta ile ilgili benim söyleyeceklerim bu kadar. Sizin eklemek istediğiniz bir şey var mı?”* (bir süre beklenir ve konuşmak isteyen grup üyesine söz hakkı verilir. Söz almak isteyen yoksa bir sonraki aşamaya geçilir). (5 dk.)
3. Lider, üçüncü oturum için hazırladığı ısınma etkinliğini şu şekilde açıklar ve yaptırır: *“Bugün oturumumuza yine bir etkinlik ile başlayacağız. Bu etkinlik esnasında çevremizde sürekli karşılaştığımız ama fark edemediğimiz kişilerin hayatımıza nasıl etkileri olabileceğini düşünmenizi istiyorum. Şimdi herkes ayağa kalksın. Herkes serbest bir şekilde yürüsün. (Belli bir süre yürüdükten sonra) Karşılaştığımız kişilerle göz teması kurun. Yürümeye devam edin. Bu sefer karşılaştığınız kişilere gülümseyin. Yürümeye devam edin. Bu seferde karşılaştığınız kişilere başınızla selam verin. Yine yürümeye devam edin. Bu sefer karşılaştığınız kişilerle son olarak göz göze gelip*

başınızla selam verip “merhaba” deyin.” Isınma etkinliği bittikten sonra Lider, temel etkinlik için bir sonraki etkinliğe geçer. (8 dk.)

4. Grup lideri ısınma etkinliği ile ilgili paylaşımları bitirip üçüncü oturumun temel etkinliğine geçmeden önce, Ek-3.1. formu ile ilgili grup üyelerine bir açıklama yapar. (8 dk.)

5. Lider, kariyer gelişimimizi etkileyen çevresel faktörlerle ilgili açıklaması bittikten sonra her bir üyeye Ek-3.1. formundan bir adet verir. Her üyenin kendi kariyer gelişimini etkileyen olumlu ve olumsuz çevresel faktörleri yazmalarını ister. (5 dk.)

6. Lider, grup üyeleri Ek-3.1. formunu doldurduktan sonra gruba dönerek aşağıdaki soruları sorarak büyük grup tartışması başlatır:

“Arkadaşlar, kariyer gelişimimizi etkileyen bu çevresel faktörleri 0 ile 100 arasında bir derecelendirme ölçeği ile ölçeklendirsek bu faktörler kariyer gelişimimizi ne derece etkiliyor olabilir?”

“Sizce kariyer gelişimimizi etkileyen bu çevresel faktörler toplumun her kesimindeki bireyler için de geçerli mi? Evetse neden? Hayırsa neden?”

“Sizce kariyer gelişimimizi etkileyen bu çevresel faktörleri en çok etkileyenden en az etkileyene doğru sıralamış olsak sizce sıralama nasıl olurdu?” (20 dk.)

7. Lider, grup üyelerinden, kariyerlerini etkileyen çevresel faktörleri, kariyer gelişim süreçlerinde nasıl kullanabileceklerine ilişkin Ek-3.2.’deki açıklamaları yapar. Daha sonra örnek bir stratejiyi kendisi geliştirir. Sonrasında her bir üyeye, bir strateji geliştirmesi için Ek-3.3. formunu verir. Her bir grup üyesinden belirledikleri faktörleri düşünerek, verilen hazır formu da kullanarak bir strateji geliştirmelerini ve bu stratejileri grup üyeleri ile paylaşmasını ister. (35 dk.)

8. Lider, grup üyelerinin paylaşımları bittikten sonra oturumu değerlendirme zamanının geldiğini vurgular ve şu soruları sorarak oturumun değerlendirmesini yaptırır:

“Bugünkü yaptığımız etkinler sizlere kariyer gelişimimizi etkileyen çevresel faktörler konusunda ne kazandırdı?”

“Kariyer gelişimimizi etkileyen çevresel faktörlerden olumsuz olanları kendi lehimize çevirebilir miyiz? Evetse nasıl çevirebiliriz? Hayırsa neden çeviremeyiz?”

“Kariyer gelişimimizi etkileyen çevresel faktörler herkeste aynı oranda mı etkilidir? Evetse neden? Hayırsa neden?”

“Bugünkü etkinliklerde öğrendiklerimize başka eklemek istediğiniz bir şey var mı?” (25 dk.)

9. Lider, grup üyeleri oturumun değerlendirmesini yaptıktan sonra kendisi oturumu genel olarak şu şekilde özetler: *“Arkadaşlar bugünkü oturumumuzda kariyer gelişimimizi etkileyen çevresel faktörler üzerine konuştuk. Bu çevresel faktörlerden olumsuz olarak etkilendiklerimizi kendi lehimize çevirecek bir strateji geliştirmeye çalıştık. Hepinize çok teşekkür ederim. Önümüzdeki hafta: Kariyer gelişimimizi etkileyen problem alanları üzerine konuşacağız.* (5 dk.)

10. Lider, oturumun bittiğini ilan eder, oturumu sonlandırır. (5 dk.)



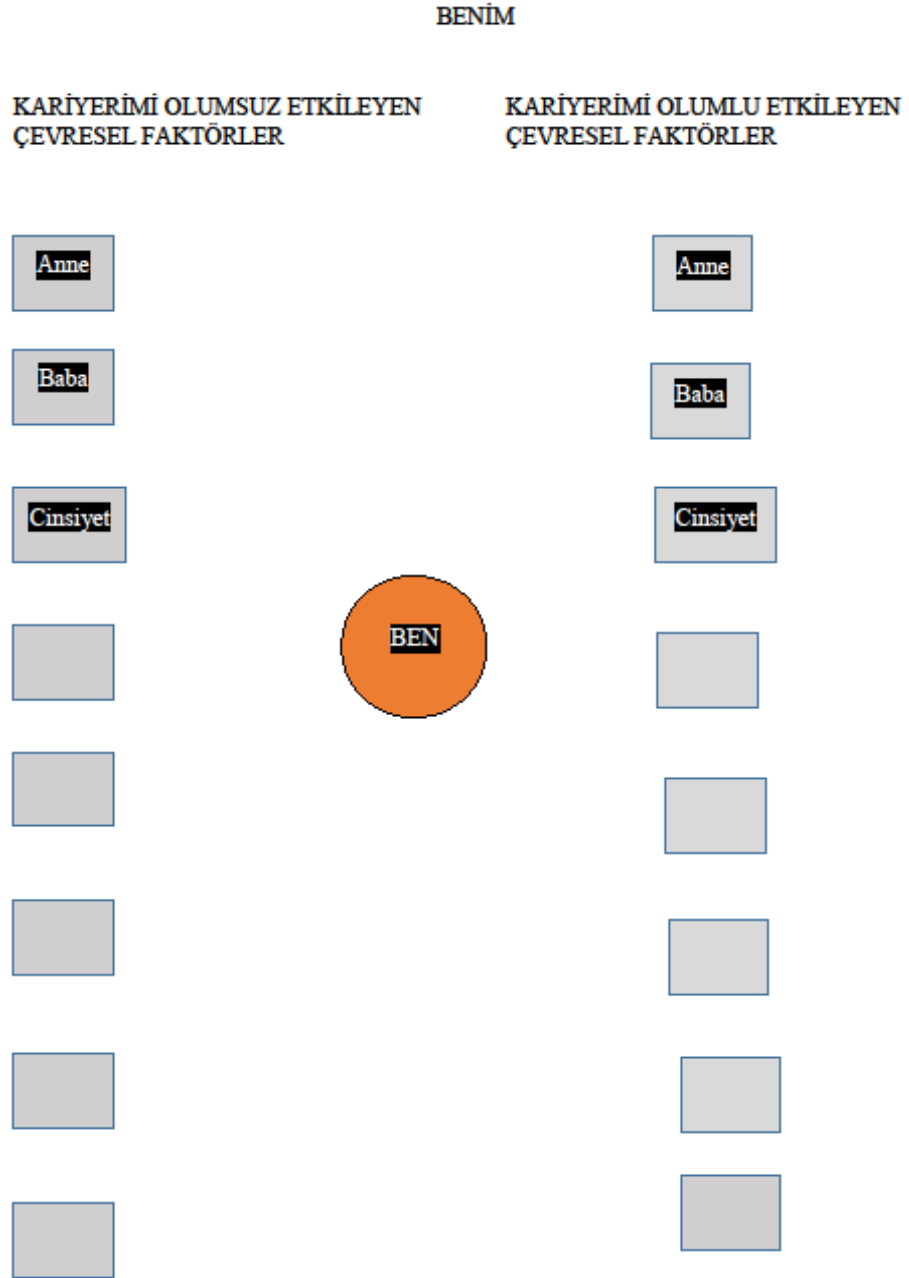
EKLER

EK-3.1. KARIYER GELİŞİMİMİ ETKİLEYEN ÇEVRESEL FAKTÖRLER

Değerli arkadaşlar, bugünkü oturumumuzda kariyer gelişimimizi etkileyen çevresel faktörler üzerine konuşacağız. Bunun için size elinizdeki Ek-3.1 formunu verdim. Bu formun sol tarafında kariyer gelişiminizi olumsuz etkilediğini düşündüğünüz çevresel faktörleri yazacağız, sağ tarafa ise kariyer gelişimimizi olumlu yönde etkileyen çevresel faktörleri yazacağız. Peki, bu çevresel faktörler nelerdir dediğinizi duyar gibiyim. Çevresel faktörler: kariyer yolculuğumuzda ilişki içinde olduğumuz sosyal çevremizden (anne, baba, abi, abla, kardeş, arkadaşlar, öğretmenler...) tutunda sosyo-ekonomik durumumuz, cinsiyetimiz, kültürel faktörler, staj imkanları, kariyer merkezi, aldığımız eğitimler gibi şeylerin hepsi bu çevresel faktörlerin içine girer. Bu faktörler bizi kariyer yolculuğumuzda olumlu ya da olumsuz etkilemiş olabilir. Onun için verdiğim formum sol tarafına olumsuz etkileyen çevresel faktörleri sağ tarafına da olumlu etkileyen çevresel faktörleri yazmanızı istiyorum. Formda bazı yerleri boş bıraktım. Oralara sizin doldurmanızı istiyorum. Buyurun başlayalım.” der ve etkinliği başlatır.

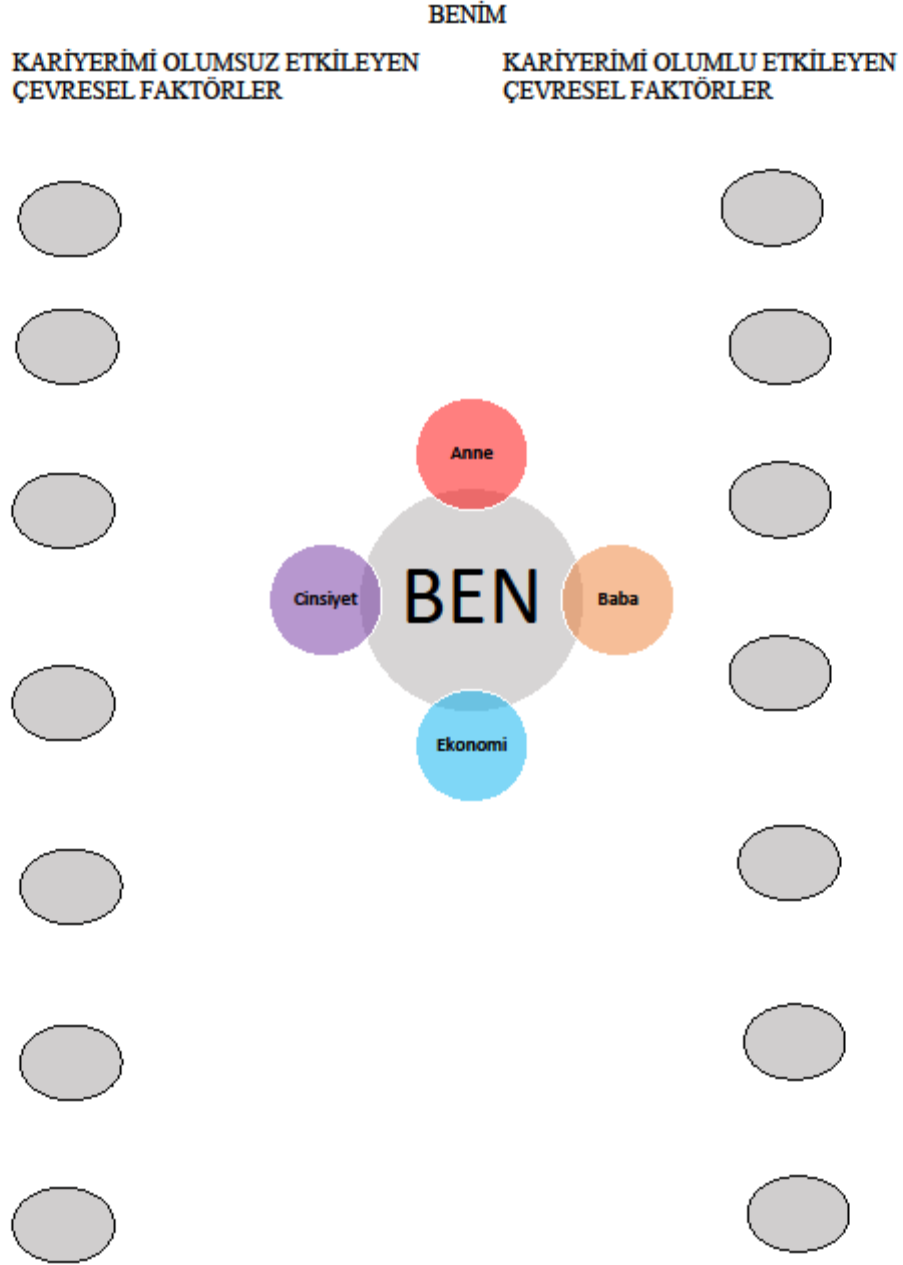
Ek-3.1.'in devamı.

EK-3.1.



Ek-3.1.'in devamı.

EK-3.1..



EK-3.2. KARİYER ENGELİMDEN NASIL FAYDALANABİLİRİM

“Arkadaşlar şimdi sizlere elimde gördüğünüz Ek-3.3. formunu vereceğim. Bu formu kullanarak bugün oturum sürecinde kariyer gelişiminizi etkilediğini düşündüğünüz çevresel faktörleri göz önüne alarak, bu faktörleri kariyer gelişim sürecimizde nasıl daha etkili kullanabileceğimize dönük bir strateji geliştirmenizi istiyorum. Örneğin, üniversitede bir kulüp faaliyeti var. Siz bu kulübü kariyer gelişiminiz için nasıl kullanabilirsiniz. Bir başka örnek, okuduğunuz bölümle ilgili üniversitemiz bir eğitim veriyor. Siz, kariyer gelişiminiz için bu eğitimden nasıl faydalanabilirsiniz? Gibi durumları düşünerek, bu çevresel kaynakları nasıl kullanabileceğinize ilişkin bir strateji geliştirmenizi istiyorum. Örnek bir strateji şu şekilde olabilir:

“Üniversite ikinci sınıf Sivil Havacılık veya Lojistik Destekleri Bölümünde okuyorum. Bu alanda beni tatmin edecek saygınlık ve para kazanmak istiyorum. Fakat önümde yabancı dil bilmemek gibi önemli bir engelim var. Arkadaşlardan duyduğum kadarıyla üniversitede bir dil kursu açılacmış. Ayrıca üniversite öğrencilerine ise % 50 indirimli olacakmış. Ekonomik şartlarım bu kursu almaya el vermiyor. Ama bu kursu da kariyerim için almam gerekiyor. Bunun için öncelikle kurs yetkilisi ile iletişime geçip ekonomik durumumun iyi olmadığını ancak yabancı dil öğrenmem gerektiğini onlara anlatacağım. Eğer beni bu şartlarda kabul ederlerse bu kursa katılmaya çalışacağım. Kabul etmezlerse ona göre farklı bir formül bulmaya çalışacağım.”

Ek-3.3. KARIYERİMİ ETKİLEYEN ÇEVRESEL FAKTÖRLER

Strateji 1:

Babamın kariyerimi olumlu yönde etkilediğini düşünüyorum. Babam, kariyerimde benim motivasyonumu arttırarak, bana ekonomik destek vererek kariyerimi olumlu yönde etkilediğini düşünüyorum. Dolayısıyla ben, halen elimde imkan varken ve ekonomik özgürlüğümü halen elde etmemiş durumda iken babamın bana olan desteğini daha fazla arttırmak istiyorum. Bunun için alanımla ilgili üniversitedeki eğitimleri inceledim. Bu eğitimler içinde hem ekonomik koşulları hem de kariyer gelişimime çok fazla katkı sunacağını düşündüğüm bir iki kurs var. Bu eğitimleri almak istiyorum. Bunun için babamla bu konuda konuşup, bana para desteğini sağlamak ve bu eğitimlerle ilgili bir takvim oluşturmak önceliklerim arasında...

Strateji 2:

Ekonomik özgürlüğümü kazanamamış olmak ve ailemin de bu konuda bana olan desteğinin yeterli olmaması kariyerimi olumsuz yönde etkilediğini düşünüyorum. Ama ben bu olumsuz durumu olumlu bir duruma çevirebilirim. Bunun için üniversitede açılan yarı zamanlı iş imkanlarını takip edip, varsa orada kendime bir iş ayarlayabilirim. Yine okuduğum şehirde part-time çalışabileceğim bir iş var ise, o işleri araştırarak bir iş bulabilirim. Ayrıca alabileceğim burs imkanlarını da araştırıp bu burs başvurusunda bulunabilirim...

Strateji 3:

Strateji 4:

Ek-3.4. UYGULAMA GÜVENİRLİĞİ FORMU

(KARİYER YARDIMI ARAMA TEMELLİ PSİKOEĞİTİM MÜDAHALE PROGRAMI)

Amaç: Bu formun amacı araştırmacının uygulamış olduğu KYATPP'nin uygulama sürecinde hazırlanmış olan plana ne ölçüde uygunluk gösterdiğini tespit etmektir.

Uygulama Yönergesi: Bu formda araştırmacının uygulayacağı müdahale programı öncesinde, süreç içerisinde ve sonrasında takip edeceği öğretim planı ve adımları sıralanmaktadır. Öncelikle bu formu dikkatle okuyunuz. Sonrasında formda bulunan uygulama adımlarını gerçekleştirdiğinde **“EVET”**, uygulama adımlarını gerçekleştirmediğinde ise **“HAYIR”** sütununa tik işareti koyunuz.

3. Hafta 3. Oturum Uygulayıcıyı Değerlendirme-Uygulama Güvenirliği Kontrol Listesi

Gözlemci:	Tarih:		
Araştırmacı:	Tarih:		
Sıra No	Uygulama Öncesi Yapılması Gerekenlerin Değerlendirmesi	Evet	Hayır
1	Araştırmacı uygulama öncesi uygulama ortamını hazır hale getirmiştir.		
2	Araştırmacı uygulamada kullanacağı materyalleri uygulama öncesinde hazırlamıştır.		
3	Araştırmacı uygulamaya saatinden önce gelmiş ve uygulamaya belirtilen saatte başlamıştır.		
Sıra No	Uygulama Esnasında Yapılması Gerekenlerin Değerlendirmesi (Süreç Değerlendirme)	Evet	Hayır
1	Araştırmacı, grup üyelerine oturuma geldikleri için teşekkür etti ve selamladı.		
2	Araştırmacı, üçüncü haftanın kazanımına geçmeden önce yaptırdı.		
3	Araştırmacı üçüncü haftanın kazanımı için Ek-3.1. formundaki açıklamayı yaptı.		
4	Araştırmacı, grup üyelerine Ek-3.1. formunu dağıtarak kariyer gelişimlerini etkileyen çevresel faktörleri yazmalarını istedi.		
5	Araştırmacı, grup üyelerine kariyer gelişimlerini etkileyen faktörler üzerine büyük grup tartışması yaptırdı.		

6	Araştırmacı, grup üyelerinden kariyer gelişimlerini etkileyen çevresel faktörleri düşünerek görsel bir sunum hazırlattı ve sunumu yaptırdı.		
7	Araştırmacı, grup üyelerinin kariyerlerini etkileyen belirledikleri çevresel faktörleri, kariyer gelişim süreçlerinde nasıl kullanabileceklerine ilişkin her bir üyeye bir strateji geliştirmesini sağladı.		
8	Araştırmacı grup üyelerinin yaptıkları kariyer stratejilerini diğer grup üyeleri ile paylaşmasını sağladı.		
9	Araştırmacı, paylaşımları bittikten sonra grup üyelerine oturumun değerlendirmesini yaptırdı.		
10	Araştırmacı grup üyelerine oturumun değerlendirmesini yaptırdıktan sonra kendisi de oturumu kısaca özetledi.		
11	Araştırmacı grup üyelerine katılımları için teşekkür etti ve oturumu bitirdi.		

DÖRDÜNCÜ OTURUM
(Kariyer Yolculuğumdaki Engeller: Problemleri Tanımlama ve Anlama)

AMAÇ	Kariyer gelişimini etkileyen problem alanlarını belirlemek.
KAZANIMLAR	Kariyer gelişimini etkileyen problem alanlarını fark eder. Kariyer geleceği ile ilgili problem alanlarına yönelik çözümler sunar.
KATILIMCILAR	Üniversite Öğrencileri
KATILIMCI SAYISI	8
YÖNTEM	Anlatım, Büyük Grup Tartışması, Beyin Fırtınası.
ÖĞRETİM MATERYALLERİ	Tahta, Tahta Kalem, Top, Müzik Çalar, İp (en az 2 m), Ek-4.1., Ek-4.2., Ek-4.3., https://youtu.be/ob8TNqQw2hY .
SÜRE	2 saat
ÖĞRENME ORTAMI	Grupla Psikolojik Danışma Odası
OTURMA DÜZENİ	Çember Oturma Düzeni
HAZIRLAYAN	Ali SONKUR

Uygulama Süreci

1. Lider, grup üyelerine tek tek hoş geldin diyerek yoklama yapar. (3 dk.)
2. Lider üçüncü haftanın özetini şu şekilde yapar: “Arkadaşlar, geçen hafta kariyer gelişimimizi etkileyen çevresel faktörler üzerine konuştuk. Kariyerimizi etkileyen sosyal destek ağlarımızı keşfetmeye çalıştık. Geçen hafta ile ilgili konuşmak isteyen var mı? (Söz almak isteyen grup üyelerine söz hakkı verilir. Yoksa bir sonraki aşamaya geçilir).” (5 dk.)
3. Lider, bir önceki haftanın özetlemesi bittikten sonra dördüncü oturum için hazırladığı ısınma etkinliğini açıklar ve ısınma etkinliğini grup üyelerine yaptırır. Lider, ısınma etkinliği için şu açıklamayı yapar: “Arkadaşlar bugün oturumumuza yine bir ısınma etkinliği ile başlayacağız. Etkinliğimizin adı: **“Aman Dikkat! Elektrik Çapmasın!”** Bu etkinliği şu şekilde yapacağız. İki sandalye arasına elimde görmüş olduğunuz şu ipi gerdireceğim. Sonrasında gerdirdiğimiz bu ipin kendisinden başlayarak 2 adım sayıp, ip ve sandalyeler etrafına bir daire çizeceğim. Aranızda bir kişiyi ebe olarak seçeceğiz. Diğerleri de sandalyeler, daire ve ebe çevresinde bir çember oluşturacak. Ebe bulunduğu yerden ipe ve çizdiğimiz daireye değmeden karşıya geçmeye çalışacak. Tabi ipin altından geçmek yasak. Gerdirdiğimiz bu ip ve çizdiğimiz daire elektrikli olduğu için ipe ve daireye dokunmak yasak. Ebe ipin üzerinden ve dairenin içinden geçerken diğer arkadaşlar hep bir ağızdan **“Aman Dikkat! Elektrik Çapmasın!”** diye bağıraraklar.” Lider bu arada bir aksiyon müziği çalar ve etkinliği başlatır. (10 dk.)

4. Lider, ısınma etkinliği bittikten sonra dördüncü oturumun **“Kariyer gelişimini etkileyen problem alanlarını fark eder ve kariyer geleceği ile ilgili problem alanlarına yönelik çözümler sunar.”** kazanımları için ilk olarak şu açıklamayı yapar: *“Bu hafta kariyer gelişimimiz üzerinde etkili olduğunu düşündüğümüz problem alanları üzerine konuşacağız. Arkadaşlar, kariyer gelişimimizi etkileyen birçok faktör vardır. Bu faktörlerden bazıları ise kariyer gelişimimiz önündeki yaşadığımız problemlerdir. Bu problemler aşılmadıkça kariyer gelişimimizi tamamlamamız pek mümkün olmaz. O yüzden kariyer gelişimizin devam edebilmesi için önceliklerimizden bir tanesi de bu problemleri fark etmemiz ve bu problemlere yönelik çözümler üretmemiz gerekiyor. Kendimden örnek verecek olursam, benim kariyer gelişiminin önünde engel olduğunu düşündüğüm problemim... (Lider, burada kendi kariyer gelişiminin önünde engel olduğunu düşündüğü problemlerden birkaç (en az üç) örnek verir). Peki, size göre kariyer gelişiminizin önünde engel olduğunu düşündüğünüz problem nedir? Lütfen herkes birkaç dakika düşünsün ve bu problemlerini birkaç cümle ile ifade etsin.”* (10 dk.)

5. Grup üyeleri kariyer gelişimlerinin önünde engel olduğunu düşündükleri problem alanlarını söylerken grup lideri de söylenen problem alanlarını tahtaya bir iki kelime ile kodlayarak yazar (*ekonomik sıkıntılar, yabancı dil, sosyal kaygı, sağlık sorunlarım...*). (5 dk.)

6. Lider, grup üyelerinden, tahtaya yazdığı bu problem alanlarını somut bir cümle ile tek tek ifade etmelerini sağlar ve bu cümleleri tahtaya yazar. Örneğin: *“Kariyer gelişimin önünde ekonomik sıkıntılar büyük bir problem oluşturmaktadır. Yabancı dilimin zayıf olması kariyerim için önemli bir eksikliktir. Yaşadığım sosyal anksiyeteden dolayı insanlarla iletişim kurmakta zorlanıyorum. Bu da kariyerimi olumsuz etkiliyor. Sağlık sorunlarım kariyerim açısından çok büyük engeller teşkil ediyor.”*(10 dk.)

7. Lider, tahtaya yazılan somut örnek cümlelerden sonra şu açıklamayı yaparak beyin fırtınası başlatır ve ortaya koyulan çözüm önerilerini tahtaya yazar: *“Evet arkadaşlar, problemlerimizi somut olarak birkaç cümle de olsa ifade ettik. Peki, sizce bu problemleri nasıl çözebiliriz?”* (15 dk.)

8. Lider, bu aşamada ise grup üyelerinden, grup üyelerinin çözüm olarak ortaya koydukları çözüm önerilerini bir problem cümlesine dönüştürmelerini ister. Bunun için öncelikle kendisi birkaç örnek verir:

“Kariyer gelişimin önünde engel teşkil eden ekonomik sıkıntılarımı nasıl giderebilirim?”

“Profesyonel kariyerimde sürdürülebilir bir başarıyı yakalamak için ve sürekli bir gelişim sağlamak için yabancı dil sorunumu hangi yöntemleri kullanarak ortadan kaldıracabilirim?” (10 dk.)

9. Lider, grup üyelerinin ortaya koydukları problem ve çözüm önerilerini daha da somut bir hale getirmeleri için hazırladığı Ek-4.1.’daki açıklamaları yapar. Daha sonra her bir grup üyesine Ek-4.2. (***Kariyer Problemlerime İlişkin Problem Çözüm Döngüsü***) formundan birer adet verir ve önceki açıklamaları dikkate alarak kariyer gelişimlerini etkileyen bir problem alanını düşünmelerini ve bu problem alanına çözüm üretmelerini ve forma bu çözümü yazmalarını ister. (15 dk.)

10. Grup üyeleri ***“Kariyer Problemlerime İlişkin Problem Çözüm Döngüsü”*** formunu doldurduktan sonra lider, gönüllü grup üyelerinin hazırladıkları ***“Kariyer Problemlerime İlişkin Problem Çözüm Döngüsü”*** formuna yazdıklarını grubun diğer üyeleri ile paylaşmalarını ister. (10 dk.)

11. Lider, grup üyelerinin paylaşımları bittikten sonra oturumu değerlendirme zamanının geldiğini vurgular ve şu soruları sorarak oturumun değerlendirmesini yaptırır:

“Bugün, kariyer gelişimimizi etkileyen problem alanlarını keşfetme ve bu problemlere dair çözümler üretmeye çalıştık. Sizce kariyer gelişimimizi etkileyen problem alanları, hayatımızın her aşamasında karşılaşılabileceğimiz problemler midir? Evetse neden? Hayırsa neden?”

*“Öğrenmiş olduğumuz ***“Kariyer Problemlerime İlişkin Problem Çözüm Döngüsü”*** kariyer gelişimimizle ilgili bundan sonraki karşılaşıacağımız problem alanlarına yönelik çözümler üretmek için işlevsel bir form mudur? Evetse neden? Hayırsa neden?”*

*“***“Kariyer Problemlerime İlişkin Problem Çözüm Döngüsü”*** formunu kullanarak bundan sonraki süreçte kimseye ihtiyaç duymadan kariyer gelişiminize ilişkin problemleri tanımlayabilir ve çözümler üretebilir misiniz? Evetse neden? Hayırsa neden?”*

“Bu oturumda öğrendiklerimizi bundan sonraki hayatımızda, kariyerimizle ilgili karşılaştığımız problemlere ilişkin etkin bir şekilde kullanabilir miyiz? Evetse nasıl? Hayırsa neden?”

“Bu öğrendiklerimizi bundan sonraki hayatımızın farklı alanlarında karşılaştığımız problemlere ilişkin nasıl kullanabiliriz? (20 dk.)

12. Lider, oturumun değerlendirmesi bittikten sonra genel olarak kendisi de oturumu şu şekilde özetler: *“Arkadaşlar bugünkü oturumumuzda kariyer gelişimimizi etkileyen*

problem alanları üzerine konuştuk. Bu problem alanlarına yönelik çözüm üretmeye çalıştık. Ayrıca bu hafta bu problemleri kendi başımıza çözecek bir çözüm döngüsü formu elde ettik. Bugünkü etkinliklere katılımınız için hepinize teşekkür ederim. Önümüzdeki hafta: Kariyerimizle ilgili problem alanlarının kariyer geleceğimiz üzerinde ne gibi rolleri olabilir. Bunun üzerine konuşacağız. (5 dk.)

13. Lider, oturumun bittiğini ilan eder, oturumu sonlandırır. (2 dk.)



EKLER

EK-4.1. KARIYER PROBLEMLERİME İLİŞKİN PROBLEM ÇÖZÜM DÖNGÜSÜ

1. Kariyer Gelişimini Etkileyen Problemi Tanımla

- . Problemi anlamak için detaylı bir sorgulama yapın.
- . Problemin nedenlerini ortaya koyun?

2. Kariyer Gelişimini Etkileyen Probleme İlişkin Hedefin Nedir?

- . Bu problemi çözmekle ne amaçlıyorsunuz?
- . Amaçlarınızı; zamanı dikkate alarak, ölçülebilir, ulaşılabilir ve gerçekçi (SMART) olmasına dikkat edin.

3. Kariyer Gelişimini Etkileyen Probleme İlişkin Bir Strateji Geliştir

- . Problemin çözümü için farklı stratejileri göz önüne alın.
- . Problemin çözümü için belirlediğiniz her stratejinin avantajlarını ve dezavantajlarını da düşünerek en uygun stratejiyi belirleyin.

4. Kariyer Gelişimini Etkileyen Probleme İlişkin Bir Plan Yap

- . Karar verdiğiniz stratejiye uygun bir eylem planı hazırlayın.
- . Planınızı hayata geçirmek için bir takvim (zaman çizelgesi) oluşturun.
- . Problemi çözmek için size yardımcı olabileceğini düşündüğünüz kaynakları düşünün ve belirleyin.

5. Kariyer Gelişimini Etkileyen Probleme İlişkin Yaptığınız Planı Uygula

- . Yapmış olduğunuz planı takviminizi göz önüne alarak uygulayın.
- . Planın her aşamasında elde ettiğiniz sonuçları değerlendirin ve gerektiğinde planınızı revize edin.

6. Kariyer Gelişimini Etkileyen Probleme İlişkin Elde Ettiğiniz Çözümü Değerlendir

- . Elde ettiğiniz çözümü değerlendirin.
- . Amacınıza ne kadar yaklaştığınızı gözden geçirin.
- . Değerlendirme sonucunda düzeltilmesi gereken durumları belirleyin.

7. Kariyer Gelişimini Etkileyen Probleme İlişkin Ürettiğiniz Çözümlere Yönelik Geribildirim ve Düzenleme Yap

- . Çevrenizde çözümle ilgili geribildirim alın.
- . Gerekirse çözümü revize edin.

8. Kariyer Gelişimini Etkileyen Probleme İlişkin Elde Ettiğiniz Sonuçları İlet

- . Değerlendirme sonucunda başarılı bir çözüm elde edilmiş ise bu sonuçları başkalarıyla paylaşarak başkalarının benzer sorunlarını çözmesine katkıda bulunun.

EK-4.2. KARIYER PROBLEMLERİME İLİŞKİN PROBLEM ÇÖZÜM DÖNGÜSÜ

1. Kariyer Gelişimini Etkileyen Problemi Tanımla

.....
.....

2. Kariyer Gelişimini Etkileyen Probleme İlişkin Hedefin Nedir?

.....
.....

3. Kariyer Gelişimini Etkileyen Probleme İlişkin Bir Strateji Geliştir

.....
.....

4. Kariyer Gelişimini Etkileyen Probleme İlişkin Bir Plan Yap

.....
.....

5. Kariyer Gelişimini Etkileyen Probleme İlişkin Yaptığın Planı Uygula

.....
.....

6. Kariyer Gelişimini Etkileyen Probleme İlişkin Elde Ettiğin Çözümü Değerlendir

.....
.....

7. Kariyer Gelişimini Etkileyen Probleme İlişkin Ürettiğin Çözümlere Yönelik Geribildirim ve Düzenleme Yap

.....
.....

8. Kariyer Gelişimini Etkileyen Probleme İlişkin Elde Ettiğin Sonuçları İlet

.....
.....

EK-4.3. UYGULAMA GÜVENİRLİĞİ FORMU

(KARİYER YARDIMI ARAMA TEMELLİ PSİKOEĞİTİM MÜDAHALE PROGRAMI)

Amaç: Bu formun amacı araştırmacının uygulamış olduğu KYATPP'nin uygulama sürecinde hazırlanmış olan plana ne ölçüde uygunluk gösterdiğini tespit etmektir.

Uygulama Yönergesi: Bu formda araştırmacının uygulayacağı müdahale programı öncesinde, süreç içerisinde ve sonrasında takip edeceği öğretim planı ve adımları sıralanmaktadır. Öncelikle bu formu dikkatle okuyunuz. Sonrasında formda bulunan uygulama adımlarını gerçekleştirdiğinde **“EVET”**, uygulama adımlarını gerçekleştirmediğinde ise **“HAYIR”** sütununa tik işareti koyunuz.

4. Hafta 4. Oturum Uygulayıcıyı Değerlendirme-Uygulama Güvenirliği Kontrol Listesi

Gözlemci:	Tarih:		
Araştırmacı:	Tarih:		
Sıra No	Uygulama Öncesi Yapılması Gerekenlerin Değerlendirmesi	Evet	Hayır
1	Araştırmacı uygulama öncesi uygulama ortamını hazır hale getirmiştir.		
2	Araştırmacı uygulamada kullanacağı materyalleri uygulama öncesinde hazırlamıştır.		
3	Araştırmacı uygulamaya saatinden önce gelmiş ve uygulamaya belirtilen saatte başlamıştır.		
Sıra No	Uygulama Esnasında Yapılması Gerekenlerin Değerlendirmesi (Süreç Değerlendirme)	Evet	Hayır
1	Araştırmacı, grup üyeleriyle temas kurdu ve yoklama aldı.		
2	Araştırmacı, dördüncü haftanın kazanımına geçmeden önce “Aman Dikkat! Elektrik Çarpması!” oyununu oynattı.		
3	Araştırmacı, grup üyelerine kariyer gelişimlerini etkileyen problem alanları ile ilgili açıklama yaptı.		
4	Araştırmacı, grup üyelerine kendi kariyer gelişimlerini etkileyen problem alanlarından örnek verdirdi.		
5	Araştırmacı, kariyer gelişimi üzerinde etkili olduğunu düşündüğü problem alanları üzerine somut örnekler vererek bir cümle içerisinde kullandı.		

6	Araştırmacı, kariyer gelişimini etkileyen problem alanlarının çözümü üzerine grup üyelerine beyin fırtınası yaptırdı.		
7	Araştırmacı, grup üyelerinden kariyer gelişimini etkileyen çözüm önerilerini bir problem cümlesine dönüştürmelerini istedi.		
8	Araştırmacı, Ek-4.1. deki “Problem Çözüm Döngüsü” üzerine bir açıklama yaptı.		
9	Araştırmacı, grup üyelerinin kariyer gelişimleri üzerinde etkili olduğunu düşündükleri bir problemi ele alarak “Problem Çözüm Döngüsü” nü kullanarak bir çözüm üretmelerini sağladı.		
10	Araştırmacı grup üyelerinin yazdıkları çözüm önerilerini diğer grup üyeleri ile paylaşmasını sağladı.		
11	Araştırmacı, paylaşımları bittikten sonra grup üyelerine oturumun değerlendirmesini yaptırdı.		
12	Araştırmacı grup üyelerine oturumun değerlendirmesini yaptırdıktan sonra kendisi de oturumu kısaca özetledi.		
13	Araştırmacı grup üyelerine katılımları için teşekkür etti ve oturumu bitirdi.		

BEŞİNCİ OTURUM
(Kariyer Problemlerimi Analiz Ediyorum: Nedenler ve Çözüm Yolları)

AMAÇ	Kariyeri ile ilgili problem alanlarının kariyer geleceği üzerindeki rolünü kavrar.
KAZANIMLAR	Kariyeri ile ilgili problem alanlarının kariyer geleceğine etkisini fark eder.
KATILIMCILAR	Üniversite Öğrencileri
KATILIMCI SAYISI	8
YÖNTEM	Düz Anlatım, Sunuş Yoluyla Anlatım, Büyük Grup Tartışması.
ÖĞRETİM MATERYALLERİ	Data Show, Tahta, Tahta Kalem, Top, Müzik Çalar, Ek-5.1., Ek-5.2., Ek-5.3.
SÜRE	2 saat
ÖĞRENME ORTAMI	Grupla Psikolojik Danışma Odası
OTURMA DÜZENİ	Çember Oturma Düzeni
HAZIRLAYAN	Ali SONKUR

Uygulama Süreci

1. Lider grup üyelerine “Hoş geldiniz” diyerek hem oturumu başlatır hem de yoklama alır. (3 dk.)
2. Lider, dördüncü haftanın özetini şu şekilde yapar: “Arkadaşlar geçen hafta kariyer gelişimimizi etkileyen problem alanlarını belirlemeye çalıştık ve bu problem alanlarına çözüm önerileri için bir kariyer problem çözüm döngüsü oluşturduk. Bu süreçte şunu fark ettiğinizi düşünüyorum. Bizlerin olduğu gibi çevremizdeki birçok insanın kariyer gelişimini etkileyen problemleri var. Dolayısıyla bu konuda yalnız değiliz. Ancak bizler şuanda bu programa katılarak kariyer gelişimimiz üzerindeki problemleri fark edip çözüm üretmeye çalışıyoruz. Hatta geçen hafta bu problemlerin bazılarını fark ettik ve **“Kariyer Problemlerime İlişkin Problem Çözüm Döngüsünü”** kullanarak çözüm ürettik. Bazı arkadaşlarımız problemlerini grup içerisinde paylaştı diğer arkadaşlar da kendi çözüm önerilerini sundu.” (5 dk.)
3. Lider, beşinci oturumun ısınma etkinliğini açıklar, yaptırır ve aşağıdaki soruları sorar: “Arkadaşlar, bugün de haftaya sizinle yeni bir etkinlik yaparak başlayacağız. Etkinliğimizin adı: **“Yaşadık, Gördük ve Değerlendirdik.”** Arkadaşlar, şimdi, hepinizin oturduğunuz yerden geriye yaslanarak verdiğim komutlar doğrultusunda, anlattıklarımı zihninizde canlandırmasını istiyorum. Şimdi lütfen geriye yaslanın ve gözlerinizi kapatınız. Evet, şimdi derin bir nefes alın ve nefesinizi tutun. Şimdi nefesinizi bırakın. Şimdi yeniden derin bir nefes alın ve nefesinizi tutun. Nefesinizi bırakın. Gevşeyin.

Gevşeyin. Gevşeyin. Bir bankada gişe memuru olarak çalıştığınızı hayal edin. Sabah mesaisine başlayıp akşam mesai bitene kadar çalışıyorsunuz. Kurumunuz tarafından yapılan görevde yükselme sınavları yapılmasına rağmen yaptığınız işten almış olduğunuz doyum bu sınavlara girmenizi engellemektedir. Günler bu şekilde akıp giderken, bir gün şube müdürünüz, müşteriyle girmiş olduğunuz tartışmalı bir diyalogdan dolayı sizi mesai arkadaşlarınızın önünde azarlıyor. Bu duruma çok içerleniyorsunuz. Kurum için yaptıklarınız gözünüzün önüne geliyor. Gözyaşlarınıza engel olamıyorsunuz. Bu sırada bu durumdan aşırı rahatsız olduğunuz için ne yaparsam bu yaşadığım olumsuz durumun üstesinden gelebilirim diye düşünmeye ve sorgulamaya başlıyorsunuz. Düşünürken aklınıza birden görevde yükselme sınavları geliyor. Kendi kendinize neden olmasın, bende çalışıp şube şefi veya müdürü olabilirim. O zaman emir almak yerine emir veririm. Bu şekilde de beni rahatsız edecek amir baskısından da kurtulabilirim diye zihninizden geçiriyorsunuz. Rahatlıyorsunuz. Gözlerinizi yavaşça açınız.”

“Canlandırmış olduğumuz bu sahnede neler hissettiniz?”

“Gerçekte yaşama ihtimalinizin olduğu böyle bir probleme karşı siz olsanız öncelikli olarak nasıl bir çözüm bulurdunuz?”

“Yaşanabilecek bu tür problemler sizce, kariyer geleceğinizi nasıl etkiler veya etkileyebilir mi? Neden?” (20 dk.)

4. Lider, ısınma oyunu ve değerlendirmesi bittikten sonra, beşinci oturum için şu açıklamayı yapar ve aşağıdaki soruyu grup üyelerine yöneltir ve geri bildirim alır:
“Biraz önce yapmış olduğumuz etkinlikte anlatmaya çalışmak istediğim: yaşadığımız problemler, geleceğimizi olumlu veya olumsuz etkileyebilir. Bazen iş yerinde yaşadığımız olumsuz bir durum, moral ve motivasyonumuzu arttırarak görevde yükselme kararı almamıza yardımcı olurken bazen işten ayrılma ile sonuçlanabilir. Öyleyse bu problemleri önceden fark etmeli ve gerekli önlemleri almalıyız”

“Peki; sizce bizler, kariyer gelişimimiz üzerinde engel olduğunu düşündüğümüz bu problemleri çözmek için, herhangi bir adım atmazsak bu problemler çözülür mü?” (15 dk.)

5. Lider, ısınma oyunu ve değerlendirmesi bittikten sonra şu açıklamayı yapar:
“Arkadaşlar, tabi ki de problemlerimizi çözmek için bir adım atmazsak problemlerimiz çözülmeyecek ve problemlerimiz devam edecek. Şimdi sizlere kariyeri ile ilgili problemi olan bir bireye ait, bir senaryo vereceğim. Bu senaryo üzerine biraz

tartışalım istiyorum. Daha sonra hep beraber bu senaryoya uygun bir problem çözüm döngüsü oluşturalım.” (3 dk.)

6. Lider, yukarıdaki açıklamayı yaptıktan sonra Ek-5.1’deki örnek senaryoyu duvara yansıtır ve Ek-5.1.’deki soruları sorarak büyük grup tartışması başlatır. (15 dk.)

7. Lider, büyük grup tartışması bittikten sonra Ek-5.2.’yi duvara yansıtır ve Ek-5.2.’deki (***Kariyer Problemlerime İlişkin Problem Çözüm Döngüsü***) başlıkları tekrar grup üyelerine açıklar. Ayrıca Ek-5.2. formunu açıklarken grup üyelerinin konuyu daha iyi anlamalarını sağlayacak örnekler verir. (10 dk.)

8. Lider, daha sonra her bir grup üyesine Ek-5.2.’yi verir ve şu açıklamayı yapar ve grup üyelerinin Ek-5.2.’yi doldurmalarını sağlar: *“Arkadaşlar, elinizde gördüğünüz formu geçen hafta sizlere vermiştim. Şimdi, kariyerimizle ilgili gelecekte karşılaşma ihtimali olduğunuz bir problemi düşünmenizi istiyorum. Bu problemi elinizdeki **“Kariyer Problemlerime İlişkin Problem Çözüm Döngüsü”nü (Ek-5.2.)** kullanarak bir çözüm üretmenizi istiyorum.”* (25 dk.)

9. Lider, grup üyelerinin **“Kariyer Problemlerime İlişkin Problem Çözüm Döngüsü”nü** (Ek-5.2.) tamamladıktan sonra oturumun bittiğini ve değerlendirme zamanının geldiğini vurgular ve şu soruları sorarak oturumun değerlendirmesini yaptırır:

“Bugün, kariyer gelişimimizi gelecekte etkileyebilecek problem alanlarıyla ilgili etkinlikler yaptık. Bu oturumdan sonra gelecekte kariyerimizi etkileyebileceğini düşündüğümüz problemleri çözebilir misiniz?”

“Kariyerimizi etkileyebilecek problemler çevremizdeki herkeste aynı derece etkili midir? Evetse neden? Hayırsa neden?”

(15 dk.)

10. Lider, oturumun değerlendirmesi bittikten sonra kendisi de oturumu şu şekilde özetler: *“Arkadaşlar bugünkü oturumumuzda kariyerimizle ilgili yaşadığımız problemlerin kariyer geleceğimize olabilecek olası etkileri ve çözümleri üzerine konuştuk. Katılımınız için hepinize teşekkür ederim. Önümüzdeki hafta ise: Kariyer yardımı arama sürecine yönelik otomatik düşüncelerimiz üzerine konuşacağız. Ekleme istediğiniz bir şey var mı?* (5 dk.)

11. Lider, oturumun bittiğini ilan eder, oturumu sonlandırır. (2 dk.)

EKLER

EK-5.1.

Örnek Durum 1: Sınav Sonucu

Arkadaşlar, aşağıda günlük hayatta karşılaşılabileceğiniz örnek bir durum verilmiştir. Verilen durumu okuduktan sonra arkadaşlarınızla tartışarak en uygun çözüm yolunu ve aşamalarını belirleyiniz.

Dönem ortasında girdiğiniz vize sınavından istediğiniz sonucu alamadınız. Dersin hocası ise hem sinirli hem de geriye dönük hataları tartışmaya açık biri değil. Bu durum sizi oldukça rahatsız etmekte. Fakat bu duruma bir çözüm bulmanız gerekiyor. Çünkü sınav sonucunuz genel ortalamanızı düşürüyor. Bu da kariyeriniz için hedefinize koyduğunuz planı olumsuz olarak etkiliyor. Bu probleme uygun bir **“Kariyer Problemlerime İlişkin Problem Çözüm Döngüsü”** oluşturunuz.

Yapacağınız çözümde, verilen duruma uygun olarak;

Kariyer geleceğinizi engelleyeceğini düşündüğünüz bu problemi çözmek için ihtiyaçlarınız neler olabilir?

.....

Kariyer geleceğinizi engelleyeceğini düşündüğünüz problemin çözümü esnasında ne gibi engellerle karşılaşabilirsiniz?

.....

Kariyer geleceğinizi engelleyeceğini düşündüğünüz problemi çözmek için neler yapabilirsiniz?

.....

Kariyer geleceğinizi engelleyeceğini düşündüğünüz problemi çözmek için kimlerden destek alabilirsiniz?

.....

Kariyer geleceğinizi engelleyeceğini düşündüğünüz problemi çözmek için kimden ve nasıl destek alırdınız?

.....

Kariyer geleceğinizi engelleyeceğini düşündüğünüz problemi çözmek için bulduğunuz çözüm yolunu kariyer geleceğinizle ilgili karşılaştığınız başka bir problemde de kullanabilir misiniz?

.....

EK-5.2.KARİYER PROBLEMLERİME İLİŞKİN PROBLEM ÇÖZÜM DÖNGÜSÜ

1. Kariyer Gelişimini Etkileyen Problemi Tanımla

.....
.....

2. Kariyer Gelişimini Etkileyen Probleme İlişkin Hedefin Nedir?

.....
.....

3. Kariyer Gelişimini Etkileyen Probleme İlişkin Bir Strateji Geliştir

.....
.....

4. Kariyer Gelişimini Etkileyen Probleme İlişkin Bir Plan Yap

.....
.....

5. Kariyer Gelişimini Etkileyen Probleme İlişkin Yaptığın Planı Uygula

.....
.....

6. Kariyer Gelişimini Etkileyen Probleme İlişkin Elde Ettiğin Çözümü Değerlendir

.....
.....

7. Kariyer Gelişimini Etkileyen Probleme İlişkin Ürettiğin Çözümlere Yönelik Geribildirim ve Düzenleme Yap

.....
.....

8. Kariyer Gelişimini Etkileyen Probleme İlişkin Elde Ettiğin Sonuçları İlet

.....
.....

EK-5.3. UYGULAMA GÜVENİRLİĞİ FORMU

(KARİYER YARDIMI ARAMA TEMELLİ PSİKOEĞİTİM MÜDAHALE PROGRAMI)

Amaç: Bu formun amacı araştırmacının uygulamış olduğu KYATPP'nin uygulama sürecinde hazırlanmış olan plana ne ölçüde uygunluk gösterdiğini tespit etmektir.

Uygulama Yönergesi: Bu formda araştırmacının uygulayacağı müdahale programı öncesinde, süreç içerisinde ve sonrasında takip edeceği öğretim planı ve adımları sıralanmaktadır. Öncelikle bu formu dikkatle okuyunuz. Sonrasında formda bulunan uygulama adımlarını gerçekleştirdiğinde **“EVET”**, uygulama adımlarını gerçekleştirmediğinde ise **“HAYIR”** sütununa tik işareti koyunuz.

5. Hafta 5. Oturum Uygulayıcıyı Değerlendirme-Uygulama Güvenirliği Kontrol Listesi

Gözlemci:	Tarih:		
Araştırmacı:	Tarih:		
Sıra No	Uygulama Öncesi Yapılması Gerekenlerin Değerlendirmesi	Evet	Hayır
1	Araştırmacı uygulama öncesi uygulama ortamını hazır hale getirmiştir.		
2	Araştırmacı uygulamada kullanacağı materyalleri uygulama öncesinde hazırlamıştır.		
3	Araştırmacı uygulamaya saatinden önce gelmiş ve uygulamaya belirtilen saatte başlamıştır.		
Sıra No	Uygulama Esnasında Yapılması Gerekenlerin Değerlendirmesi (Süreç Değerlendirme)	Evet	Hayır
1	Araştırmacı, grup üyeleriyle temas kurdu ve yoklama aldı.		
2	Araştırmacı, beşinci haftanın amacına geçmeden önce “Çiğnenmiş Kural” ısınma etkinliğini yaptırdı.		
3	Araştırmacı beşinci haftanın amacını açıkladı.		
4	Araştırmacı, grup üyelerine Ek-5.1.'i duvara yansıtarak üzerine tartışma yaptırdı.		
5	Araştırmacı, grup üyelerine Ek-5.2. ile ilgili açıklama yaptı.		
6	Araştırmacı, grup üyelerine Ek-5.3.'ü yaptırdı.		
7	Araştırmacı, paylaşımları bittikten sonra grup üyelerine oturumun değerlendirmesini yaptırdı.		

8	Araştırmacı grup üyelerine oturumun değerlendirmesini yaptırdıktan sonra kendisi de oturumu kısaca özetledi.		
9	Araştırmacı grup üyelerine katılımları için teşekkür etti ve oturumu bitirdi.		



ALTINCI OTURUM

(Kariyerle İlgili Hatalı İnançlarımızı Fark Ediyorum: Yeniden Yapılandırma)

AMAÇ	Kariyer yardımı arama sürecine yönelik bilişsel çarpıtmaları veya hataları belirlemek.
KAZANIMLAR	Kariyer yardımı arama sürecine yönelik bilişsel çarpıtmalarını veya hatalarını keşfeder. Alternatif düşünme yollarını keşfeder.
KATILIMCILAR	Üniversite Öğrencileri
KATILIMCI SAYISI	8
YÖNTEM	Düz Anlatım, Drama, Büyük Grup Tartışması.
ÖĞRETİM MATERYALLERİ	Kalem, Tahta, Müzik Çalar, Top, Ek-6.1., Ek-6.2. Ek-6.3.
SÜRE	2 saat
ÖĞRENME ORTAMI	Grupla Psikolojik Danışma Odası
OTURMA DÜZENİ	Çember Oturma Düzeni
HAZIRLAYAN	Ali SONKUR

Uygulama Süreci

1. Lider, yoklama alır ve grup üyelerine “*Hoş geldiniz*” diyerek oturumu başlatır. (3 dk.)
2. Lider, yoklama aldıktan sonra geçen hafta işlenen konu ile ilgili kısa bir açıklama yaptıktan sonra gönüllü üyelere dönerek, “Geçen haftaki oturumda öğrendiklerinin yaşadığı kariyer problemlerine yönelik çözüm bulmaya yaradı mı?” diye sorar. Bunu şu şekilde yapar: “*Bugün yeni bir oturum için bir aradayız. Geçen haftaki oturumumuzda, kariyerimizle ilgili yaşadığımız problemlerin kariyer geleceğimize olabilecek olası etkileri ve çözümleri üzerine konuşmuştuk. Ayrıca “Yaşadık, Gördük ve Değerlendirdik” etkinliğini yaptık, örnek bir problem durumunu ele alıp “Kariyer Problemlerine İlişkin Problem Çözüm Döngüsü” formunu kullanarak ele aldığımız bir problem durumuna çözüm üretmeye çalıştık.*”
“Geçen hafta öğrendiklerimiz, yaşadığınız kariyer problemlerinize ilişkin çözümler bulmanıza yardımcı oldu mu? (Söz almak isteyen grup üyelerine söz verilir. Daha sonra bir sonraki aşamaya geçilir).(5 dk.)

3. Lider, bu hafta için tüm grup üyelerinin, kendi iç alemlerinde bir canlandırma yapabilecekleri şu ısınma etkinliğini yaptırır:

Birinci Etkinlik: Bütün grup üyeleri sandalyelerine oturur. Liderin verdiği yönerge doğrultusunda aşağıdaki canlandırmayı yaparlar. Lider, şu şekilde bir yönerge verir: *“Şuanda mezun olmuşsunuz. Çok önemli bir iş başvurusunda bulunacaksınız. Daha önce yapmış olduğunuz iş başvurularında olumsuz dönütler almışsınız. Bu iş başvurusu için beklediğiniz salonda, senden bir önceki iş başvurusunda bulunan kişi mülakata alınmış ve sonrasında siz mülakata alınacaksınız.”* Yönerge burada bitirilir. Daha sonra grup üyelerine A-B-C modeli [(A=Olay, B=Düşünce, C=Çıktılar (Duygu ve Davranış))] tahtaya yazılarak anlatılır. Sonrasında grup üyelerine şu sorular sorulur ve verilen cevaplar A-B-C modeli temel alınarak formülize edilip tahtaya yazılır ve yazılan duygu-düşünce ve davranışlar üzerine grup üyeleriyle tartışma yapılır:

“O an neler hissederdiniz?”

“Aklınızda neler geçirdi?”

“O an için neler yaptınız?”

İkinci Etkinlik: Bütün grup üyeleri yine sandalyelerine oturur. Lider, grup üyelerine şu yönergeyi verir: *“Çalışmış olduğunuz iş yerinde çok önemli bir teknisyensiniz. Daha önce yapmış olduğunuz bütün projeler, önceki yöneticileriniz tarafından çok beğenilmiş ve hep işlevsel hale getirilmiştir. Şuanda ise yeni bir proje hazırlamışsınız. Ancak son günlerde kuruma yeni bir müdür atanmış. Bu yeni gelen müdür hazırlamış olduğunuz yeni projenizi beğenmemiş. Ayrıca, projenin sunumu esnasında tüm iş arkadaşlarınızın gözü önünde sizi azarlamış.”* Yönerge burada bitirilir. Üyelere şu sorular sorulur ve verilen cevaplar, A-B-C modeli temel alınıp formülize edilerek tahtaya yazılır ve yazılan duygu-düşünce ve davranışlar üzerine grup üyeleriyle tartışma yapılır:

“O an neler hissederdiniz?”

“Aklınızda neler geçirdi?”

“O an için neler yaptınız?” (15 dk.)

4. Isınma etkinliği bittikten sonra lider, bu haftanın konusu ile ilgili Ek-6.1.’deki açıklamayı yapar. (15 dk.)

5. Lider, daha sonra grup üyelerine bilişsel çarpıtmalarına yönelik olarak alternatif bir düşünceyi nasıl bulacaklarına yönelik kısa bir açıklama yapar. Bunu şu şekilde yapar: *“Arkadaşlar şuana kadar bilişsel çarpıtmalarımızla ilgili bazı bilgiler öğrendik. Bilişsel çarpıtmalarımızın hayatımıza olumsuz etkilerini düşünürsek bu çarpıtmalarımızı olumlu bir düşünce olan alternatif bir düşünce ile değiştirmemiz kendimizi daha iyi*

hissetmemize katkı sunacaktır. Perki bu alternatif düşünce nedir? Alternatif düşünce: bireylerin bir konu veya olayla ilgili akla gelen ilk düşüncesinin aksine ilgili konu ve olayı daha iyi açıklayabilecek bir düşünce biçimidir. Örneğin, yürürken sizinle karşılaşmasına rağmen hatta gözünüzün içine bakmasına rağmen size selam vermeyen arkadaşınız hakkında; “Nasıl beni fark etmez, kesin bana değer vermiyor, şeklinde düşünmek yerine, bir derdi olmalı. Baksana beni bile fark etmedi. Yardıma ihtiyacı var herhalde, şeklinde olumsuz düşüncelerimizin yerine bizi yaralamayacak alternatif düşünceler üretmektir. Bu düşünce biçimine sahip olmak için kendimize daha önceki düşüncemizin yerine şu soruyu/soruları sorarak alternatif bir düşünce bulmamıza yardımcı olabiliriz: Bu durumu başka nasıl yorumlayabilirsin veya yaşanan bu durumun başka bir açıklaması olabilir mi?” Lider bu açıklamayı yaptıktan sonra konuya yönelik birçok örnek verir. Daha sonra bir sonraki etkinliğe geçer.

6. Lider, grupla psikolojik danışma odasına “Kariyer Merkezi” levhasını asar. İki gönüllü üye seçer. Bu üyelere biri “Kariyer Merkezi”nde çalışan kariyer danışmanını, diğeri ise kariyer merkezine kariyer gelişimi ile ilgili problemleri için danışmaya gitmeye karar vermiş bir danışanı canlandırır (*Burada danışan rolündeki gönüllü üyeye, kendi kariyerinle ilgili problem alanlarından birini düşünerek “Kariyer Merkezi”ne geldiğini ve danışma alacağını hayal etmesi söylenir*). Grubun diğer üyeleri ise, kariyer merkezinden içeri girmeye çalışan üyenin, Ek-6.1.’de ele alınan bilişsel çarpıtmalarını, iç ses olarak canlandırırlar. Lider ise, seslendirilen iç sesleri, tahtaya yazar. (10 dk.)

7. Lider, canlandırma bittikten sonra tahtaya yazdığı iç sesleri (***Bilişsel Çarpıtmaları***) grup üyeleri ile tekrar değerlendirir. (10 dk.)

8. Lider, daha sonra grup üyelerine bir senaryo “Ek-6.2.” vererek buradaki muhtemel bilişsel çarpıtmaları üyelere buldurur. (10 dk.)

9. Lider, grup üyeleri tarafından “Ek-6.2.”de bilişsel çarpıtmaların yerine alternatif düşünceler ve açıklamalar bulmaları yönünde teşvik eder ve Ek-6.2’yi alternatif düşünce ve açıklamalarla doldurmalarını ister. (10 dk.)

10. Lider, grup üyelerinin Ek-6.2.’yi doldurduktan sonra gönüllü olan grup üyelerinin yazmış olduğu yeni alternatif düşünce ve açıklamaları grupla paylaşmasını sağlar ve üzerine soru cevap yapılır. (10 dk.)

11. Lider, önceden seçtiği iki gönüllü üyeden yukarıda yaptıkları canlandırmayı tekrar canlandırmalarını ister. Diğer grup üyeleri yine iç sesini canlandırır. Bu kez grup üyesi “Kariyer Merkezine” girer ve diğer grup üyeleri onu alkışlarlar. Grup lideri üyeye şu soruyu sorar: “*Bu kadar dış ses sana buraya gitmenin sana bir faydası olmayacağını*

söylemesine rağmen sen kendine ne dedin de bu merkeze girmeyi başardın?” Grup üyesinin verdiği cevap dinlenir ve diğer grup üyeleri tarafından tartışılır. (10 dk.)

12. Lider, etkinliklerin bittiğini değerlendirme zamanının geldiğini vurgulayarak aşağıda soruları sorarak oturumun değerlendirmesi yapılır:

“Bugün yaptığımız etkinlikler, kariyer yardımı arama sürecine yönelik bilişsel çarpıtmalar konusunda hangi farkındalıkları kazanmanızı sağladı?”

“Kariyer yardımı arama sürecine yönelik bilişsel çarpıtmaları fark etme konusunda başka neler yapılabilirdi?”

“Gruptaki diğer arkadaşlarınızla benzer kariyer yardımı arama sürecine yönelik bilişsel çarpıtmalarınız var mıydı? Varsa nelerdi?”

“Kariyer yardımı arama sürecine yönelik bilişsel çarpıtmalar üzerine eklemek istediğiniz bir şey var mı?” (15 dk.)

13. Lider, haftanın etkinliklerini özetler ve bir sonraki haftanın konusu hakkında grup üyelerine kısaca bilgi verir: *“Arkadaşlar bugün, kariyerimizle ilgili konulardaki bilişsel çarpıtmalarımız üzerine konuştuk ve bu konuda A-B-C modeli ile bu bilişsel çarpıtmalarımızı formülize ettik. Haftaya ise, kariyer yardımı arama sürecini etkileyen duygularımızı nasıl yönetebiliriz? Sorusuna yanıt arayacağız.” (5 dk.)*

14. Lider, grup üyelerine oturumun bittiğini söyler ve oturumu bitirir. (2 dk.)

EKLER

EK-6.1. BİLİŞSEL ÇARPITMALAR VEYA HATALAR

Bilişsel terapi kuramına göre bireyin bilişsel yapısı otomatik düşünceler ve şemalardan oluşur. Otomatik düşünce; herhangi bir durum veya olay karşısında bireyden oluşan belirgin düşüncelerle beraber kendiliğinden ortaya çıkan (Beck, 2001) imgesel ve sözel parçalara verilen addır (Türkçapar, 2012). Otomatik düşüncelerin ortaya çıkmasında bireyin bilinçli bir çabası veya niyeti yoktur. Bireyin duyuları otomatik düşüncelerle beraber belirgin bir şekilde ortaya çıkar. Uzun cümleler şeklinde değil kısa, hızlı akışlı, genellikle gelip geçici, seri ve örtüktürler. Örneğin; iş başvurusunda bulunan bir kişinin aklında **“Beni yine işe almayacaklar.”** şeklinde otomatik düşünce geçebilir. Birey otomatik düşüncelerini, üzerinde düşünmeden ve değerlendirmeden doğru olarak kabul eder. Otomatik düşüncelerinin belirlenmesi, değerlendirilmesi, onlarla işlevsel bir biçimde çalışılması bireyde olumlu duyguların gelişmesine katkı sunar (Beck, 2001).

Otomatik düşüncelerin arka planında bireyin inandığı ama dile getirmekte zorlandığı, belli başlı kuralları ve varsayımları olan değişmeye karşı dirençli ara inançları vardır. Ara inançlar genellikle koşul cümleleri ile ifade edilir. Örneğin, **“değer vermezsem beni sevmes” ya da “bu sınavda 100 puan almazsam başarısızım demektir”** gibi (Beck, 2001). Ara inançların, otomatik düşüncelere göre değişmesi ve tanımlanması daha zordur. Ara inançlar daha çok bireyin doğrudan yaşantıları, gözlemleri ya da toplumun diğer kesiminden öğrenilen bilgiler sonucunda ortaya çıkar. Ara inançların; temel inançla çelişen yaşam olaylarını açıklayarak temel inancın sürüp devam etmesine **“Bana iyi davranıyorsa mutlaka benden bir çıkarı vardır”** ve temel inançla uyumlu yaşamının kurallarını sağlama işlevi vardır (başarısızım temel inancına sahip birisinin risk almamalıyım düşüncesine sahip olması). Ara inançların bir başka inancı ise, bireyi temel inancın güdülemesiyle ortaya çıkacak yoğun duygu durumundan korumaktır. Örneğin, değersizlik temel inancına sahip birisinin, **“Eğer çalışıp başarılı olursam değerli olurum”** diye bir ara inanca sahip olabilir (Türkçapar, 2012).

Bizim burada asıl üzerinde durmak istediğimiz şey, otomatik düşüncelerin ortaya çıkmasına sebep olan bilişsel çarpıtmalardır ve hatalardır. Bilişsel çarpıtmalar ya da hatalar bireyin düşüncelerini şekillendirirler. Yani belirgin bir psişik rahatsızlığa sebep olan otomatik düşüncelerin gelişmesine neden olurlar (Türkçapar, 2012). Bilişsel çarpıtmalar ya da hatalar şu şekilde kısaca özetlenebilir:

Felaketleştirme/Falcılık

Bireyin olay ve durumlara diğer sonuçları hesaba katmaksızın aşırı derecede abartarak tepki verme düşüncesidir. Örneğin; Bu işi de yüzüme gözüme bulaştırdığıma göre benden adam olmaz.

Ya Hep Ya Hiç/Siyah ya da Beyaz

Bireyin her türlü olay ve durumu yorumlarken veya değerlendirenken iki en uç noktayı referans alarak yorumlama düşüncesidir. Örneğin; Bağlamayı Erdal Erzincan gibi çalamıyorum. Öyleyse ben bağlama çalmayı bilmiyorum.

Meli/Malı'lamak/Koşullama

Bireyin kendisi veya diğerlerinin nasıl davranması gerektiği konusunda sabit bir düşüncesinin olmasıdır. Ayrıca bu durumların gerçekleşmesi durumunda kötü sonuçları abartma düşüncesi. Örneğin; Artık hiç hata yapmamalıyım.

Fedakarlık Seferberliği

Bireyin kendisini başkalarına feda etmeye ilişkin düşünce biçimi. Örneğin; Kardeşlerimin en büyüğü olduğuma göre evde annem yokken annelik yapmalıyım. Arkadaşımda onu çok seviyor. Öyleyse ondan vazgeçmeliyim.

Ya Olursa

Bireyin olay ve durumlar karşısında ya olursa sorusunu sorarak kendisine verdiği cevaplar karşısında tatmin olmama düşüncesi. Örneğin; Araba aldığımda ya kaza yapar ölürsem.

Kişiselleştirme

Bireyin başına gelen bir olayı veya dışardaki olay ve durumları kendisiyle ilgili olsun olmasın her şeyde kendisini sorumlu tutmasıdır. Örneğin; Elimi attığım dal kuruyor. Dolayısıyla benden medet bekleme.

Keyfi Çıkarsama

Bireyin yaşadığı durum esnasında herhangi bir kanıt olmaksızın ya da aksine gözle görülür bir kanıt olmasına karşın keyfi bir yargıya varma düşüncesidir. Örneğin; bana öyle baktığına göre kesin beni sevmiyor. Ya da eminim hoca bizi sınav kağıdını okumadan not vermiş.

Olumluyu Görmezden Gelme

Bireyin yaşadığı olumlu deneyimleri ya da başarıları görmezden gelme düşüncesi. Örneğin; Evet bu işte başarılı oldum ama bir şans eseri idi.

Duygusal Çıkarsama

Bireyin ortada düşündüğünün tersine birçok kanıt olmasına rağmen bu kanıtları görmezden gelerek sadece öyle inanıldığı için bir şeyin doğru olduğuna inanma. Türkçe dersinde 100 almama rağmen öyle inanıyorum ki bu benim başarılı olduğumu göstermez.

Etiketleme/Suçlama

Bireyin olay ve durumlar karşısında olumlu ve olumsuz sonuçlar rağmen kendisine ve diğerlerini etiketleme düşüncesidir. Örneğin; Ben aptalım tekiyim. O bu iyiliği yapsa da aslında kötü biridir.

Küçümseme veya Büyütme

Bireyin olay ve durumları olduğundan büyük veya küçük görme düşüncesidir. Örnek olarak yaptığı işleri ya olduğundan fazla abartarak çok oneli bir şeymiş gibi görmesi ya da olduğundan küçük görerek değersizleştirir. Örneğin; Bu sınavda 100 almazsam bu benim başarısız olduğumu gösterir. Kim olsa aynısını yapardı.

Zihinsel Filtreleme

Bireyin olay ve durumları yorumlarken olay esnasında olan biten ayrıntıları görmezden gelerek seçtiği bir detayı takılıp olayı seçtiği bu ayrıntıyla yorumlama düşüncesidir. Örneğin; İşinde başarılı olan bir kişinin yanlış yapıldığı zaman uyarıldığında, zaten ben başarısız biriyim. Bak adamlar beni yine uyardı.

Zihin Okuma

Bireyin olay ve durumlar karşısında, diğer olasılıkları hesaba katmaksızın diğerlerinin düşüncelerini okuduğuna inanma düşüncesi. Örneğin; beni çok önemsiyor. Bana böyle davrandığına göre kesin bana çok değer veriyor.

Aşırı Genelleme

Bireyin, bir veya birden fazla olaydan yola çıkarak tüm olay ve durumları kapsayan çıkarımlarda bulunma düşüncesidir. Örneğin; Eşinin bir hareketinden yola çıkarak tüm erkekler/kadınlar böyledir.

EK-6.2.

Örnek Durum 1: Şuanda mezun olduğunuz bölüme ait yapmış olduğunuz iş başvurusunda birçok aday arasında seçilerek büyük bir şirkette çalışmaya hak kazandınız. Şirket genel müdürü sizinle yapmış olduğu görüşmede, sorumluluk ve çalışma alanınızı bildirmesi üzerine kendi kendinize stres yapmaya başladınız. Kendi kendinize “Bu kadar aday arasında bu şirkette işe alındığıma göre çok çalışmalıyım, çünkü daha önceki çalıştığım yerde işleri hafife aldığım için her şeyi yüzüme gözüme bulaştırdım. Burada da aynı şeyi yaparsam beni buradan da kovarlar. Bir daha da iflah olmam. Yeni bir işte bulamam. Bu işte mutlaka başarılı olmalı, hatta terfi almalıyım” diye düşünmeye başladınız. Bu senaryodaki bilişsel çarpıtmalarınızı, nedenleri ile beraber yazınız.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

EK-6.3. UYGULAMA GÜVENİRLİĞİ FORMU

(KARİYER YARDIMI ARAMA TEMELLİ PSİKOEĞİTİM MÜDAHALE PROGRAMI)

Amaç: Bu formun amacı araştırmacının uygulamış olduğu KYATPP'nin uygulama sürecinde hazırlanmış olan plana ne ölçüde uygunluk gösterdiğini tespit etmektir.

Uygulama Yönergesi: Bu formda araştırmacının uygulayacağı müdahale programı öncesinde, süreç içerisinde ve sonrasında takip edeceği öğretim planı ve adımları sıralanmaktadır. Öncelikle bu formu dikkatle okuyunuz. Sonrasında formda bulunan uygulama adımlarını gerçekleştirdiğinde **“EVET”**, uygulama adımlarını gerçekleştirmediğinde ise **“HAYIR”** sütununa tik işareti koyunuz.

6. Hafta 6. Oturum Uygulayıcıyı Değerlendirme-Uygulama Güvenirliği Kontrol Listesi

Gözlemci:	Tarih:		
Araştırmacı:	Tarih:		
Sıra No	Uygulama Öncesi Yapılması Gerekenlerin Değerlendirmesi	Evet	Hayır
1	Araştırmacı uygulama öncesi uygulama ortamını hazır hale getirmiştir.		
2	Araştırmacı uygulamada kullanacağı materyalleri uygulama öncesinde hazırlamıştır.		
3	Araştırmacı uygulamaya saatinden önce gelmiş ve uygulamaya belirtilen saatte başlamıştır.		
Sıra No	Uygulama Esnasında Yapılması Gerekenlerin Değerlendirmesi (Süreç Değerlendirme)	Evet	Hayır
1	Araştırmacı, grup üyeleriyle temas kurdu ve yoklama aldı.		
2	Araştırmacı, ısınma oyununu oynattı ve değerlendirmesini yaptırdı.		
3	Araştırmacı, Ek-6.1.'deki açıklamaları grup üyelerine açıkladı.		
4	Araştırmacı, altıncı hafta için hazırladığı “Kariyer Merkezi” etkinliğini yaptırdı ve değerlendirmesini yaptırdı.		
5	Araştırmacı, Ek-6.2.'deki etkinliği üyelere yaptırdı.		
6	Araştırmacı, alternatif düşüncelere yönelik açıklamalarda bulundu.		
7	Araştırmacı, Ek-6.2.'deki etkinlikteki senaryodaki bilişsel		

	çarpıtmalara alternatif düşünce ve açıklamalar buldurdu.		
8	Araştırmacı, Ek-6.2.'deki açıklamalara alternatif düşünce ve açıklamalar bulan grup üyelerinden gönüllü olanların paylaşım yapmasını sağladı.		
9	Araştırmacı, grup üyelerine “Kariyer Merkezi” etkinliğini tekrar yaptırdı ve değerlendirmesini yaptırdı.		
10	Araştırmacı, grup üyelerine oturumun değerlendirmesini yaptırdı.		
11	Araştırmacı, oturumu kısaca özetledi ve haftanın konusu hakkında bilgi verdi.		
12	Araştırmacı grup üyelerine katılımları için teşekkür etti ve oturumu bitirdi.		

YEDİNCİ OTURUM

(Kariyer Sürecinde Duygusal Farkındalık ve Duygu Yönetimi Stratejileri)

AMAÇ	Kariyer yardımı arama sürecini etkileyen duyguları yönetmek.
KAZANIMLAR	Kariyer yardımı arama sürecini etkileyen duygularını fark eder. Kariyer yardımı arama sürecini etkileyen duygularını uygun bir biçimde ifade eder.
KATILIMCILAR	Üniversite Öğrencileri
KATILIMCI SAYISI	8
YÖNTEM	Düz Anlatım, Soru Cevap, Beyin Fırtınası, Büyük Grup Tartışması.
ÖĞRETİM MATERYALLERİ	Müzik Çalar, Tahta Kalemi, Balon, Yorgan İpi, Top, Ek-7.1., Ek-7.2.
SÜRE	2 saat
ÖĞRENME ORTAMI	Grupla Psikolojik Danışma Odası
OTURMA DÜZENİ	Çember Oturma Düzeni
HAZIRLAYAN	Ali SONKUR

Uygulama Süreci

1. Lider, grup üyeleriyle temas kurarak yoklama alır. (3 dk.)
2. Lider bir önceki haftanın özetini yapar: “*Sevgili arkadaşlar, geçen hafta, kariyer yardımı arama sürecimize yönelik bilişsel çarpıtmalarımız üzerinde durduk. Bu bilişsel çarpıtmalarımızı keşfetmek için etkinlikler yaptık ve bu etkinlikler esnasında A-B-C modelini kullanarak bilişsel çarpıtmalarımızı anlamaya ve bilişsel çarpıtmalarımızın kariyer yardımı arama sürecimizi nasıl etkileyebileceğini anlamaya çalıştık. Geçen hafta için aklıma gelenler şimdilik bunlar. Sizlerin eklemek istediği bir şey varsa hep beraber dinleyelim. Yoksa ısınma etkinliğine geçelim* (Söz almak isteyen grup üyesi varsa söz hakkı verilir. Yoksa bir sonraki aşamaya geçilir). (3 dk.)
3. Lider, yedinci oturumun ısınma etkinliği için grup üyelerine açıklama yapar ve açıkladığı etkinliği yaptırır: “*Arkadaşlar bugünkü oturumumuza bir yarışma yaparak*

başlayacağız. Bu yarışma için sizleri iki gruba ayıracağım. Her gruba farklı duygu durumlarının yazılı olduğu fişler vereceğim (Ek-7.1). Bu gruplar, kendi içinden birisini seçecek. Seçilen bu kişi sahnede grubuna verdiğim fişlerde yazılı olan duyguları, kendi grup arkadaşlarına sessiz bir şekilde el ve kol hareketleri ile anlatmaya çalışacak. Arkadaşları anlatılan duyguyu bulduğu takdirde üç puan alacak. Yarışma sonunda en çok puanı toplayan grup yarışmayı kazanmış olacak ve çikolata ile ödüllendirilecek.” (10 dk.)

4. Lider, grup üyelerinin kariyer yardımı arama sürecini etkileyen duygularını fark etmeleri için aşağıdaki açıklamayı yapar ve aşağıdaki soruyu sorar:

“Arkadaşlar, bugüne kadar kariyer yardımı arama sürecimizle ilgili epey yol kat ettik. Bugün kariyer yardımı arama sürecinizi etkilediğini düşündüğünüz duygularınız üzerine biraz konuşmak istiyorum.”

“Kariyer gelişim sürecinizde kariyer yardımı arama ile ilgili hangi duyguları (Korku, pişmanlık, umutsuzluk, yetersizlik, değersizlik, mutluluk, hayal kırıklığı, kıskançlık...). yaşıyorsunuz? Bunun nedeni neler olabilir?” (8 dk.)

5. Lider, grup üyelerinin kariyer yardımı arama süreçlerini etkilediğini düşündükleri olumsuz duygu durumları üzerine yaptıkları değerlendirme bittikten sonra, grup üyelerine balon verir ve kariyer yardımı arama süreçleri ile ilgili olumsuz duygularını (ayrıca duygunun yanına duyguyu ifade eden emoji de çizilebilir) balonları şişirerek üzerlerine yazmalarını ister. (8 dk.)

6. Lider, grup üyelerinden üzerlerine duygular yazılı olan balonların hepsini bir iple birleştirip bağlamalarını ve ipin ucundan tutmalarını ister ve grup üyelerine şu soruyu sorar:

“Sizce bu duygular, sizi kariyer yolculuğunuzda nereye götürebilir?”

“Şimdi bu duyguların yerine, seni kariyer amaçlarına götürecek hangi duygulara ihtiyacın var?” (10 dk.)

7. Lider, grup üyelerinden kendilerini kariyer gelişim yolculuğundan amaçlarına ulaştırmayacağını düşündüğü balonları patlatmalarını ister. (2 dk.)

8. Lider, grup üyelerine tekrar balon vererek, kariyer yardımı arama süreçlerini olumlu yönde etkilediğini düşündükleri olumlu duygularını balonları şişirerek (ayrıca duygunun yanına duyguyu ifade eden emoji de çizilebilir) üzerlerine yazmalarını ister. (10 dk.)

9. Lider, grup üyelerinden üzerlerine duygular yazılı olan balonların hepsini bir iple birleştirip bağlamalarını ve ipin ucundan tutmalarını ister ve grup üyelerine şu soruyu sorar:

“Peki, şuan elinizde tuttuğunuz ve kariyer yardımı arama sürecinde ihtiyacınızın olduğunu düşündüğünüz bu duygular sizi nereye götürür?” (5 dk.)

10. Lider, yedinci oturuma kadar etkinliklere daha az katıldığını düşündüğü bir grup üyesini sahneye alır ve sahnenin ortasına bir sandalye koyarak oturmasını sağlar. Elinde tutmuş olduğu olumlu duygu balonlarını ise diğer üyelere birer adet vererek, seçilen grup üyesinin çevresine sandalyeler koyup onlarında oturmasını sağlar. (3 dk.)

11. Lider, sahnede oturan üyeden kariyer gelişim sürecini düşünmesini ister. (3 dk.)

12. Lider, daha sonra sahnede oturan üyeden, kariyer gelişim süreci ile ilgili geliştirmiş olduğu olumlu duygularıyla, kariyer gelişim sürecine yönelik bir konuşma yapmasını (daha önce çevresine oturtulan ve elinde olumlu duygu balonlarını bulunduran üyelerle - bu üyeler ise duygularıyla konuşma yapmak isteyen üyenin sormuş olduğu her soruya veya seslendirdiği iç sesine elinde tuttuğu duyguya göre cevaplar verir) ister. (10 dk.)

13. Lider, sahnedeki seçilen üyenin, duygularıyla konuşması bittikten sonra üyeye, aşağıdaki soruları sorar:

“Kariyer yardımı arama sürecine yönelik duygularınla bir yolculuk gerçekleştirdin. Kariyer yardımı arama sürecine yönelik neler hissettin?”

“Sence kariyer yardımı arama sürecine yönelik başka hangi duygulara ihtiyacın var? Neden?” (10 dk.)

Not: Lider, olumsuz duyguların olumsuz duyguların patlatılması ve olumlu duyguların oluşturulması aşamasında sahnedeki üyeden veya diğer üyelere, derin duygusal yaşanmışlıklar sezerse bunu yanına not eder. Oturum bittikten sonra o üyelerle bireysel görüşme yapar.

14. Lider, oturumu değerlendirme zamanının geldiğini vurgulayarak aşağıdaki soruları sorarak oturumun değerlendirmesini yaptırır:

“Kariyer yardımı arama sürecine yönelik ihtiyaç duyduğumuz duygularla ilgili yapmış olduğumuz etkinlikler sizde nasıl bir farkındalık kazandırdı?”

“Kariyer gelişim sürecinde kariyer yardımı arama sürecine dönük olarak şuana kadar yaşadığınız duygular kariyer gelişiminizi nasıl etkilemiş olabilir?”

“Kariyer gelişim sürecinde, kariyer yardımı arama sürecine yönelik ihtiyaç duyduğunuz duyguları toplamda herkesler yaşıyor olabilir mi? Evetse neden? Hayırsa neden?” (15 dk.)

15. Lider, oturumu gönüllü birkaç üyeye özetletir ve daha sonra kendisi de oturumu kısaca özetler. Daha sonra haftaya yapılacak olan oturumun amacını söyler. (5 dk.)

16. Lider, oturumun bittiğini söyler ve oturumu sonlandırır. (2 dk.)

EKLER

EK-7.1. KARİYER YARDIMI ARAMA SÜRECİNE YÖNELİK DUYGU YÖNERGELERİ

1. Üniversiteyi bitirmişsin ama bitirdiğin bölüm seni cezbetmiyor. Bu konuda çevrenden yardım alıp almama konusunda kafan karışık. **(KARASIZLIK)**.
2. Üniversitede kariyerinle ilgili sorunlarını kariyer merkezinde danışmanıyla konuşmuş tüm sorularına cevap bulmuşsun. **(MUTLULUK)**.
3. Kariyerinle ilgili yurtdışında bir üniversiteye bir kabul mektubu yazmışsın. Üniversitenin çok zor kabul kriterleri var. Kabul edilme ümidin hiç yok ama mailini bi açıyorsun. Üniversite maline olumlu cevap vermiş olduğunu görüyorsun. **(ŞAŞKINLIK ve MUTLULUK)**.
4. Mezun olduğun bölümle ilgili yüksek lisans başvurusunda bulunmuşsun. Bütün kriterlerin tuttuğu ve bilim sınavında başarılı olmana rağmen kabul edilmemişsin. **(KIZGINLIK)**.
5. Mezun olduğun bölümde işe başlamışsın. Kariyer basamaklarını bir bir tırmanıyorsun. En son olarak bulunduğun kurumda müdürlük makamına yükselmişsin. Çalıştığın kurumda müdür olarak ilk günün ve için kıpır kıpır. **(HEYECANLI)**.

EK-7.2. UYGULAMA GÜVENİRLİĞİ FORMU

(KARİYER YARDIMI ARAMA TEMELLİ PSİKOEĞİTİM MÜDAHALE PROGRAMI)

Amaç: Bu formun amacı araştırmacının uygulamış olduğu KYATPP'nin uygulama sürecinde hazırlanmış olan plana ne ölçüde uygunluk gösterdiğini tespit etmektir.

Uygulama Yönergesi: Bu formda araştırmacının uygulayacağı müdahale programı öncesinde, süreç içerisinde ve sonrasında takip edeceği öğretim planı ve adımları sıralanmaktadır. Öncelikle bu formu dikkatle okuyunuz. Sonrasında formda bulunan uygulama adımlarını gerçekleştirdiğinde **“EVET”**, uygulama adımlarını gerçekleştirmediğinde ise **“HAYIR”** sütununa tik işareti koyunuz.

7. Hafta 7. Oturum Uygulayıcıyı Değerlendirme-Uygulama Güvenirliği Kontrol Listesi

Gözlemci:	Tarih:		
Araştırmacı:	Tarih:		
Sıra No	Uygulama Öncesi Yapılması Gerekenlerin Değerlendirmesi	Evet	Hayır
1	Araştırmacı uygulama öncesi uygulama ortamını hazır hale getirmiştir.		
2	Araştırmacı uygulamada kullanacağı materyalleri uygulama öncesinde hazırlamıştır.		
3	Araştırmacı uygulamaya saatinden önce gelmiş ve uygulamaya belirtilen saatte başlamıştır.		
Sıra No	Uygulama Esnasında Yapılması Gerekenlerin Değerlendirmesi (Süreç Değerlendirme)	Evet	Hayır
1	Araştırmacı, grup üyeleri ile temas kurdu ve yoklama aldı.		
2	Araştırmacı, grup üyelerinin duygu durum kontrolünü yaptı.		
3	Araştırmacı, haftanın ısınma oyununu açıkladı ve oynattı.		
4	Araştırmacı, Ek-7.1.'deki açıklamayı yaptı ve canlandırmasını yaptırdı.		
5	Araştırmacı, duygularla ilgili kısa bir soru cevap yaptırdı.		
6	Araştırmacı, duygularla ilgili balon etkinliğini yaptırdı.		
7	Araştırmacı, duygularla ilgili bir üyeye “Duygularla Yolculuk”u canlandırmasını yaptırdı.		
8	Araştırmacı, grup üyelerine yedinci haftanın değerlendirmesini		

	yaptırdı.		
9	Araştırmacı, grup üyelerinden bazılarına haftanın özetini yaptırdıktan sonra yaptırdıktan sonra kendisi de oturumu kısaca özetledi.		
10	Araştırmacı grup üyelerine katılımları için teşekkür etti ve oturumu bitirdi.		



SEKİZİNCİ OTURUM

(Kariyer Gelişimim İçin İhtiyaç Duyduğum Destek Alanlarını Belirliyorum)

AMAÇ	Kariyeri ile ilgili profesyonel bir yardıma ihtiyacı olduğunu fark etmek.
KAZANIMLAR	Kariyeriyle ilgili profesyonel bir yardıma ihtiyacı olduğunu fark eder. Kariyer yardımı arama süreci ile ilgili hangi konularda yardıma ihtiyacı olduğunu belirler.
KATILIMCILAR	Üniversite Öğrencileri
KATILIMCI SAYISI	8
YÖNTEM	Düz Anlatım, Soru cevap, Sunuş Yoluyla Anlatım.
ÖĞRETİM MATERYALLERİ	A4, Kalem, Tahta, Müzik Çalar, Top, Pano, Makas, Ek-8.1., Ek-8.2.
SÜRE	2 saat
ÖĞRENME ORTAMI	Grupla Psikolojik Danışma Odası
OTURMA DÜZENİ	Çember Oturma Düzeni
HAZIRLAYAN	Ali SONKUR

Uygulama Süreci

1. Lider, grup üyeleriyle temas kurarak yoklama alır. (5 dk.)
2. Lider, yedinci haftanın özetini yapar: “Sevgili arkadaşlar geçen hafta, kariyer yardımı arama sürecini etkileyen duygularımızı fark etme ve bu duyguları uygun bir biçimde ifade etme üzerine konuştuk. Bunun için sizlerle duyguları ifade etme ve tanıma amaçlı bir yarışma yapmıştık. Sonra duygu balonları ile etkinlikler yaptık. Sizin eklemek istediğiniz bir şey var mı geçen hafta ile ilgili (Söz almak isteyen grup üyelerine söz hakkı verilir. Söz almak isteyen yoksa bir sonraki aşamaya geçilir).” (5 dk.)
3. Lider, haftanın ısınma etkinliğini açıklar ve yaptırır. Lider, ısınma etkinliğini şu şekilde açıklar: “Sevgili arkadaşlar, bugün sizinle **“Esir”** diye yeni bir etkinlik yapacağız. Bu etkinliği şöyle yapacağız. İçimizden bir ebe seçeceğiz. Ebe için koridorda bir köşeyi kale olarak belirleyeceğiz. Bu kalenin etrafındaki 10 metrelik bölgeyi ise sınır olarak kabul edeceğiz. Ebemiz, diğer üyeleri kaleden çıkıp “Esirrrr” diye bağırarak

yakalayıp kaleye hapsetmeye çalışacak. Diğer üyeler ise yakalanmamak için ebeden kaçacak. Ayrıca yakalanan üye olursa, ebe kaleyi terk ettiğinde diğer üyelerden “**Bana yardım edin**” diye bağırarak, yardım talebinde bulunabilecek ve yardım alan esir tekrar oyuna dahil olabilecek. Eğer ebe bütün üyeleri tek kişi kalmadan kaleye hapsedebilirse etkinlik bitmiş olacak ve yeni ebe seçimine gidilecek. Bu etkinlik en fazla iki ebenin yer değiştirme süresi kadar oynayacağız. Bu arada bu etkinliğe, herhangi bir engeli olan arkadaşımız varsa katılmayabilirler.” (15 dk.)

Not: Bu etkinlik fiziksel aktiviteye dayalı bir etkinlik olduğu için, fiziksel engeli olan katılımcıların oyuna dahil edilmemesi gerekir. Bu durumda lider öncelikle üyeye sorar. Daha sonra üyenin isteği doğrultusunda hareket edilir.

4. Lider, grup üyelerine şu açıklamayı yapar: “Arkadaşlar şuana kadar; kariyer gelişimini etkileyen bireysel ve çevresel faktörleri, kariyer gelişimimizi etkileyen problem alanları, kariyerimizle ilgili problem alanlarının kariyer geleceğimiz üzerindeki rolünü, kariyer yardımı arama sürecine yönelik bilişsel çarpıtmalarımız veya hatalarımız, kariyer yardımı arama sürecini etkileyen duygularımız üzerine konuştuk. Sizlerde kariyer yardım arama konusunda epey yol aldınız. Her biriniz artık kariyerinizle ilgili yardım aramaya dönük kişisel olarak nelere ihtiyacınız olduğunu ifade edecek durumu geldiniz. Şimdi sizleri iki gruba ayıracağım. Her bir grup odanın farklı köşesinde küçük bir çalışma kampı kuracak. Sizlere vereceğim “**Kariyerime İlişkin İhtiyaçlar Ağacı**” (Ek-8.1.) formuna, grupça kariyer yardımı arama sürecinde nelere ihtiyacınız varsa vereceğim küçük kağıtlara yazıp bu ağacın dallarına bir meyve asar gibi yapıştıracaksınız. Daha sonra ağacın kökünün alt sağ ve sol tarafına ise bu ihtiyaçlarınızın zamansal olarak hangi vadede (kısa, orta ve uzun) giderilmesi gerektiğini yazacaksınız. Daha sonra yazdığınız bu ihtiyaçlarınızı, her bir grup sahneye gelerek bize, gerekçeleriyle beraber sunacak. Sonrasında ise, “**Kariyerime İlişkin İhtiyaçlar Ağacı’nı**” panomuza asacağız.” (5 dk.)

5. Lider, Ek-8.1.’deki “**Kariyerime İlişkin İhtiyaçlar Ağacı**” etkinliğini yaptırır. (20 dk.)

6. Lider, “**Kariyerime İlişkin İhtiyaçlar Ağacı**” etkinliğini grup üyelerine sunumunu yaptırır. (15 dk.)

7. Lider, daha sonra grup üyelerinden “**Kariyerime İlişkin İhtiyaçlar Ağacı**”na bakınca kendi grubu ve diğer grupların kariyer yardımı arama sürecindeki ihtiyaçları ile ilgili ne gibi benzerlik/farklılıkları olduğunu fark ettirmeye çalışır. Bunu şu soruyu sorarak yapar:

“Sence “Kariyerime İlişkin İhtiyaçlar Ağacına” baktığında, kendi grubunun ve diğer gruptaki üyelerin kariyer yardımı arama sürecinde ne gibi benzerlik/farklılıklar bulunmakta?”

“Bu benzerlik ve farklılıkları nasıl yorumlarsın?” (18 dk.)

8. Lider, etkinlikler bittikten sonra oturumu değerlendirme zamanının geldiğini söyler ve grup üyelerine aşağıdaki soruları sorarak oturumun değerlendirmesini yaptırır:

“Kariyer yardımı arama sürecine yönelik ihtiyaçlarımızı belirleme konusunda, yaptığımız etkinlikler size, kariyer yardımı arama sürecine yönelik nasıl farkındalıklar kazandırdı?”

“Kariyeriyle ilgili, profesyonel bir yardıma ihtiyacınız olduğunu bilmek ve bu konuda ihtiyaç duyduğunuz alanları belirlemek, size neler hissettirdi?”

“Bu ihtiyaçlarınızı nasıl giderebilirsiniz?”

“Kariyer yardımı arama süreciyle ilgili ihtiyaçlarımızı, önem derecesine göre 0 ile 100 arasında puanlarsanız, hangi ihtiyacınıza kaç puan verirdiniz?”

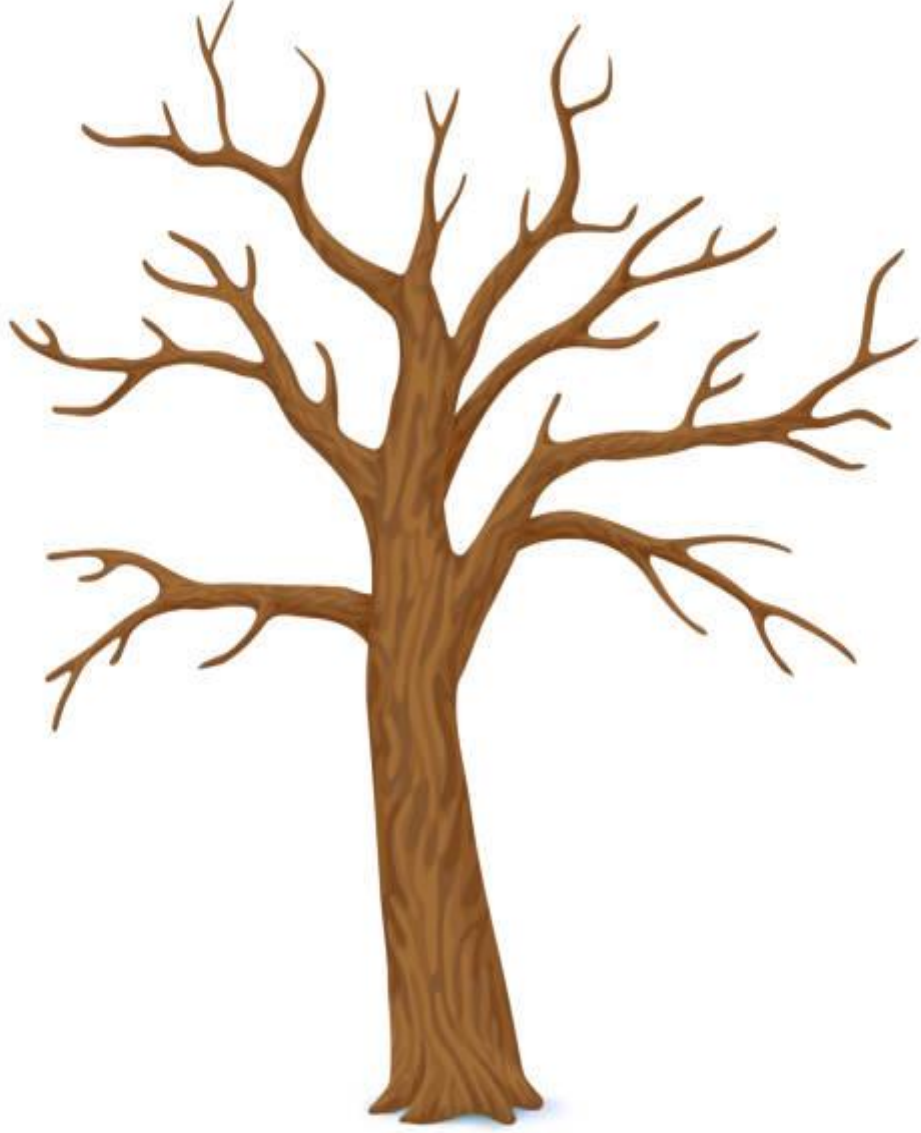
“Kariyer yardımı arama sürecine yönelik olarak, hangi konularda kariyer yardımı aramaya ihtiyacımız olduğuna dönük olarak yaptığımız etkinliklere ek olarak eklemek istediğiniz bir şey var mı?”(30 dk.)

9. Lider, haftanın oturumu ile ilgili gönüllü üyelere kısaca özet yaptırır ve kendisi de oturumu kısaca özetler ve haftaya işlenecek amacı açıklar. (5 dk.)

10. Lider, grup üyelerine oturuma katılımları için teşekkür eder ve oturumun bittiğini belirtir. (2 dk.)

EKLER

EK-8.1.KARİYERİME İLİŞKİN İHTİYAÇLAR AĞACI



EK-8.2. UYGULAMA GÜVENİRLİĞİ FORMU

(KARİYER YARDIMI ARAMA TEMELLİ PSİKOEĞİTİM MÜDAHALE PROGRAMI)

Amaç: Bu formun amacı araştırmacının uygulamış olduğu KYATPP'nin uygulama sürecinde hazırlanmış olan plana ne ölçüde uygunluk gösterdiğini tespit etmektir.

Uygulama Yönergesi: Bu formda araştırmacının uygulayacağı müdahale programı öncesinde, süreç içerisinde ve sonrasında takip edeceği öğretim planı ve adımları sıralanmaktadır. Öncelikle bu formu dikkatle okuyunuz. Sonrasında formda bulunan uygulama adımlarını gerçekleştirdiğinde **“EVET”**, uygulama adımlarını gerçekleştirmediğinde ise **“HAYIR”** sütununa tik işareti koyunuz.

8. Hafta 8. Oturum Uygulayıcıyı Değerlendirme-Uygulama Güvenirliği Kontrol Listesi

Gözlemci:		Tarih:	
Araştırmacı:		Tarih:	
Sıra No	Uygulama Öncesi Yapılması Gerekenlerin Değerlendirmesi	Evet	Hayır
1	Araştırmacı uygulama öncesi uygulama ortamını hazır hale getirmiştir.		
2	Araştırmacı uygulamada kullanacağı materyalleri uygulama öncesinde hazırlamıştır.		
3	Araştırmacı uygulamaya saatinden önce gelmiş ve uygulamaya belirtilen saatte başlamıştır.		
Sıra No	Uygulama Esnasında Yapılması Gerekenlerin Değerlendirmesi (Süreç Değerlendirme)	Evet	Hayır
1	Araştırmacı, grup üyeleriyle temas kurdu ve yoklama aldı.		
2	Araştırmacı, haftanın ısınma oyununu açıkladı ve oynattı.		
3	Araştırmacı, haftanın etkinliğini açıkladı		
4	Araştırmacı, “İhtiyaçlar Ağacı” (Ek-8.1.) etkinliğini yaptırdı.		
5	Araştırmacı, “İhtiyaçlar Ağacı” (Ek-8.1.) etkinliğinin sunumunu yaptırdı.		
6	Araştırmacı, grup üyelerine oturumun amacına yönelik dört satırlık şiir yazdırdı ve paylaşımını sağladı.		
7	Araştırmacı, grup üyelerine oturumun haftanın değerlendirmesini yaptırdı.		

8	Araştırmacı, gönüllü üyelerine oturumun özetini yaptırdı.		
9	Araştırmacı, oturumu kısaca özetledi ve haftanın amacını açıkladı.		
10	Araştırmacı grup üyelerine katılımları için teşekkür etti ve oturumu bitirdi.		



DOKUZUNCU OTURUM

(Kariyer Destek Kaynaklarını Keşfediyorum: Danışmanlık, Mentorluk ve Eğitim Programları)

AMAÇ	Kariyeri ile ilgili yardımı alabileceği kaynakları keşfetmek.
KAZANIMLAR	Kariyer yardımı arama süreci ile ilgili yardım alabileceği kaynakları fark eder. Kariyer yardımı arama sürecine yönelik yardım alabileceği kaynakları araştırır.
KATILIMCILAR	Üniversite Öğrencileri
KATILIMCI SAYISI	8
YÖNTEM	Düz Anlatım, Soru Cevap, Büyük Grup Tartışması.
ÖĞRETİM MATERYALLERİ	Kalem, Tahta, Müzik Çalar, Top, Pano, Ek-9.1. ve Ek-9.2., Ek-9.3., Ek-9.4.
SÜRE	2 saat
ÖĞRENME ORTAMI	Grupla Psikolojik Danışma Odası
OTURMA DÜZENİ	Çember Oturma Düzeni
HAZIRLAYAN	Ali SONKUR

Uygulama Süreci

1. Lider, grup üyelerine “Hoş geldiniz” diyerek temas kurar ve yoklama alır. (4 dk.)
2. Lider, sekizinci haftayı hatırlatıcı kısa bir özet yapar: “Arkadaşlar geçen hafta programımızın sekizinci haftasıydı. Sekizinci haftada; kariyerimizle ilgili profesyonel bir yardıma ihtiyacımız olup olmadığı, profesyonel bir yardıma ihtiyacımız varsa hangi konularda yardıma ihtiyacımız var, onun üzerine konuştuk. Bunun için **“Kariyerime İlişkin İhtiyaçlar Ağacı”** etkinliğini yaptık. Bu etkinlik üzerinden yola çıkarak ihtiyaç duyduğumuz konular üzerinden nasıl kariyer yardımı alabilirizi tartıştık. Söylediklerime ek olarak istediğiniz bir şey varsa buyurun. Sizleri dinliyorum (Söz almak isteyen varsa söz hakkı verilir. Yoksa bir sonraki aşamaya geçilir).” (4 dk.)
3. Lider, dokuzuncu hafta için hazırladığı ısınma etkinliğini açıklar ve yaptırır: “Sevgili arkadaşlar, bugün sizinle yapacağımız ilk etkinlik: **“Liderini Bul”** etkinliği olacak. Bu

etkinlikte öncelikle sizler ayakta bir daire oluşturacaksınız. İçinizden bir kişi ebe seçilerek odanın dışına çıkartılacak. Daha sonra, içerde kalan grup üyeleri arasında bir grup lideri seçilecek. Sonrasında odanın dışındaki ebe içeri alınacak. Ebe içeri girdikten sonra, daire oluşturan grubun ortasına alınacak ve seçilen ebeyi bulmaya çalışacak. Seçilen ebe grubun ortasına alındıktan sonra, önceden seçilen grup lideri, seçilen ebenin görmeyeceği ancak duyacağı şekilde değişik sesler çıkaracak veya hareketler (el çırpma, ıslık çalma, ayakları yere vurma, parmak şıklatma...) yapacak. Ebeye lideri bulması için üç hak verilecek. Ebe, lideri doğru tahmin ederse, yeni ebe tahmin edilen lider olacak. Bulamazsa, eski ebe oyuna yine ebe olarak devam edecek.” (10 dk.)

Not: Bu etkinlik fiziksel aktiviteye dayalı bir etkinlik olduğu için, fiziksel engeli olan katılımcıların oyuna dahil edilmemesi gerekir. Bu durumda lider öncelikle üyeye sorar. Daha sonra üyenin isteği doğrultusunda hareket edilir.

4. Lider, dokuzuncu haftanın amacını “*Kariyeri ile ilgili yardım alabileceği kaynakları keşfetmek.*” grup üyelerine vermek için haftanın ilk etkinliği olan “**Anlat Bakalım**” etkinliğini (Ek-9.1.) açıklar: “*Arkadaşlar bu haftanın amacı için sizlerle “Anlat Bakalım” etkinliğini yapacağız. Bu oyun için sizleri A ve B takımı olarak iki takıma ayıracağım. Sizler aranızda bir kişiyi seçeceksiniz. O kişi kendisine verdiğim kelimeleri sahneye gelerek sözcük kullanmadan sessiz sinema şeklinde anlatmaya çalışacak. Doğru bilinen kelimeler için takımlara üç (3) puan verilecek. Bilinemeyen kelimeler için ise bir (1) puan silinecek. Kelimeleri anlatan kişi, eğer kelimeyi anlatırken anlattığı kelimeye dönük ağzından bir kelime çıkarsa bir (1) puanı silinecek ve sıra diğer takıma geçecek. Benim anlatacaklarım bu kadar. Sizin sormak istediğiniz bir şey varsa sorun lütfen.*” (10 dk.)

5. Lider, “**Anlat Bakalım**” etkinliğini açıkladıktan sonra takımları oluşturur ve etkinliği yaptırır. Takımların aldıkları puanları tahtaya yazar. Birinci grubu çikolata ile ödüllendirir. Daha sonra aşağıdaki soruları sorarak grup üyelerinin duygu durum kontrolünü yapar:

“*Anlat bakalım etkinliğini yaparken neler hissettiniz?*”

“*Sizce, kariyer ihtiyaçlarınızı göz önünde bulundurduğunuzda, hangi kaynaklar bu ihtiyaçlarınızı gidermeye katkı sağlayabilir?*” (15 dk.)

6. Lider, daha sonra grup üyelerine bir “**Kariyer Yardımı Arama Planı**” hazırlama konusunda şu açıklamayı yapar ve grup üyeleriyle beraber örnek bir plan hazırlar: “*Biraz önce “Anlat Bakalım” etkinliğinde dikkat ettiyseniz kariyer yardımı arama*

konusunda, yardım alabileceğimiz kaynaklar üzerine bir etkinlik yaptık. Tabi yardım alabileceğimiz her kaynağı burada dile getirmemiş olabiliriz ama en azından en önemlilerini burada söylemeye ve hatırlamaya gayret ettik. Şimdi burada en önemli sorun şu. Bizler bu kaynaklardan nasıl faydalanacağız. Hatırlarsanız sizlere dördüncü haftada “Kariyer gelişimini etkileyen problem alanlarını belirlemek.” amacımız doğrultusunda **“Kariyer Problemlerime İlişkin Problem Çözüm Döngüsü”** ile ilgili bilgi vermiştim. Bu **“Kariyer Problemlerime İlişkin Problem Çözüm Döngüsü”** ile bizler kariyer gelişimimizi etkileyen problem alanlarımızı belirlemiş ve buna ilişkin bir çözüm planı yapmıştık. Şimdi ise bu plana ek olarak, ihtiyaçlarımızdan yola çıkarak **“Kariyer Yardımı Arama Planı”** adı altında bir plan yapacağız. Buradaki amacımız daha çok kariyer yardımı arama sürecimizde perspektifimizi genişleterek olaya daha bütüncül bakmanın yanı sıra kariyer yardımı arama sürecinde, yardım alabileceğimiz kaynaklarımızdan ne zaman faydalanmalıyız sorusunun da cevabını bulmaktır. Bu planda, daha önceki **“Kariyer Problemlerime İlişkin Problem Çözüm Döngüsü”**nü de dikkate alarak kariyer yardımı arama serüvenimizle ilgili hafta hafta ne yapacağımıza ilişkin bir süreç oluşturulmaya çalışılmıştır. Ayrıca, kariyer yardımı arama serüvenimizde, yardım alabileceğimiz kaynaklarımıza ilişkin bilgiler bulunmaktadır. Şimdi, sizlerle beraber burada, vereceğim örnek bir senaryo üzerinden **Ek-9.2. (Kariyer Gelişimi Engellenen Örnek Bir Problem Senaryosu)** örnek bir plan hazırlayacağız. Daha sonra, hazırladığımız bu plan ve öğrendiklerimizden yola çıkarak ve elinizdeki süreç ve basamakları takip ederek evde kendinize ait bir **“Kariyer Yardımı Arama Planı”** oluşturacaksınız.” (10 dk.)

7. Lider, daha sonra, her bir üyeye **Ek-9.2.** formundan birer adet vererek senaryoyu okur. Üyelere soruları sorarak senaryodaki kahramanın kariyer ihtiyaçlarını ve destek kaynaklarını bulmalarını ister. Daha sonra grup üyeleri ile beraber senaryoya göre örnek bir **“Kariyer Yardımı Arama Planı”** oluştururlar. Bunu şu şekilde yapar: “Arkadaşlar şimdi sizlere senaryoyu okuyacağım. Sizlerde takip ediniz. Daha sonra sizlere senaryoya ilişkin sorular soracağım.” Lider senaryoyu okur ve daha sonra şu soruları sorar.

“Kahramanımızın kariyer ihtiyaçları nelerdir?”

“Kahramanımızın destek kaynakları nelerdir?”

“Kahramanımız destek kaynaklarından nasıl faydalanabilir?” (22 dk.)

8. Lider, örnek senaryodan yararlanarak grup üyeleriyle beraber örnek bir “**Kariyer Yardımı Arama Planı**” oluşturur. Daha sonra oturumun değerlendirmesine geçilir. (15 dk.)

9. Lider, oturumun genel değerlendirmesini yapmak için aşağıdaki soruları grup üyelerine sorar:

*“Kariyer yardımı arama sürecimizle ilgili belirlemiş olduğumuz bir problem alanına yönelik olarak bir “**Kariyer Yardımı Arama Planı**” oluşturduk.”*

“Bu plan kariyer ihtiyaçlarınızın giderilmesine yönelik ihtiyaçları sizce giderir mi?”

“Böyle bir planlama yapmak bu ihtiyaçlara nasıl cevap verebilir?”

“Hazırladığımız “Kariyer Yardımı Arama Planım” sizce işlevsel/gerçekçi/uygulanabilir mi?”

“Hazırladığımız bu plan şablonuna eklemek istediğiniz bir şey olsa, ne eklerdiniz?” (20 dk.)

10. Lider, oturumu, grup üyelerinden seçtiği birkaç üyeye (daha önceki oturumlarda daha az konuşan üyelerin seçilmesine dikkat edilir) bir kaçına özetletir ve daha sonra kendisi de oturumu kısaca özetler ve haftanın amacını açıklar. (5 dk.)

11. Lider, grup üyelerinden, “**Kariyer Yardımı Arama Planı**”nı kullanarak, kariyer ihtiyaçlarını göz önüne alarak kendileri için öncelikli olan bir ihtiyaca yönelik bir kariyer planı yapmalarını ister ve her bir grup üyesine birer adet Ek-9.3. (ev ödevi) formundan verir. Bunu şu şekilde yapar: *“Arkadaşlar sizlere birer adet Ek-9.3. formundan vereceğim. Bu hafta evinizde, sizin için öncelikli olduğunu düşündüğünüz kariyer ihtiyaçlarınızı temel alarak bir kariyer plan yapmanızı istiyorum. Bu planı yaparken “**Kariyer Yardımı Arama Planı**” formunu kullanmanızı istiyorum.” (3 dk.)*

12. Lider, oturumun bittiğini vurgulayarak oturumu bitirir. (2 dk.)

EKLER

EK-9.1. ANLAT BAKALIM

A TAKIMI	B TAKIMI
ÜNİVERSİTE	KARİYER MERKEZİ
ANNE	İNTERNET
PDRMER (Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Merkezi)	ÖĞRETİM ÜYESİ
ARKADAŞLAR	BABA
SOSYAL MEDYA	DANIŞMA MERKEZLERİ
YAKIN AKRABALAR	AİLE ÜYELERİ
EĞİTİM SEMİNERLERİ	YAZILI KAYNAKLAR
ÖĞRENCİ KULUPLERİ	EĞİTİCİ İÇERİKLER

EK-9.2 KARIYER GELİŞİMİMİ ENGELLEYEN ÖRNEK BİR PROBLEM SENARYOSU

Ayşe, sınıf öğretmenliği son sınıf öğrencisidir. Ayşe, eğitim fakültesine başlamadan önce öğretmenlik çok cazip bir meslek iken Ayşe'nin okulu bitirmeye yaklaştığı şu günlerde öğretmenlik cazibesini yetirmiş, aynı zamanda atama kriterleri de değişmiştir. Ayrıca Milli Eğitim Bakanlığı tarafından öğretmen atamalarına yönelik olarak bundan böyle emekli öğretmen sayısı kadar atama yapılacağı kamuoyuna açıklanmıştır. Bu durum Ayşe'yi tedirgin etmiştir. Çünkü Ayşe atanıp öğretmen olup olamayacağı konusunda kaygılanmaktadır. Öğretmen olarak atanamazsa ekonomik sıkıntılar da yaşayacaktır. Çünkü ailesinin de sosyo-ekonomik düzeyi Ayşe'nin bundan sonraki yaşam serüvenini destekleyecek durumda değildir. Ayşe öğretmenliğin dışında alternatif olarak ne iş yapacağı konusunda da kararsızdır. Alternatif olarak akademik çalışmalara yönelmek istese de bunun için yeteri kadar yabancı dil bilmemektedir. Tüm bunlara ek olarak sağlık sorunları da çabasıdır. Ayşe doğuştan bedensel engellidir. Ayşe doğuştan sol kolu eksik doğmuş ve üstüne yeteri kadar hareketli olmadığı için aşırı kiloludur. Bu sebeple obezite de kendisinde mevcuttur. Ayşe'nin vücudunun biçimsizliği, ekonomik sorunları onu insanlardan uzaklaştırmış ve bu nedenle yakınlaşma sorunu da yaşamaktadır... Ayşe'nin bu süreç içerisinde yanında durabilecek çok az insan vardır. Bunlar ailesi ve yakın arkadaşı Suna'dır. Suna'nın durumu da Ayşe den pek farklı değildir. Suna'nın fiziksel bir engeli olmasa da onun da ekonomik sıkıntıları vardır...

1. Ayşe'nin kariyer problem alanlarını tespit ediniz?
2. Ayşe'nin kariyer ihtiyaçlarını belirleyiniz?
3. Ayşe'nin kariyer destek kaynaklarını tespit ediniz?
4. Ayşe'nin yaşam öyküsünden yararlanarak Ayşe'nin kariyer ihtiyaçlarını gidermeye ve problemlerini çözmeye yönelik Ayşe'ye bir kariyer yardımı arama planı yapınız?

EK-9.3. KARİYER YARDIMI ARAMA PLANIM

1. Kariyer Gelişimini Etkileyen Problemi Tanımla
2. Kariyer Gelişimini Etkileyen Probleme İlişkin Hedefin Nedir?
3. Kariyer Gelişimini Etkileyen Probleme İlişkin Bir Strateji Geliştir
4. Kariyer Gelişimini Etkileyen Probleme İlişkin Bir Plan Yap
5. Kariyer Gelişimini Etkileyen Probleme İlişkin Yaptığın Planı Uygula
6. Kariyer Gelişimini Etkileyen Probleme İlişkin Elde Ettiğin Çözümü Değerlendir
7. Kariyer Gelişimini Etkileyen Probleme İlişkin Ürettiğin Çözümlere Yönelik Geribildirim ve Düzenleme Yap
8. Kariyer Gelişimini Etkileyen Probleme İlişkin Elde Ettiğin Sonuçları İlet

Not: Kariyer Yardımı Arama Planının “Plan Yap/Danış” basamağında yardım alabileceği kariyer kaynaklarına başvurur.

Tarih	Zaman	Planlama Basamağı	Danışılacak Yardım Arama Kaynağı	Açıklama	Değerlendirme
.../.../... .	1. Hafta ve 2. Hafta	Problemi fark etme.			
.../.../... .	3. Hafta ve 4. Hafta	Problemi tanımla			
.../.../... .	5. Hafta ve 6. Hafta	Hedef belirle.			
.../.../... .	7. Hafta ve 8. Hafta	Strateji geliştir.			
.../.../... .	9. Hafta ve 10. Hafta	Plan yap/Danış		Bu basamakta yardım	

				kaynaklarınd an yararlanılır.	
.../.../... .	11. Hafta, 12. Hafta, 13. Hafta ve 14. Hafta	Uygula.			
.../.../... .	15. Hafta	Değerlen dir.			
.../.../... .	16. Hafta	Geri bildirim.			
.../.../... .	17. Hafta	Sonuçları ilet.			

Bir bireyin kariyer geleceği ile ilgili yardım alabileceği kaynaklar genel itibariyle aşağıdaki şekildedir:

1. Anne-baba
2. Ailenin diğer üyeleri (abi, abla, kardeş...)
3. Arkadaşlar
4. Akranlar
5. Yakın akrabalar (Dayı, teyze, hala, amca...)
6. Kendine yakın gördüğü ders hocalar.
7. Sosyal medya (Youtube...)
8. İnternet (arama motorları)
9. Öğrenci kulüpleri
10. Eğitici içerikler
11. Yazılı kaynaklar (Kitaplar, dergiler, tercih kılavuzları...)
12. Eğitim seminerleri
13. Üniversitelerin rehberlik servisleri
14. Kariyer merkezleri
15. Uzman görüşü/Çalışılmak istenen alanda çalışan bireyler

EK-9.4. UYGULAMA GÜVENİRLİĞİ FORMU

(KARİYER YARDIMI ARAMA TEMELLİ PSİKOEĞİTİM MÜDAHALE PROGRAMI)

Amaç: Bu formun amacı araştırmacının uygulamış olduğu KYATPP'nin uygulama sürecinde hazırlanmış olan plana ne ölçüde uygunluk gösterdiğini tespit etmektir.

Uygulama Yönergesi: Bu formda araştırmacının uygulayacağı müdahale programı öncesinde, süreç içerisinde ve sonrasında takip edeceği öğretim planı ve adımları sıralanmaktadır. Öncelikle bu formu dikkatle okuyunuz. Sonrasında formda bulunan uygulama adımlarını gerçekleştirdiğinde **“EVET”**, uygulama adımlarını gerçekleştirmediğinde ise **“HAYIR”** sütununa tik işareti koyunuz.

9. Hafta 9. Oturum Uygulayıcıyı Değerlendirme-Uygulama Güvenirliği Kontrol Listesi

Gözlemci:	Tarih:		
Araştırmacı:	Tarih:		
Sıra No	Uygulama Öncesi Yapılması Gerekenlerin Değerlendirmesi	Evet	Hayır
1	Araştırmacı uygulama öncesi uygulama ortamını hazır hale getirmiştir.		
2	Araştırmacı uygulamada kullanacağı materyalleri uygulama öncesinde hazırlamıştır.		
3	Araştırmacı uygulamaya saatinden önce gelmiş ve uygulamaya belirtilen saatte başlamıştır.		
Sıra No	Uygulama Esnasında Yapılması Gerekenlerin Değerlendirmesi (Süreç Değerlendirme)	Evet	Hayır
1	Araştırmacı, grup üyeleri ile temas kurdu ve yoklama aldı.		
2	Araştırmacı, grup üyelerine ısınma oyununu anlattı ve yaptırdı.		
3	Araştırmacı, grup üyelerine, “Anlat Bakalım” (Ek-9.1.) ile ilgili açıklama yaptı.		
4	Araştırmacı, grup üyelerine, “Anlat Bakalım” (Ek-9.1.) etkinliğini yaptırdı.		
5	Araştırmacı, grup üyelerine, “Kariyer Yardımı Arama Planı” (Ek-9.2.) ile ilgili açıklama yaptı.		
6	Araştırmacı, grup üyelerine, “Kariyer Yardımı Arama Planı” (Ek-9.2.) etkinliğini yaptırdı.		

7	Araştırmacı, grup üyeleriyle “ Kariyer Yardımı Arama Planı ”na (Ek-9.2.) yönelik büyük grup tartışması yaptırdı.		
8	Araştırmacı, grup üyelerine dokuzuncu oturumun değerlendirmesini yaptırdı.		
9	Araştırmacı grup üyelerine dokuzuncu oturumun değerlendirmesini yaptırdıktan sonra kendisi de oturumu kısaca özetledi.		
10	Araştırmacı bir sonraki hafta için ev ödevi olarak “ Kariyer Yardımı Arama Planı ” (Ek-9.3.) vererek belirledikleri bir problem alanı üzerine yeni bir plan yapmalarını istedi.		
11	Araştırmacı grup üyelerine katılımları için teşekkür etti ve oturumu bitirdi.		

ONUNCU OTURUM

(Kariyer Danışmanlığı Sürecine Hazırlanıyorum: Beklentiler ve Süreç Yönetimi)

AMAÇ	Kariyeri ile ilgili ihtiyaç duyduğu bir konuda yardım başvurusunda bulunmak.
KAZANIMLAR	Kariyeri ile ilgili ihtiyaç duyduğu bir konuda yardım kaynaklarına başvurur.
KATILIMCILAR	Üniversite Öğrencileri
KATILIMCI SAYISI	8
YÖNTEM	Düz Anlatım, Gösterip Yaptırma, Büyük Grup Tartışması.
ÖĞRETİM MATERYALLERİ	Müzik Çalar, Top, Kalem, Tahta, Müzik Çalar, Ek-10.1. ve Ek-10.2.
SÜRE	2 saat
ÖĞRENME ORTAMI	Grupla Psikolojik Danışma Odası
OTURMA DÜZENİ	Çember Oturma Düzeni
HAZIRLAYAN	Ali SONKUR

Uygulama Süreci

1. Lider, grup üyeleriyle temas kurar ve yoklama alır. (5 dk.)
2. Lider, bir önceki hafta verdiği **“Kariyer Yardımı Arama Planı”** ödevini kontrol eder ve geribildirim alır ve geribildirim verir. (10 dk.)
3. Lider, bir önceki haftanın kısaca özetini yapar: *“Sevgili arkadaşlar, geçen hafta, kariyer yardımı arama süreci ile ilgili yardım alabileceğimiz kaynakları fark etme ve bu yardım alabileceğimiz en uygun kaynakları araştırma ve karar verme süreci ile ilgili bir oturum yapmıştık. Hatırlarsanız bu yardım alabileceğimiz kaynakları daha iyi hatırlamak için “Anlat Bakalım” etkinliğini yapmıştık. Daha sonra da kendimize bir tane “Kariyer Yardımı Arama Planı” oluşturmuştuk. Benim geçen hafta ile ilgili kısaca söyleyeceklerim bu kadar. Sizin eklemek istediğiniz bir şey varsa buyurun hep beraber dinleyelim* (Söz almak isteyen grup üyesi varsa söz verilir yoksa bir sonraki aşamaya geçilir).” (5 dk.)
4. Lider, daha sonra grup üyelerine geçen hafta kariyer ihtiyaçlarına yönelik yaptıkları **“Kariyer Yardımı Arama Planı”** ile ilgili sorular sorarak, grup üyelerinin kariyer

ihtiyaçlarına yönelik kariyer yadımı almak için bir girişimde bulunup bulunmadıklarını yoklar. Bunu şu şekilde yapar: “Peki, arkadaşlar biraz önce konuştuğumuz gibi size geçen hafta kariyer ihtiyaçlarınızı göz önünde bulundurarak sizin için öncelikli olduğunu düşündüğünüz bir ihtiyacınıza yönelik bir “**Kariyer Yardımı Arama Planı**” oluşturma ödevimi vermiştim.”

“İçinizden kariyer ihtiyaçlarınıza yönelik olarak kariyer yadımı almak için bir adım atan var mı?”

“Varsa bunu nasıl yapacağını biliyor mu?”

“Yoksa sizce, kariyer ihtiyaçlarımıza yönelik olarak kariyer yadımı almak için neler yapmalıyız?” (5 dk.)

5. Lider, onuncu oturum için hazırladığı Ek-10.1.’deki ısınma etkinliğini açıklar ve soru cevap yaparak etkinliği yaptırır ve sonrasında, etkinlikle ilgili geribildirim alıp ve geribildirim verir. (20 dk.)

6. Lider, onuncu haftanın “Kariyeri ile ilgili ihtiyaç duyduğu bir konuda yardım başvurusunda bulunmak.” amacını gerçekleştirmek için onuncu haftanın ilk etkinliğini açıklar ve etkinliği yaptırır: Bunu şu şekilde yapar: “Bugünkü etkinliklerimizden biri “**Randevu Alma**” etkinliği. şimdi, içinizden iki gönüllü arkadaşımızı seçeceğim. Bu arkadaşlardan bir tanesi kariyeri ile ilgili daha bilinçli hareket eden ve kariyeri konusunda destek ve alan ve destek alabileceğı yerleri bilen birini canlandıracak. Bu arkadaşımızın adı Cem olsun. Diğerk arkadaşımız ise, kariyeri konusunda çıkmaza giren ve kariyeri ile ilgili arkadaşına danışan birini canlandıracak. Bu arkadaşımızın adı ise Dündar olsun. Kariyeri ilgili konularda konuşmaya gelen Dündar’ Cem arkadaşımız: Biliyor musun bu konularda sana destek olabilecek bir yer biliyorum. Üniversitemizde “Kariyer Merkezi” var. Bu kariyer merkezi, bizim kariyerimizle ilgili yaşadığımız problemleri açma ve kariyer ihtiyaçlarımızı belirlemeye yönelik olarak bizlere destek sunmakta. Bu merkeze internet üzerinden başvuru yaparak randevu alıyorsun. Daha sonra randevu saatinde gidip oradaki uzman kişilerle bu konuları rahatlıkla grşebiliyorsun. Evet, kariyerimizle ilgili konularda yardım alabileceğimiz başka kurum ve kişiler (Aile, hocalar, psikolojik danışmanlar, yaşam koçları...) olabilir. Fakat bu merkezlerde çalışan uzmanlar işlerinde iyiler. Bireyin ihtiyaçlarına yönelik olarak yardım sunmaktalar. Haydi beraber bir randevu alalım!” der. Daha sonra lider şu soruları sorarak geribildirim alıp geribildirim verir:

“Danışmanlık yapan üyeye sorar. Birinin kariyer ihtiyacına yönelik olarak danışmanlık yapmak veya yadımcı olmak sana neler hissettirdi?”

“Kariyeri ile ilgili danışan üyeye sorar. Kariyer ihtiyaçlarına yönelik olarak birinden yardım almak sana neler hissettirdi?” (15 dk.)

7. Lider, yukarıdaki açıklamayı yaptıktan sonra öncelikle örnek bir etkinliği grup üyelerinden birisiyle yapar. Daha sonra etkinliği kura yöntemiyle seçtiği iki üyeye yaptırır. (5 dk.)

8. Lider, daha sonra randevu alma etkinliğini tüm üyelere şu şekilde yaptırır. *“Arkadaşlar şimdi sizleri ikiye bölüp gruplara ayıracağım. Her bir grupta birisi “Kariyer Merkezi”nde çalışan birini canlandıracak. Diğeri ise kariyeri ile ilgili yardım almak için “Kariyer Merkezi”nde randevu alan bir danışanı canlandıracak. Bu şekilde gittiği “Kariyer Merkezi”nde bir randevu almaya çalışacak. Randevu alma işlemi bittikten sonra rol değişikliğine gidilecek. Bu şekilde her bir grup üyesi bir randevu alma işlemi yapacak.” (10 dk.)*

9. Lider, grup üyelerini, gruplara ayırır ve etkinliği yapmalarını sağlar. (15 dk.)

10. Lider, randevu alma etkinliği bittikten sonra, oturumu değerlendirme zamanının geldiğini vurgulayarak bu oturumda yapılan etkinlikleri aşağıdaki soruları sorarak değerlendirmesini yapar:

“Kariyer yardımı arama süreci ile ilgili katılmış olduğun bu programın onuncu oturumunda, ihtiyaç duyduğun bir konuda kariyer yardımı almak için bir kariyer merkezinde randevu alma işlemi ile ilgili örnek bir etkinlik yaptık. Bu etkinlik size nasıl bir farkındalık kazandırdı?”

“Bundan sonraki süreçte kariyer gelişiminle ilgili ihtiyaç duyduğun bir konuda okulunuzda da bulunan kariyer merkezine başvurmak ister misiniz? Başvurmak istemezseniz bunun sizin için nedenleri ne olabilir?”

“Örnek dahi olsa kariyer gelişiminle ilgili ihtiyaç duyduğun bir konuda randevu almak sana neler hissettirdi? Neden?”

“Bu haftaki yapmış olduğumuz etkinliğe eklemek istediğin bir şey olsaydı neler eklerdin?” (40 dk.)

11. Lider, oturumu gönüllü üyelere bir kaçına özetletir. Kendisi de oturumu kısaca şu şekilde özetler ve son oturum için hatırlatmada bulunur: *“Arkadaşlar bu hafta, kariyerimizle ilgili ihtiyaç duyduğumuz bir konuda, burada örnek bir canlandırma yaparak bir randevu alma etkinliği gerçekleştirdik. Haftaya ise, son oturumumuzu yapacağız. Son oturum genel bir değerlendirme oturumu olacak. O yüzden yine hepinizin eksiksiz bir şekilde gelmesini istiyorum.” der. (5 dk.)*

12. Lider, grup üyelerine teşekkür eder ve oturumu sonlandırır. (5 dk.)

Not: Onuncu haftanın etkinliği bittikten sonra lider, eğer şartlar uygunsa, ek bir etkinlik olarak, grup üyelerini üniversitenin kariyer merkezine götürerek kariyer merkezinden yardım almaları için bir randevu almalarını sağlar. Bu mümkün değilse, kariyer merkezi çalışanlarından birisi, oturumun yapıldığı yere davet edilerek, grup üyelerinin randevu almaları sağlanır.



EKLER

EK-10.1. KİMDEN, NEDEN ve NASIL YARDIM İSTERİM

Size aşağıda verilen senaryolardaki ana karakterlerin yerine kendinizi koyarak, hayal etmenizi istiyorum. Senaryoda verilen olay ve durumlara dayanarak kimden, neden ve nasıl yardım arayacağınızı yazmanızı istiyorum.

Senaryo 1: Çok büyük bir ithalat/ihracat şirketinde grup amiri olarak çalışıyorsunuz. Ancak son zamanlarda, emriniz altında çalışan işçilerin size karşı davranışlarının değiştiğini ve emirlerinize itaat etmediğini fark ettiniz. Bu durum iş performansını etkilemeye ve ileride hayal ettiğiniz müdürlük makamına oturmanıza engel olacağını düşünmeye başladınız. Bu konuda kimden/neden/nasıl yardım alabilir?

.....

Senaryo 2: Ailenizle beraber bir restorana yemek yemeye gitmişsiniz. Yemek siparişlerinizi vermiş bekliyorsunuz. Çevrenizdeki insanların tatlı bir müzik eliğinde yemeklerini yediğini temaşa ederken birden bire “Yardım edin!” sesiyle irkildiniz. Ne oluyor diye sesin geldiği yere baktığınızda karşınızdaki masada bir çocuğun boğazında yemek kaldığını gördünüz. O an şaşırıp kaldınız. Kendinize geldikten sonra ilk olarak kimden/neden/nasıl yardım isterdiniz?

.....

Senaryo 3: Üniversite birinci sınıf öğrencisisiniz. Çok çalışıp büyük hayaller kurarak kazandığınız bölümü okuyorsunuz. Ancak birinci dönemin ortalarında almış olduğunuz derslerden zorlandığınızı, ayrıca bölüme ısınamadığınızı fark ettiniz. Bu durumda kimden/neden/nasıl yardım alabilirsiniz?

.....

Senaryo 4: Okul çıkışı markete uğrayıp eve gitmeyi düşünüyorsunuz. Ancak birden yaklaşık 100-150 metre ileride çocukların bağırışığını gördünüz. Dikkat kesildiğinizde fark ettiniz ki sokak köpeklerinden oluşan bir köpek sürüsü öğrencilerden birine saldırıyor ve hatta kolundan ısırılmış durumda. O anda kimden/neden /nasıl yardım almaya çalışırdınız?

.....

EK-10.2. UYGULAMA GÜVENİRLİĞİ FORMU

(KARİYER YARDIMI ARAMA TEMELLİ PSİKOEĞİTİM MÜDAHALE PROGRAMI)

Amaç: Bu formun amacı araştırmacının uygulamış olduğu KYATPP'nin uygulama sürecinde hazırlanmış olan plana ne ölçüde uygunluk gösterdiğini tespit etmektir.

Uygulama Yönergesi: Bu formda araştırmacının uygulayacağı müdahale programı öncesinde, süreç içerisinde ve sonrasında takip edeceği öğretim planı ve adımları sıralanmaktadır. Öncelikle bu formu dikkatle okuyunuz. Sonrasında formda bulunan uygulama adımlarını gerçekleştirdiğinde **“EVET”**, uygulama adımlarını gerçekleştirmediğinde ise **“HAYIR”** sütununa tik işareti koyunuz.

10. Hafta 10. Oturum Uygulayıcıyı Değerlendirme-Uygulama Güvenirliği Kontrol Listesi

Gözlemci:	Tarih:		
Araştırmacı:	Tarih:		
Sıra No	Uygulama Öncesi Yapılması Gerekenlerin Değerlendirmesi	Evet	Hayır
1	Araştırmacı uygulama öncesi uygulama ortamını hazır hale getirmiştir.		
2	Araştırmacı uygulamada kullanacağı materyalleri uygulama öncesinde hazırlamıştır.		
3	Araştırmacı uygulamaya saatinden önce gelmiş ve uygulamaya belirtilen saatte başlamıştır.		
Sıra No	Uygulama Esnasında Yapılması Gerekenlerin Değerlendirmesi (Süreç Değerlendirme)	Evet	Hayır
1	Araştırmacı, grup üyeleriyle temas kurdu ve yoklama aldı.		
2	Araştırmacı, grup üyelerine bir önceki hafta verdiği ev ödevini kontrol etti.		
3	Araştırmacı, ısınma etkinliğini yaptırdı.		
4	Araştırmacı, grup üyelerine onuncu haftanın amacını açıkladı ve yapılacak etkinliğin açıklamasını yaptı.		
5	Araştırmacı, grup üyelerini kariyer merkezine götürerek kariyerleri konusunda ihtiyaç duydukları bir konuda randevu almalarını sağladı./ Araştırmacı, grup üyelerini kariyer		

	merkezinden birini grubun olduğu yere davet ederek grup üyelerinin kariyerleri konusunda ihtiyaç duydukları bir konuda randevu almalarını sağladı.		
6	Lider, örnek bir randevu alma etkinliğini bir grup üyesiyle beraber yaptı.		
7	Araştırmacı, grup üyelerine onuncu oturumun etkinliği olan “ <i>Randevu Alma</i> ” etkinliğini yaptırdı.		
8	Araştırmacı, grup üyelerinin “ <i>Randevu Alma</i> ” etkinliğini yaptırdıktan sonra duygu durum kontrolünü yaptı.		
9	Araştırmacı, grup üyelerine onuncu oturumun değerlendirmesini yaptırdı.		
10	Araştırmacı grup üyelerine onuncu oturumu özetletti ve kendisi de oturumu kısaca özetleyerek bir sonraki haftanın son oturum olduğunu vurguladı.		
11	Araştırmacı, grup üyelerine teşekkür etti ve oturumu sonlandırdı.		

ON BİRİNCİ OTURUM

(Programı Değerlendiriyorum: Kazanımlar ve Gelecek Adımlar)

AMAÇ	Kariyeri ile ilgili yardım arama davranışlarındaki değişimi değerlendirmek.
KAZANIMLAR	Eğitim programının tüm aşamalarını düşünerek kendini, grup üyelerini, grup sürecini ve grup liderini değerlendirir.
KATILIMCILAR	Üniversite Öğrencileri
KATILIMCI SAYISI	8
YÖNTEM	Düz Anlatım, Soru Cevap, Büyük Grup Tartışması.
ÖĞRETİM MATERYALLERİ	A4, Kalem, Müzik Çalar, Top, Karton, Yumak İp, Katılım Belgesi, Ek-11.1., Ek-11.2., Ek-11.3., Ek-11.4., Ek-11.5.
SÜRE	2 saat
ÖĞRENME ORTAMI	Grupla Psikolojik Danışma Odası
OTURMA DÜZENİ	Çember Oturma Düzeni
HAZIRLAYAN	Ali SONKUR

Uygulama Süreci

1. Lider, grup üyelerine “Hoş geldiniz” diyerek temas kurar ve yoklama alır. (5 dk.)
2. Lider, bir önceki haftanın kısaca özetini yapar: “Sevgili arkadaşlar bugün son oturumumuzu yapacağız. Geçen hafta kariyerimizle ilgili ihtiyaç duyduğumuz bir konuda yardım başvurusunda bulunma üzerine konuştuk. Bunun için “**Randevu Alma**” etkinliği yaptık ve sonrasında ise “Kariyer Merkezi”ne giderek bir randevu alma işleminde bulunduk. Ekleme istediğiniz bir şey varsa sizleri dinliyorum yoksa bir sonraki etkinliğimize geçeceğiz (Söz almak isteyen varsa söz hakkı verilir yoksa bir sonraki aşamaya geçilir).” (5 dk.)
3. Lider, son oturumun ısınma etkinliğini açıklar ve etkinliği yaptırır: “Sevgili arkadaşlar, bugün sizinle bir imijinasyon (hayal kurma) etkinliği yapacağız. Etkinliğimizin adı: “**Kamp Ateşi**”. Etkinliğimiz şöyle. Hepinize A4 kağıtlarından vereceğim. Kariyerinizle ilgili aklınıza gelen sorunlarınızı hızlıca bu kağıda yazacaksınız. Sonra şu görmüş olduğunuz “**Kamp Ateşi**” kartonunun etrafına toplanacaksınız. Sorunlarınızı yazdığınız kağıtları bu ateşin içine atarak ısınacaksınız.

Bu arada sorunlarınızdan kurtulduğunuz için derin derin nefes alıp vererek rahatlamaya çalışacaksınız.” (10 dk.)

4. Lider, bir önceki haftanın kısaca özetini yapar: *“Arkadaşlar, hatırlayacağınız üzere geçen hafta, kariyerimizle ilgili ihtiyaç duyduğumuz herhangi bir konuda kariyer merkezine başvurarak bir randevu alma işlemini gerçekleştirmeye çalıştık. Bundan sonra, kariyerimizle ilgili ihtiyaç duyduğumuz konularda yardım aramak için burada öğrendiğimiz teknikleri kullanarak kariyerimizle ilgili sorunlarımızı çözmeye çalışacağınızı umuyorum. Bu hafta ise son oturumu yapacağız. Her şeyin bir başlangıcı olduğu gibi birde sonu vardır. Bugünde bu sonlardan birini yaşıyoruz. Şimdi sizlerden ricam tek tek programının başından sonuna kadar kendinizle ilgili olan süreci, programla ilgili süreci ve beni değerlendirmenizdir. Sonrasında ise tek tek sizleri grup üyeleri değerlendirecektir.” (5 dk.)*

Lidere Not: Lider, değerlendirme konusunda zorlanırsa Ek-11.1.’deki soruları kullanabilir.

5. Lider, aşağıdaki soruları sorarak grup üyesinin kendisine ait amaçları ve süreci değerlendirmesini yaptırır:

“Programı sürecinde neler hissettin ve şuanda neler hissediyorsun?”

“Program sana neler kattı?”

“Program boyunca kendinde ne gibi değişiklikler gözlemledin?”

“Programın başında belirlediğin amaçlarına yüz üzerinden yüzde kaç ulaştın?”

“Amaçına ulaşamadıysan bunda neler etkili olmuş olabilir?”

“Kariyer ihtiyaçlarını gidermede kendini ne derece yetkin hissediyorsun?”

“Yetkin hissetmiyorsan bunu etkileyen unsurlar neler olabilir?”

“Gelecekte, kariyerinle ilgili ortaya çıkan bir problemi çözmek için nasıl hareket edersin/neler yaparsın?” (15 dk.)

6. Lider, aşağıdaki soruları sorarak grubun amaçlarının değerlendirmesini sağlar:

“Size göre başta belirlediğimiz grup amaçlarına yüz üzerinden yüzde kaç yaklaştık?”

“Program sürecinde, grup içerisindeki paylaşımlarınız sizde ve grupta nasıl bir etki oluşturmuş olabilir?”

Grup lideri bu şekilde bireysel ve grubun amaçlarını değerlendirir. (15 dk.)

7. Lider aşağıdaki soruları sorarak grup üyelerinin programı değerlendirmesini sağlar:

“Program oturumları boyunca uygulanan program sizde nasıl etki bıraktı?”

“Bu süreçte yapılan etkinlikler programın amaçları için yeterli miydi? Hayırsa neden?”

“Bu süreçte en beğendiğiniz etkinlikler nelerdi? Neden?”

“Hiç beğenmediğiniz etkinlikler oldu mu? Evetse neden?(Lider kısaca yapılan etkinliklerden bahseder).”

“Yapılan etkinlikler programın amaçlarını uygun muydu? Hayırsa neden?” (15 dk.)

8. Liderin değerlendirmesi için grup lideri şu açıklamayı yapar: *“Sevgili arkadaşlar şuana kadar kendinizi, programı ve etkinlikleri değerlendirdiniz. Şimdi ise size vereceğim Ek-11.2.’yi doldurarak bana dair bir değerlendirme yapmanızı istiyorum. Bu değerlendirmeyi yaparken, grup sürecindeki davranışlarım, konuya hakimiyetim, kurallara olan sadakatim, grup sürecini yönetim şeklim ve size olan tutumumu değerlendirmenizi istiyorum.”*

“Liderin, grup süresince davranışlarını nasıl buldunuz?”

“Lider, uygulamış olduğu programa hakim miydi? Değilse sebebi ne olabilir?”

“Liderin program boyunca kurallara bağlılığı hakkında ne söylemek istersiniz?”

“Liderin program süresince genel olarak süreci yönetme biçiminden memnun muydunuz? Değilse neden?”

“Liderin program boyunca size olan tutumunu nasıl değerlendirirsiniz?” (15 dk.)

9. Lider, aşağıdaki soruları sorarak, grup üyelerine diğer grup üyelerinin değerlendirmesini yaptırır:

“Sence program boyunca programın amaç ve hedeflerine göre en fazla ilerlemeyi kim kaydetti? Neden?”

Sence program süresince programın amaç ve kazanımlarını edinme konusunda en az kim istifade etmiş olabilir? Neden?” (15 dk.)

10. Lider, değerlendirmeler bittikten sonra, Ek-11.3.’deki şekilde bir açıklama yaparak *“Kariyer Yardımı Arama Temelli Psiko-eğitim Programına Katılım Belgesini”* grup üyelerine takdim eder. (25 dk.)

11. Katılım belgeleri grup üyelerine verildikten sonra grup lideri, oturumu bitirmek için tüm üyeleri ayağa davet eder ve eline aldığı yumak bir ipi grup üyelerinden birine atar. Grup üyesinden grupta ilgili son sözleri alır. Daha sonra o üye elindeki yumağı diğer grup üyesine atar. O da grupta ilgili son sözünü söyler. Bu şekilde tüm üyeler son sözlerini söyler ve en sonunda alkışla bitirilir. (5 dk.)

12. Lider, oturumun ve programın bittiğini ilan eder. (5 dk.)

EKLER

EK-11.1. DEĞERLENDİRME

Grup Üyesinin Kendisini Değerlendirmesi

“Programın başında belirlediğin kişisel amaçlarına yüz üzerinde kaç ulaştın?”

“Ulaşamadıysan bu ne sebep olmuş olabilir?”

“Amacına ulaşmak sana neler hissettirdi?”

Eğitim Programının Değerlendirmesi

“Eğitim oturumları boyunca uygulanan program sizde nasıl etki bıraktı?”

“Bu süreçte yapılan etkinlikler eğitim programı için yeterli miydi? Hayırsa neden?”

“Bu süreçte en beğendiğiniz etkinlikler nelerdi? Neden?”

“Hiç beğenmediğiniz etkinlikler oldu mu? Evetse neden?”

EK-11.2. LİDERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

1. Liderin, grup süresince davranışlarını nasıl buldunuz?
2. Lider, uygulamış olduğu programa hakim miydi? Değilse sebebi ne olabilir?
3. Liderin program boyunca kurallara bağlılığı hakkında ne söylemek istersiniz?
4. Liderin program süresince genel olarak süreci yönetme biçiminden memnun muydunuz? Değilse neden?
5. Liderin program boyunca size olan tutumunu nasıl değerlendirirsiniz?

EK-11.3. KATILIM BELGESİ TAKDİMİ

Lider, her bir üyeyi tek tek grubun önüne davet eder ve programın başında belirtilen *“Kariyer Yardımı Arama Temelli Psiko-eğitim Programına Katılım Belgesini”* her bir grup üyesine takdim etmeden önce katılım belgesi almak için ismi anons edilen her bir grup üyesinin eğitim sürecinde gözlemlenen güçlü ve olumlu yönleri vurgulandıktan sonra katılım belgesi takdim edilir ve diğer grup üyeleri tarafından alkışlanır. Bunu şu şekilde yapar: *“Sevgili, programın başından sonuna kadar bizimle beraber bir yolculuğa çıktın. Bugün bu yolculuğun sonuna geldik. Bu süreçte seni kararlı ve disiplinli gördüm. Öğrenme isteğin gerçekten beni de kamçıladi. Bence bu duruşun diğer arkadaşlarının da gözünden kaçmamıştır. Bunun yanı sıra bu yolculukta grubumuzun önemli bir parçası olarak bizimle duygu ve düşüncelerini paylaştın. “Kariyer Yardımı Arama Temelli Psikoeğitim Programı”ndan edindiğin bilgi ve deneyimler neticesinde kariyerinle ilgili konularda kullanmak ve tüm yaşamında uygulamak üzere bir eğitim aldın. Gösterdiğin emek ve gayretten ötürü seni tebrik ediyorum. Bundan sonraki hayatında kariyerinle ilgili karşılaşacağın tüm problemlere karşı ihtiyaç duyduğunda bu eğitimden kesitler hatırlayarak problemlerinin üstesinden geleceğini düşünüyorum. Sana mutlu ve başarılı bir yaşam diliyorum.”*

EK-11.4. GENEL DEĞERLENDİRME FORMU

Sıra No	Değerlendirme Yargıları	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitim programının planlaması ve uygulaması başarılıydı.							
2	Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitiminde yer alan etkinlikler yeterli bir şekilde uygulandı.							
3	Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitiminde yer alan sunumlar ve materyaller yeterliydi.							
4	Genel olarak Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitimi faydalıydı.							
5	Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitimi farkındalık düzeyimi arttırdı.							
6	Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitim programı kariyerimi etkileyen bireysel faktörleri keşfetmemi sağladı.							
7	Kariyer Yardımı Arama							

	Psikoeğitim Programı kariyerimi etkileyen çevresel faktörleri keşfetmemi sağladı.							
8	Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitim Programı kariyerimle ilgili problem alanlarımı fark etmemi sağladı.							
9	Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitim Programı kariyerimle ilgili problem alanlarının kariyer geleceğim üzerindeki rolünü anlamamı sağladı.							
10	Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitim Programı kariyerimle ilgili bilişsel çarpıtmalarımı keşfetmemi ve değiştirmemi sağladı.							
11	Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitim Programı kariyerimle ilgili duygularımı fark etmemi ve yönetmemi sağladı.							
12	Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitim Programı kariyerimle ilgili profesyonel bir yardıma ihtiyacım olduğunu fark etmemi sağladı.							
13	Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitim Programı							

	kariyerimle ilgili ihtiyaç duyduğumda yardım alabileceğim kaynaklarımı keşfetmemi sağladı.							
14	Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitim Programı kariyerimle ilgili ihtiyaç duyduğum bir konuda yardım başvurusunda bulunabileceğimi sağladı.							
15	Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitim Programı ihtiyaç duyduğumda yardım aramaya karar verme ve harekete geçmem konusunda beni geliştirdi.							
16	Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitim Programı kariyerimle ilgili ihtiyaç duyduğumda bir uzmanla görüşmek için randevu alabilmem konusunda beni yeterince bilgilendi.							
17	Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitimi sayesinde kariyerimle ilgili yeni kararlar alabileceğime gördüm.							
18	Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitimi sayesinde bir randevunun nasıl alınabileceği konusunda bilgi edindim.							

19	Kariyer Yardımı Arama Psikoğitimi sayesinde kariyerimle ilgili ihtiyaç duyduğumda çevremdeki insanlardan nasıl bilgi alabileceğimi öğrendim.							
20	Kariyer Yardımı Arama Psikoğitimi sayesinde kariyerimle ilgili geleceğimi daha emin adımlarla planlayacağımı düşünüyorum.							
21	Grup lideri Kariyer Yardımı Arama Psikoğitimini başarılı bir şekilde yönetti.							
22	Kariyer Yardımı Arama Psikoğitimi konusunda grup liderini grup etkileşimi konusunda başarılı buldum.							
23	Kariyer Yardımı Arama Psikoğimine katıldığım için mutluyum.							
24	Kariyer Yardımı Arama Psikoğitimini arkadaşlarıma ve çevreme önereceğim.							
25	Kariyer Yardımı Arama Psikoğitiminde ilk oturumda belirlediğim amaçlarıma ulaştım.							
26	Kariyer Yardımı Arama Psikoğitiminde grubun ilk oturumda belirlediği							

	amaçlara ulaşıldığını düşünüyorum.							
27	Kariyer Yardımı Arama Psikoëğitimi sayesinde kariyerimle ilgili karar verme konusunda kendime olan güvenimin arttığını düşünüyorum.							



EK-11.5. GENEL DEĞERLENDİRME SORULARI

1. Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitimi sayesinde kendinizde neleri keşfettiniz?
2. Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitimi sayesinde hangi bilgi ve becerileri kazandığınızı düşünüyorsunuz?
3. Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitiminde hangi duyguları yaşayarak ayrılıyorsunuz?
4. Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitiminin daha verimli ve faydalı olabilmesi için araştırmacıya önerileriniz nelerdir?
5. Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitimine katılacak diğer katılımcılara önerileriniz nelerdir?
6. Kariyer Yardımı Arama Psikoeğitimi programına katılan birisi olarak, kariyerinizle ilgili bir problemle karşılaşırsanız “Kariyer Merkezine” başvurmayı düşünür müsünüz? Evetse/hayırsa neden?

EK-11.6. UYGULAMA GÜVENİRLİĞİ FORMU

(KARİYER YARDIMI ARAMA TEMELLİ PSİKOEĞİTİM MÜDAHALE PROGRAMI)

Amaç: Bu formun amacı araştırmacının uygulamış olduğu KYATPP'nin uygulama sürecinde hazırlanmış olan plana ne ölçüde uygunluk gösterdiğini tespit etmektir.

Uygulama Yönergesi: Bu formda araştırmacının uygulayacağı müdahale programı öncesinde, süreç içerisinde ve sonrasında takip edeceği öğretim planı ve adımları sıralanmaktadır. Öncelikle bu formu dikkatle okuyunuz. Sonrasında formda bulunan uygulama adımlarını gerçekleştirdiğinde **“EVET”**, uygulama adımlarını gerçekleştirmediğinde ise **“HAYIR”** sütununa tik işareti koyunuz.

11. Hafta 11. Oturum Uygulayıcıyı Değerlendirme-Uygulama Güvenirliği Kontrol Listesi

Gözlemci:	Tarih:		
Araştırmacı:	Tarih:		
Sıra No	Uygulama Öncesi Yapılması Gerekenlerin Değerlendirmesi	Evet	Hayır
1	Araştırmacı uygulama öncesi uygulama ortamını hazır hale getirmiştir.		
2	Araştırmacı uygulamada kullanacağı materyalleri uygulama öncesinde hazırlamıştır.		
3	Araştırmacı uygulamaya saatinden önce gelmiş ve uygulamaya belirtilen saatte başlamıştır.		
Sıra No	Uygulama Esnasında Yapılması Gerekenlerin Değerlendirmesi (Süreç Değerlendirme)	Evet	Hayır
1	Araştırmacı, grup üyeleriyle temas kurdu ve yoklama aldı.		
2	Araştırmacı, onuncu haftanın kazanımına geçmeden önce “Kamp Ateşi” ısınma etkinliği ile ilgili açıklama yaptı ve etkinliği yaptırdı.		
3	Araştırmacı “Kamp Ateşi” etkinliği bittikten sonra grup üyelerinden geribildirim aldı.		
4	Araştırmacı, grup üyelerinin kendi kendilerini değerlendirmelerini sağladı.		
5	Araştırmacı, programının değerlendirmesini sağladı.		

6	Araştırmacı, liderin değerlendirmesini sağladı.		
7	Araştırmacı, grup üyelerinin tek tek birbirini değerlendirmelerini sağladı.		
8	Araştırmacı grup üyelerine tek tek sahneye davet ederek her bir grup üyesini takdir edici sözler söyledi ve her bir grup üyesine eğitime katılım belgesini verdi.		
9	Araştırmacı sevgi yumağı etkinliği ile eğitim oturumlarını bitirdi.		



PSİKOEĞİTİM PROGRAMINDA KULLANILAN KAYNAKÇA

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Altınay, D. (2019). *Psikodrama 400 ısınma oyunu ve yardımcı teknikler: Çocuk psikodraması oyunları ile temel teknik ve temel stratejiler*. Epsilon Yayınevi.
- Beck, J., (2001). *Bilişsel terapi temel ilkeler ve ötesi*, (N. H. Şahin, Çev.). Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Budak, S. (2009). *Psikoloji Sözlüğü*. Bilim ve Sanat Yayınları.
- Cramer, K.M. (1999). Psychological antecedents to help-seeking behavior: A reanalysis using path modelling structures. *Journal of Counseling Psychology*, 46(3) , 381-387. <https://psycnet.apa.org/buy/1999-05850-009>
- Erkan, S., Özbay, Y., Terzi, Ş., & Cihangir-Çankaya, Z. (2009). *Üniversite gençliğinin problem alanları ve yardım arama davranışları: Üniversite düzeyinde psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerine yönelik örgüt ve hizmet modelinin geliştirilmesi*. Tubitak projesi, 106K340. <https://search.trdizin.gov.tr/en/yayin/detay/610640/universite->
- Glasser, W. (1975). *Reality therapy: A new approach to psychiatry*. Colophon Books.
- Glasser, W. (1998). *Choice theory: A new psychology of personal freedom*. Harper Collins.
- Göveç, N. T. (2014). *Psikodrama ve bilişsel davranışçı terapi yöntemi ile grup çalışmasının sınav kaygısı yaşayan öğrencilerin kaygıları üzerindeki etkilerinin karşılaştırılması*. [Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No: 417726)
- Hinson, J. A., & Swanson, J. L. (1993). Willingness to seek help as a function of self disclosure and problem severity. *Journal of Counseling and Development*, 71(4), 465-470. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1993.tb02666.x>
- Ingham, J. G., & Miller, P. McC. (1986). Self-referral to primary care: Symptoms and social factors. *Journal of Psychosomatic Research*, 30(1), 49-56. [https://doi.org/10.1016/0022-3999\(86\)90065-6](https://doi.org/10.1016/0022-3999(86)90065-6)
- Işık, E. (2007). Üniversite öğrencilerinin üniversitelerinde verilen kariyer danışmanlığı hizmetlerine ilişkin algı ve beklentileri. *16. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresinde Sunulmuştur*. Tokat, Türkiye.
- Korkut-Owen, F. & Eraslan Çapan, B. (2020). FETEMM öğrencilerinin kariyer ihtiyaçlarının incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 54, 461-487. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1081218>
- Korkut-Owen, F. (2018). Üniversitelerin kariyer gelişimindeki sorunlar. *Yaşadıkça Eğitim*, 32(2), 28-39. <http://journals.iku.edu.tr/yed/index.php/yed/article/view/78>
- Larson, D., & Chastain, R. (1990). Self-Concealment: Conceptualization, measurement, and health implications. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 9(4), 439-455. <https://doi.org/10.1521/jscp.1990.9.4.439>

- Lucas, M. S., & Berkel, L. A. (2005). Counseling needs of students who seek help at a university counseling center: A closer look at gender and multicultural issues. *Journal of College Student Development*, 46(3), 251-266. <https://doi.org/10.1353/csd.2005.0029>
- Okutan, E., & Akbaş, M. G. (2019). 15-24 yaş arası öğrencilerin kariyer kaygılarını incelemeye yönelik literatür araştırması. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 33-41. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1021156>
- Özer, A. K. (2003). *"Ben" değeri tiryakiliği: Duygusal gerilimle baş edebilme*. Sistem Yayıncılık.
- Özkan, S., & Yılmaz, E. (2010). Üniversite öğrencilerinin üniversite yaşamına uyum durumları: Bandırma Örneği. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 5(13), 153-171. <https://www.researchgate.net/profile/Emel-Yilmaz-6/publication/292989046>
- Öztemel, K. (2019). *Kariyer planlama ve geliştirme*. Pegem Yayıncılık.
- Polya, G. (2004). *How to solve it: A new aspect of mathematical method*. Princeton university press. <https://doi.org/10.1515/9781400828678>
- Saunders, S. M. (1993). Applicants' experience of the process of seeking therapy. *Psychotherapy*, 30(4), 554 – 564. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-3204.30.4.554>
- Saunders, S. M. (1996). Applicants' experience of social support in the process of seeking psychotherapy. *Psychotherapy*, 33(4), 617 – 627. <https://psycnet.apa.org/buy/1997-07609-012>
- Saunders, S., & Bowersox, N. (2007). The process of seeking treatment for mental health problems. *Mental Health and Learning Disabilities Research and Practice*, 4(2), 99 – 123. <https://search.informit.org/doi/10.3316/informit.675842205322759>
- Sherbourne, C.D. (1988). The role of social support and life stress in use of mental health services. *Social Science and Medicine*, 27(12), 1393-1400. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(88\)90205-5](https://doi.org/10.1016/0277-9536(88)90205-5)
- Türk, F., Türkmen, C., Gümüş, B., Akan-Yılma., A., Tikveşli, Ş., Bakacak, S. & Uysal Erol, D. (?). *Ergenler için yılmazlık eğitimi psikolojik danışman el kitabı*. Denizli Milli Eğitim Müdürlüğü Yayınları.
- Türkçapar, H. (2012). *Bilişsel Terapi*. HYB Basım Yayın.
- Voltan-Acar, N. (2013). *Grupla Psikolojik Danışmada Alıştırmalar Deneyler*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Watanabe, K. (2007). *Problem solving 101: A simple book for smart people*. Penguin Books. <https://cabmakassar.org/wp-content/uploads/2020/05/ProblemSolving101ASimpleBookforSmartPeople.pdf>
- Wubbolding, R.E. (2011). *Reality therapy* (Carlson, J., & Englar-Carlson, M., Eds.). Theories of psychotherapy Series. American Psychological Association.
- Yeşilyaprak, B. (Ed.). (2016). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya*. Pegem Akademi.

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Ali SONKUR

Uyruğu : T.C.

EĞİTİM

Derece	Adı	Bitirme Yılı
Üniversite	: Yüzüncü Yıl Üniversitesi	2009
Yüksek Lisans	: Yüzüncü Yıl Üniversitesi	2014
Doktora	: Hasan Kalyoncu Üniversitesi	2025

İŞ DENEYİMLERİ

Yıl	Kurum	Görevi
2011 (3 Ay)	Özel Beyaz Kelebekler Rehabilitasyon Merkezi	Öğretmen
2011 - 2018	Milli Eğitim Bakanlığı	Öğretmen
2018 - 2025	Milli Eğitim Bakanlığı	Okul Müdür Yardımcısı

UZMANLIK ALANI

Sosyal ve Beşeri Bilimler, Eğitim, Psikolojik Danışma ve Rehberlik, Kariyer danışmanlığı, Okul danışmanlığı

YABANCI DİLLER

İngilizce

YAYINLAR

1. Sonkur, A., Boysan, M., & Kadak, M. T. (2017). A psychometric investigation of the turkish version of the children's response style scale (crss) using structural mediational analysis approach. *Seleep and Hypnosiss (Online)*,19(2),38-53.
2. Sonkur, A. (2021). Okul yöneticileri ve öğretmenlerde azim ve psikolojik sağlamlığın rolü. *Milli Eğitim Bakanlığı Dergisi*, 50(230), 445-460.
3. Sonkur, A., Aydın, G., & Kadı Dönder, A. (2020). Ortaokul öğrencilerinde olumlu davranış kazandırmaya yönelik psiko-eğitim programı. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 28(6), 2284-2294.
4. Aslan, S., Ertürk, A., Arutay, Ö., Ardıç, M., & Sonkur, A. (2021). Öğretmenlerin tükenmişlik ve mental iyi oluş düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi: Kahta ilçesi örneği. *Milli Eğitim Özel Eğitim ve Rehberlik Dergisi*, 1(1),99-126.
5. Kaygas, Y., Şam, M., Doğan, Y. B., Yalçın Ağaoğlu, C. Sonkur, A., & Eker Durmuş, E. (2021). Ergenlerde sosyal medya bağımlılığının yordayıcıları olarak sosyal kaygı ve öz yeterlik. *Bağımlılık Dergisi*, 24(4), 461-474.
6. Eşici, H. & Sonkur, A. (2021). Bilinç. Mehmet Akif Karaman (Ed.) *Psikolojiye Giriş. Dijital Baskı*. Vize Yayıncılık.