

Umut Odaklı Kariyer Gelişimi Psikoeğitim Programının Etkililiği***Hope-Centered Career Development Psychoeducation Effectiveness of the Program*****İD Aşkay Nur ATASEVER*****İD Binnur YEŞİLYAPRAK†**Makale Geliş Tarihi / Received : 19.05.2022
Makale Kabul Tarihi / Accepted : 30.06.2022**Araştırma Makalesi**
Research Article**Öz**

Bu makalede, 'Kariyer Akışı: Umut Odaklı Kariyer Gelişimi Modeli' temeline dayalı olarak hazırlanan bir kariyer müdahale programının; üniversite son sınıf öğrencilerinin okuldan işe geçiş sürecini yönetmelerinde gerekli olan bazı yeterlikleri kazanmalarına etkisi incelenmektedir. Araştırmaya, Afyon Kocatepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi son sınıf öğrencilerinden kolayda ve amaçlı örnekleme yöntemiyle seçilen gönüllü 8 öğrenci katılmıştır. Karma desene dayalı olarak yapılan araştırmanın nicel verileri Kariyer Geleceği Ölçeği (Kalafat, 2012) ile, araştırmanın nitel verileri ise; Umut Odaklı Kariyer Envanteri (Kabakçı, Niles, Yoon ve Ergene, 2013), oturum değerlendirme formları, UOKGP Değerlendirme Formu, oturum sonlarında yapılan sözlü ve yazılı paylaşımlar ve gözlem yoluyla toplanmıştır. Araştırma sonucunda, gerçekleştirilen psiko-eğitim programının katılımcıların kariyer geçiş süreçlerini yönetmelerinde yardımcı olduğu ve kariyer yeterliklerini arttırdığı ortaya çıkarılmıştır. Bu genel sonuç yanısıra; katılımcıların kariyer geleceği (kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi) algılarında da artış olduğu saptanmıştır.

Anahtar Sözcükler: Kariyer Akışı, Umut Odaklı Kariyer Gelişimi, Psiko-Eğitim Programı**Abstract**

In this article, a career intervention program prepared on the basis of 'Career Flow: Hope-Centered Career Development Model'; In this study, the effect of university senior students on gaining some of the competencies necessary to manage the transition from school to work is examined. Eight voluntarily selected students from Afyon Kocatepe University Faculty of Education, selected by convenience and purposeful sampling method, participated in the research. The quantitative data of the research based on the mixed design were determined by The Career Futures Inventory (Kalafat, 2012), and the qualitative data of the research; Hope-Centered Career Inventory (Kabakçı, Niles, Yoon, & Ergene, 2013), session evaluation forms, UOKGP Evaluation Form, oral and written exchanges made at the end of the sessions, and observation were collected. As a result of the research, it was revealed that the psycho-education program carried out helped the participants manage their career transition processes and increased their career competencies. Besides this general result; It was also determined that there was an increase in the perceptions of the participants' career future (career adaptability, career optimism and perceived knowledge about job markets).

Keywords: Career Flow, Hope-Centered Career Development, Psycho-Educational Program**Extended Abstract**

In the career counseling literature, it is stated that individuals should have many career competencies in order to manage their careers effectively. One of these competencies is career adaptability. Career adaptability; It is defined as the self-regulatory and psycho-social

*Dr. Öğr. Gör., Afyon Kocatepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, EBB, askaynur@aku.edu.tr, Ahmet Necdet Sezer Kampüsü Eğitim Fakültesi / 03200 Afyonkarahisar - Türkiye

†Prof. Dr., Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Emekli Öğretim Üyesi,
binnur.yesilyaprak@gmail.com

E-ISSN: 2651-4036 / © 2017-2022 Journal of Management and Labour. This is an open access article.**Önerilen Atıf Biçimi / Recommended Citation:** Atasever, A. N. ve Yeşilyaprak, B. (2022). Umut Odaklı Kariyer Gelişimi Psikoeğitim Programının Etkililiği. *Yönetim ve Çalışma Dergisi*. 6 (1), 28-41.

competences necessary for an individual to cope with current or future professional duties, transitions and work-related problems. According to Savickas, the most general purpose of career counseling is; increasing the individual's career adaptability resources. For this purpose, new models are proposed to improve the career adaptability of individuals. One of these models is the Career Flow: Hope-Centered Model of Career Development (HCMCD) developed by Niles, Amundson and Neault. By focusing on the concept of hope, the model provides a framework for individuals to effectively manage their careers. The model proposes strategies to develop self-awareness and business awareness as well as career adaptability of individuals. The model includes the following attitudes and behaviors needed for an effective career management: (a) hope, (b) self-reflection, (c) self-clarity, (d) visioning, (e) goal setting/planning, and (f) implementing/adapting. In this study, it was aimed to investigate the effects of a career intervention psycho-education program developed based on HCMCD on some of the competencies required for senior university students who are in the transition phase from school to work. In this study, one group pretest-posttest experimental design, which is one of the weak experimental designs, was used. The study group of the research consisted of 8 senior students studying at Afyon Kocatepe University, Faculty of Education, Department of Classroom Teaching. Participants were selected by convenience and purposeful sampling method. The quantitative data of the research based on the mixed design were determined by The Career Futures Inventory, and the qualitative data of the research; Hope-Centered Career Inventory, session evaluation forms, UOKGP Evaluation Form, oral and written exchanges made at the end of the sessions, and observation were collected. UOKGP is a five-session, structured career counseling program that lasts an average of 90-100 minutes and is held once a week. The general aim of the program; to enable participants to effectively manage their career flows. Because; participants can learn new concepts and different perspectives on the subject; by increasing their self-awareness level, they can become the subjects of their lives and develop self-clarity; have a broader perspective on the teaching profession and business life; develop the necessary career adaptation resources in order to keep up with today's working and business world where rapid changes and developments are experienced; be able to form a good vision and make plans for the future; be effective in managing their own careers; develop their multidimensional thinking skills; set career goals and choose appropriate strategies to achieve these goals; it is aimed that they can make a career plan and show the will to put their plans into action. In order for the participants to achieve all these goals; general hope levels, increasing role-specific and goal-specific hope perceptions constitute the focus and general theme of the program. Wilcoxon Signed Rank Test was used for the analysis of quantitative data in the study. The data were analyzed using the SPSS 22.0 package program. The level of significance in the study was determined as .05. Qualitative data, on the other hand, were obtained by examining and analyzing the answers given by the participants to the open-ended questions in the relevant form. Participant responses, similar ones were combined and stated numerically, and were interpreted and conveyed exactly by way of exemplification. The data related to the Hope-Centered Career Inventory were analyzed with the participants during the consultation process by informing the participants about the scoring system of the inventory. According to Wilcoxon Signed Rank Test Results; ($Z= 2.035$; $p= .042$). Since $p<.05$, the difference between pre-test and post-test scores is statistically significant. As a result of The Career Futures Inventory applied to the students, it was determined that the post-test scores of the students were higher. As a result of the analysis of the qualitative data of the research; it has been found that UOKGP helps participants manage their career transition processes, reduces their anxiety about the future, and increases their career competencies (hope, self-reflection, self-clarity, visioning, goal setting/planning, implementing and adapting). According to the qualitative findings of the study, the participants stated that they found the training program very useful, relaxing, entertaining and motivating. Hope-Centered Career Inventory was applied in the second and fifth sessions. Evaluation of the inventory was done together with the participants. In the first application, it was aimed to increase the awareness of the participants about their own career

competence levels. In the last session, participants were able to reapply the inventory and compare it with the previous results. Results were shared in group interaction. Participants generally stated that their low competencies increased, while their high-level competencies increased. According to the findings obtained as a result of oral and written exchanges made at the end of the sessions, the activities and assignments in the program served to increase the career competencies of the group members. The final finding on the qualitative data includes the suggestions given by the participants for the further implementation of the UOKGP. Participants; they stated that increasing the number and duration of the program's sessions and carrying out the program in a well-equipped counseling room would provide more efficiency from the program. When the findings of the research are evaluated, it is seen that the quantitative and qualitative findings support each other. According to the findings, UOKGP has been effective in increasing the career future (career adaptability, career optimism, and perceived knowledge of the labor market) and career competencies of university students at the transition stage to work. Therefore, it can be stated that the implementation of such programs will be beneficial in positively affecting the career development of students by increasing their hope level, and a new supportive finding in this regard has been provided with the UOKGP applied.

Giriş

20. yüzyılda ABD’de Frank Parsons’ın öncülüğünde başlayan mesleki rehberlik/kariyer danışmanlığı hizmetleri birçok evreden geçerek 21. yüzyılda farklı bir yapıya bürünmüştür (Kuzgun, 2006; Pişkin, 2012; Sharf, 2017). Günümüzde, 20. yüzyılın oldukça durağan bir yapıya sahip olan iş yaşamı, hızlı ve büyük değişimler geçirmektedir. Gerek bilim ve teknolojideki baş döndürücü gelişmeler; gerekse sosyal, kültürel, ekonomik ve politik yaşamdaki olumlu ve olumsuz değişimler iş yaşamını fazlasıyla etkilemektedir. Bu gelişmelere paralel olarak da bireylere kariyerleriyle ilgili verilecek yardımların yapı ve içeriği de oldukça değişmiştir. 20. yüzyılda daha çok meslek seçimi ve uygun işe yerleştirme şeklinde yapılan kariyer yardımları yerini kariyer yaşamında karşılaşılan ve karşılaşılmaması muhtemel olan her türlü değişim ve sorunla baş edebilmeleri için bireylerin sorumluluk almasına ve kendilerini yetiştirmesine bırakmıştır. İş ve çalışma yaşamında ortaya çıkan paradigma değişimine bağlı olarak kariyer gelişimine yardım hizmetlerindeki bakış açısı ve benimsenen yaklaşımlar değişmiştir. 21. yüzyılda etkisini hissettiren post-modern yaklaşımlar; genel olarak ‘yapılandırmacı’ bir yaklaşıma dayalı bir bakış açısı ile bireylerin her durum ve şartta kendi kariyerlerini yönetebilmelerini vurgulamaktadır (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013; Yeşilyaprak, 2012).

Alan yazında bireylerin kariyerlerini etkili bir şekilde yönetebilmeleri için birçok kariyer kaynağına ya da yeterliliğine sahip olması gerektiği belirtilmektedir. Hirschi (2012) konu ile ilgili yapılan araştırmaları değerlendirdiği çalışmasında kariyer kaynaklarını dört başlık altında toplamıştır:

- 1) Beşeri sermaye kaynakları (eğitim, transfer edilebilir beceriler, mesleki bilgi, bilişsel yetenek vb.),
- 2) Sosyal kaynaklar (mentörler, gelişimsel ağlar, ebeveynler, sosyal destek vb.),
- 3) Psikolojik kaynaklar (iyimserlik, umut, özyeterlik, dayanıklılık vb.) ve
- 4) Kimlik kaynakları (benlik kavramı netliği, hedef netliği, kariyer uyumluluğu vb.).

Bu kaynaklardan biri olan kariyer uyumluluğu (career adaptability); bireyin mevcut ya da gelecekteki mesleki görevler, geçişler ve işle ilgili sorunlarla başa çıkması için gerekli olan öz-denetimsel ve psiko-sosyal yeterlilikler (Savickas, 1997, 2013; Savickas ve Porfeli, 2012) olarak tanımlanmaktadır. Kariyer uyumluluğu ya da uyum kaynakları, hiyerarşik olarak ilerleyen dört boyuttan oluşur: İlgi (Concern), Kontrol (Control), Merak (Curiosity) ve Güven

(Confidence). 4C olarak adlandırılan bu boyutlar, bireyin mevcut iş talepleri ve gelişimsel görevlerle başa çıkmasını temsil eder. Bu boyutlardaki bütünsel yeterliliği bireyin genel kariyer uyumluluğu hakkında bilgi verir. Bireylerin kariyer uyumluluğu üzerinde doğuştan getirdikleri özelliklerinin yanı sıra aldıkları eğitim ve yaşam deneyimleri de etkili olmaktadır. Savickas'a göre (2005, 2013), kariyer danışmanlığının en genel amacı; bireyin kariyer uyum kaynaklarının artırılmasıdır. Bu amaç doğrultusunda bireylerin kariyer uyumlarını geliştirecek yeni modeller önerilmektedir. Bu modellerden biri de Niles, Amundson ve Neault (2011) tarafından geliştirilen Kariyer Akışı: Umut-Odaklı Kariyer Gelişimi Modeli'dir. Model, umut kavramına odaklanarak bireylerin kariyerlerini etkili bir şekilde yönetebilmeleri için bir çerçeve sunmaktadır.

1.1. Kariyer Akışı: Umut-Odaklı Kariyer Gelişimi Modeli

Model, iş yaşamındaki değişkenliği bir nehre benzetmekte ve bu durumu 'kariyer akışı' kavramıyla ele almaktadır (Niles ve diğerleri, 2011). Bir nehir nasıl zaman zaman hızlı, durgun, çalkantılı bir akışa sahipse bireylerin kariyer akışları da zaman zaman kolay, zor, bunaltıcı veya sıkıcı olabilir. Nehirlerin akışlarında çıktıkları kaynak, takip ettikleri yolun kıvrım ve bükümleri, yağın kar ve yağmurlar nasıl etkiliyse, bireylerin kariyer akışlarında da sahip oldukları kaynaklar, içinde buldukları şartlar ve çevresel koşullar çok etkilidir. İşte 21. yüzyılın iş dünyasındaki hızlı değişim, öngörülemezlik ve güvensizlik ortamı, bireylerin kariyer akışlarını yönetebilmeleri için öncelikle iyi bir benlik bilinci geliştirmelerini, sahip oldukları kaynakların farkında olmalarını ve iş yaşamıyla ilgili gelişmeleri değerlendirebilecek vizyona (öngörü) sahip olmalarını gerektirmektedir. Her birey değişik derecelerde kariyer akışındaki zorluklarla başa çıkabilecek hazırlığa sahiptir. Bununla birlikte işe yönelik gerçekçi bir tutuma ve işle ilgili zorlukların üstesinden gelmek için gerekli becerilere sahip olmak için kariyer uyumluluğuna ihtiyaç vardır (Niles ve diğerleri, 2011).

Kariyer uyumluluğu; bireyin kendisi ve/veya durumu hakkında yeni bilgilere etkin bir şekilde yanıt verme kapasitesi ve yeni bilgileri kişinin kariyerine etkili bir şekilde entegre etme yeteneği anlamına gelmektedir. Model bireylerin kariyer uyumlarının yanında öz-farkındalığı ve iş bilincini geliştirmeye yönelik stratejiler önermektedir. UOKGM etkili bir kariyer yönetimi için ihtiyaç duyulan şu tutum ve davranışları içerir: (a) umut, (b) kendini ortaya koyma, (c) benlik netliği, (d) vizyon oluşturma, (e) hedef belirleme/planlama ve (f) uygulama/uyarlama (Niles ve diğerleri, 2011). Bu yeterlilikler Bandura'nın (2001) Özne İnsan Kuramına (Human Agency Theory) ve Snyder'ın (2002) Umut Teorisine dayanmaktadır. Yaşamının öznesi olan insan, gelecek planları geliştirme ve daha sonra o planları uygulamaya koyma kapasitesine sahiptir. Hedeflere sahip olma, bu hedeflere ulaşmak için stratejilere sahip olma ve hedeflerine ulaşabileceğine dair inanca sahip olma ise umudun temel bileşenlerini oluşturur (Snyder, 2002). Modele göre, insanın kendi yaşamının öznesi olması ve umut birlikte kariyer zorluklarıyla başa çıkmak için gerekli altyapıyı sağlamaktadır (Niles ve diğerleri, 2011).

Umut, modelin merkezinde bulunmaktadır ve bireyin kariyer gelişimini yönetebilmesi için şarttır. Umut genel anlamda bireyi harekete geçiren içsel bir güçtür. Snyder'a (2002) göre, bir kişinin hedeflerinin olması, hedeflerine ulaşabileceğine inanması, hedefe ulaşmak için stratejiler belirlemesi ve bunları uygulama yeteneği, umudun temel unsurlarını oluşturur. Aynı zamanda umut, hiyerarşik olarak organize edilmiş bir inanç sistemidir (Snyder, 2002). Genel umut düzeyi yüksek bireyler, genellikle hedeflerine ulaşabileceklerine inanırlar. Role özgü umut, belirli bir yaşam rolündeki (örneğin, çalışan) hedeflerin başarılabilmesine inanmayla ilgilidir. Hedefe özgü umut, kişinin belirli bir amacı gerçekleştirebileceğine inanmasıdır. Her üç düzeyde de umuttan yoksun olan bireyler, önemli ölçüde ümitsizlik ve depresyona sahiptirler. Umut düzeyi bireyin güçlü yönleri üzerinde çalışılarak artırılabilir. Umumlu birey kendisi için hedefler koyabilir ve uygun davranışları sergilediği takdirde olumlu sonuçlar alabileceğine inanır. Bu da bireyi zor durumlar karşısında daha dayanıklı kılar. Umuttan yoksun olan bireyler ise hedef koyma ve eyleme geçme konusunda gerekli adımları atmakta güçlük

yaşarlar. Karşılaştıkları zorluklar karşısında da pes etme eğilimindedirler (Niles ve diğerleri, 2011).

Kendini ortaya koyma, bireyin inançlarını, düşüncelerini, duygularını ve koşullarını sorgulayabilmesidir. Bunun için bireyin kendisi ve içinde bulunduğu bağlam hakkında düşünmek için zaman ayırmaya istekli ve kararlı olması gereklidir. Birey kendine sorular sorup cevap aradıkça benlik kavramını geliştirmeye yönelik adımlar atabilir. Birey kendine “Benim için önemli olan nedir? Nelerden zevk alıyorum? Hangi becerileri kullanmaktan zevk alıyorum? Hangi becerilerimi geliştirmek istiyorum? Hangi fırsatlar çevremde bana sunuluyor? Ne tür bir yaşam tarzına sahip olmayı umuyorum? Yaşamak istediğim hayatı yaşıyor muyum? Geleceğim için bir vizyonum var mı?” gibi soruları sorup yanıt aradıkça sonraki aşamalar için sağlam bir temel oluşturur. Böylece kariyer planını oluşturmak için gerekli olan; kendini inceleme, araştırma konusunda ilk adımı atmış olur (Niles, Yoon, Balın ve Amundson, 2010). Benlik netliği, bireyin düzenli olarak kendini sorgulaması ve kendine sorduğu sorulara yanıtlar araması sonucunda ortaya çıkar. Dolayısıyla kendini ortaya koyma ve benlik netliği iç içe geçmiş iki yeterliliklerdir (Niles ve diğerleri, 2011). Benlik netliğine ulaşmak için sürekli olarak öz yansıtma yapmaya devam edilmelidir. İnsanların çevreleriyle kurdukları etkileşimler sonucunda elde ettikleri yeni bilgileri kendi benliklerine entegre etmeleri gerekmektedir (Niles, In ve Amundson, 2014). Benlik netliği; kişinin temel değerlerini, ilgi alanlarını, becerilerini ve kişilik özelliklerini tanımlayabilmesidir (Amundson, Goddard, Yoon ve Niles, 2018).

Vizyon oluşturma, bireyin gelecekteki kariyer olanaklarını ve arzu ettiği gelecek sonuçları belirleyebilmesi ile ilgilidir. Birey vizyon oluşturmak için beyin fırtınası yaparak kendisini ve durumunu değerlendirir. Hayallerini, arzularını, tutkularını içinde bulunduğu bağlamsal faktörleri (ör. finansal kaynaklar, iş mevcudiyeti, ailevi beklentiler vb.) göz önünde bulundurarak nasıl gerçekleştirebileceği üzerinde düşünür ve çeşitli seçenekler belirler. Daha sonra, arzu edilen ve gerçekleştirilmesi muhtemel seçenekler daha fazla araştırma yapmak için seçilir (Niles vd., 2014). Hedef belirleme/planlama, vizyonunu oluşturan bireyin kısa ve uzun süreli kariyer hedeflerini belirleyerek bunlara ulaşmak için planlama yapmasıdır. Bu aşama, belirlenen hedefe ulaşmak için atılması gereken eylem adımlarının saptanmasını gerektirir. Bireyin, mevcut durumdan gelecekteki olasılığa geçiş için çeşitli yolları (stratejileri) belirlemesini içerir (Niles vd., 2014). Uygulama/uyarlama, hedeflere ulaşmak için uygun stratejiler belirlendikten sonra bireyin eyleme geçtiği aşamadır. Uygulama, belirlenmiş hedef ve planlarla uyumlu eylem adımlarının atıldığını gösterir. Hedefe ulaşmaya yönelik eylemler gerçekleştirirken, birey elde ettiği yeni bilgiler ışığında izlediği stratejilerin uygun olup olmadığını değerlendirir. Bu süreçte birey, doğal olarak kendini ortaya koyma ve benlik netliği aşamalarına geri döner. Daha da belirginleşen benlik netliği ile mevcut eylem planının ve sergilediği davranışların etkililiğini gözden geçiren birey, gerekli gördüğü değişimleri (uyarlama) yapar. Değişimlerin yapılabilmesi “kişisel esneklik” gerektirmektedir. Kişisel esneklik; artık gerekli olmayan rollerden feragat ederek değişimle değişebilme, ona uyum sağlayabilme ve yeni roller üstlenebilme kapasitesi anlamına gelmektedir (Niles vd., 2014). UOKGM’nde yukarıda değinilen yeterliklerin her biri bireyin kariyer akışını etkili bir şekilde yönetmesi için önemli görülmektedir. Büyük değişimlerin, sıcak ve soğuk savaşların, ekonomik krizlerin, doğal afetlerin, salgın hastalıkların oluşturduğu kaos ortamının yaşandığı 21. yüzyılda model, “umut” kavramına odaklanarak bireylere yaşadıkları kariyer zorluklarının üstesinden gelebilmeleri için etkili yollar ve stratejiler sunmaktadır.

1.2. Araştırmanın amacı, önemi ve gereği

Bu çalışmada, UOKGM’ne dayalı geliştirilen bir kariyer müdahale psiko-eğitim programının okuldan işe geçiş aşamasında olan üniversite son sınıf öğrencileri için gerekli olan bazı yeterlikleri üzerindeki etkilerini araştırmak amaçlanmıştır.

Türkiye’de üniversite öğrencileriyle gerçekleştirilen araştırmalarda, onların; kariyer planlama, zaman yönetimi, mezun olduktan sonra nitelikli bir iş bulma gibi kariyer yaşamına dair çeşitli sorunlar yaşadıkları bulunmuştur. Özellikle öğrencilerin üniversitenin son yıllarında iş bulma kaygılarının arttığı tespit edilmiştir (Atik ve Yalçın, 2010; Deniz, Eryılmaz ve Ersöz, 2018; Gizir, 2005; Güneri, Aydın ve Skovholt, 2003; Karataş ve Gizir, 2013; Zeren, 2016). Bunun yanında mezun olduktan sonra beklentilerine göre bir iş bulma konusunda umutsuz oldukları (%46), üniversite eğitiminin kendilerini iş/meslek yaşamına hazırladığına inanmadıkları (%52,1) ve ülkenin geleceğine güven duymadıkları (%58,1) da (Mütevellioglu, Zambak ve Mert, 2010) elde edilen bulgular arasındadır. Son yıllarda yaşanan sıcak ve soğuk savaşlar, ekonomik krizler, salgın hastalıklar, doğal afetler gibi olumsuz gelişmeler de zaten ciddi bir boyutta olan işsizlik rakamlarının tırmanmasına neden olmuştur (genç nüfus işsizlik oranı: 2021=%22.6, Şubat 2022 =%20.7; TÜİK, 2022). Bu durum gençlerin umudunu daha çok kırmakta ve kaygılarını daha da arttırmaktadır. Bu nedenle ülkelerin nitelikli insan gücünü oluşturan üniversite gençliğinin kariyer yaşamı ile ilgili sorunlarına çözümler üretilmesi ve okuldan işe geçiş aşamasındaki gençlere ihtiyaç duydukları yardımların sağlanması gerekmektedir. Bu amaçla yurtdışında yapılan çalışmalarda çeşitli kariyer müdahalelerinin olumlu sonuçlar verdiği tespit edilmiştir. Bu çalışmalarda; yapılandırıcı özgeçmiş tekniğinin (Scholl ve Cascone, 2010), anlatı danışmanlığının (Barclay ve Stoltz, 2016; Cardoso ve Sales, 2019; Del Corso ve Briddick, 2015; Maree ve Gerryts, 2014; Maree, 2015, 2016; Ronkainen ve Ryba, 2018), kısa süreli (Stauffer, Maggiori, Froidevaux ve Rossier, 2014; van der Horst ve Klehe, 2019) ve daha uzun süreli kariyer danışmanlığı müdahalelerinin (Bimrose vd., 2019; Cheung ve Jin, 2016; Coolen, 2014; Ginevra, Di Maggio, Nota ve Soresi, 2017; Green, Noor ve Hashemi, 2020; Janeiro, Mota ve Ribas, 2014; Koen, Klehe ve Van Vianen, 2012; Nota, Santilli ve Soresi, 2016; Santilli, Nota ve Hartung, 2019) bireylerin kariyer uyumluluğunu arttırdığı ve dolayısıyla bireylerin kariyer gelişimlerini olumlu yönde etkilediği bulunmuştur. Bu çalışmaların birinde 8,5 saat süren bir günlük psiko-eğitim programı okuldan işe geçiş aşamasında olan mezunlara uygulanmıştır. Müdahale sonrasında katılımcıların uyum kaynaklarında (ilgi, kontrol ve merak) artış olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın izleme çalışmaları sonrasında ise son altı ay içinde iş bulan katılımcılardan, kariyer eğitim programına katılanların kariyer müdahalesine katılmayan kontrol grubu üyelerine göre daha nitelikli iş buldukları ortaya çıkarılmıştır (Koen vd., 2012). Yurtdışında yapılan çalışmalara paralel olarak özellikle son yıllarda Türkiye’de de benzer çalışmalar yapıldığı görülmektedir (Demirtaş-Zorbaz, Mutlu, Korkut-Owen ve Arıcı-Şahin, 2020; Doğan Laçın ve Yeşilyaprak, 2018; Dönmezoğulları ve Yeşilyaprak, 2019; Dönmezoğulları, 2020; Erdoğan Zorver, 2018; Eryılmaz ve Kara, 2019; Kara, 2016; Kepir Savoly, 2017; Ömeroğlu, 2014; Turan, 2017). Bu çalışmalarda gerçekleştirilen psiko-eğitim programlarının etkili olduğu ve katılımcıların kariyer uyum kaynaklarını arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Örneğin; Dönmezoğulları ve Yeşilyaprak (2019) Kariyer Teker Modeline Dayalı Grup Müdahale Programının üniversite öğrencilerinin kariyer uyumuna etkisini Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık bölümünde eğitim gören gönüllü 9 son sınıf öğrencisi ile araştırmışlardır. Araştırma sonucunda uygulanan eğitim programının öğrencilerin kariyer uyumunu arttırdığı tespit edilmiştir.

Alan yazında, Umut Odaklı Kariyer Gelişimi Modeli temelinde geliştirilen kariyer müdahale programlarının etkisini araştıran çalışmalar da bulunmaktadır. Bu çalışmalarda yapılan uygulamaların hem bireysel (Niles vd., 2010; Niles vd., 2014) hem de gruplarla yürütülen çalışmalarda (Amundson vd., 2013; Amundson vd., 2018; Clarke, Amundson, Niles ve Yoon, 2018; Konuk, 2020; Luat, 2016; Yoon, Bailey, Amundson ve Niles, 2019; Yoon, Oh ve Mitchell, 2020) olumlu yönde etkili olduğu belirtilmektedir. Bu çalışmalardan biri Türkiye’den bir vaka üzerinde gerçekleştirilmiştir (Niles vd., 2010). Danışma sürecine Niles, Yoon ve Amundson (2010) tarafından geliştirilen Umut Odaklı Kariyer Envanteri’nin uygulanmasıyla başlanmıştır. Ölçek sonucuna göre danışanın; kendini ortaya koyma, benlik netliği, uygulama ve uyarılma alanlarında oldukça yüksek puanlar aldığı; umut, öngörü ve hedef belirleme

alanlarında ise nispeten daha düşük puanlarının olduğu tespit edilmiştir. Danışma sürecinde danışanın yüksek düzeydeki yeterliliklerinin daha da artırılmasına ve düşük seviyedeki yeterliliklerinin güçlendirmesine odaklanılmıştır. Araştırma sonucunda, yapılan uygulamanın danışanın yeterliliklerini arttırdığı ve kariyer gelişiminde karşılaştığı zorlukların üstesinden gelmesine yardımcı olduğu saptanmıştır. Türkiye’de modelin etkililiğini bir grup müdahale programıyla inceleyen tek çalışmayı ise Konuk (2020) 15’i deney ve 15’i kontrol grubundan olmak üzere üniversitenin ara sınıflarına devam eden (1, 2 ve 3. Sınıf) 30 öğrenci ile yürütmüştür. Araştırmada deney grubuna sekiz oturumluk 90 dakika süren bir psiko-eğitim programı uygulanmış, kontrol grubuna ise herhangi bir uygulama yapılmamıştır. Araştırmada Umut Eylem Ölçeği, Kariyer Geleceği Ölçeği ve Değerlendirme Formu kullanılarak hem nicel hem nitel veriler toplanmıştır. Araştırma sonucunda; deney grubunun ön-test, son-test ve izleme testlerinde aldıkları puanların kontrol grubuna kıyasla anlamlı düzeyde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sonuçlara göre; deney grubundaki katılımcıların kariyer umut ve kariyer geleceği düzeyleri anlamlı bir şekilde artmış ve bu etkiler üç ay sonra yapılan izleme çalışmasında da kalıcılığını korumuştur. Araştırmanın nitel verilerine göre ise; katılımcılar psiko-eğitim programı deneyimini çok yararlı bulduklarını ve başkalarına da önerebileceklerini beyan etmişlerdir.

Yapılan araştırmalar kapsamında Türkiye’de Umut Odaklı Kariyer Gelişim Modeli’nin okuldan işe geçiş aşamasında olan üniversite son sınıf öğrencileri üzerindeki etkisini araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle geliştirilen UOKGM’ne dayalı kariyer müdahale programının literatüre ve kariyer danışmanlığı çalışmalarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2.Yöntem

Bu bölümde araştırmada kullanılan araştırma desenine, araştırmanın çalışma grubuna, veri toplama araçlarına, UOKG programının oluşum sürecine ve verilerin analizine dair bilgiler verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Deseni

Bu çalışmada tek grup öntest-sontest deneysel desen kullanılmıştır. Bu desenin temel özelliği çalışmanın tek bir grup üzerinde gerçekleştirilmesidir. Bu desende bağımlı değişkene ilişkin ölçümler uygulama öncesinde ve sonrasında aynı katılımcı grubuna ve aynı ölçme araçları kullanılarak elde edilir. Desen tek faktörlü gruplar içi veya tekrarlı ölçümler deseni olarak da bilinmektedir (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2014).

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu Afyon Kocatepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği anabilim dalında öğrenim görmekte olan 12 son sınıf öğrencisi oluşturmuştur. Öğrencilerden 4’ü yaşadıkları yoğunluktan dolayı (okul dersleri, KPSS kursu, staj vb.) tüm oturumlara katılamamışlardır. Araştırmanın verileri tüm oturumlara katılan 8 öğrenciden toplanmıştır. Alan yazında, özellikle post-modern kariyer danışmanlığı uygulamalarında, grupla psikolojik danışma için en uygun üye sayısının 5-8 olduğu ifade edilmektedir (Hansen ve Cramer, 1971; Akt. Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013). Bu açıdan üye sayısının yeterli olduğu söylenebilir. Katılımcılar, kolayda ve amaçlı örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. Öncelikle fakültede son sınıfta öğrenim görmekte olan tüm öğrencilere araştırmayla ilgili bilgi verilmiştir. Sonra gönüllü olarak çalışmada yer almak isteyen öğrencilerden eğitim programının zaman çizelgesine uygun davranabilecek öğrenciler çalışmaya dahil edilmiştir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama amacıyla karma yöntem tercih edilmiştir. Buna göre; araştırmanın nicel verilerini toplamak için Kariyer Geleceği Ölçeği-Kargel (Kalafat, 2012) kullanılmıştır. Araştırmanın nitel verileri için oturum sonlarında sözlü ve yazılı olarak öğrenci görüşleri alınmış ve katılımcılar Oturum Değerlendirme Formunu doldurmuşlardır. Ayrıca ikinci ve son oturumda katılımcılar Umud Odaklı Kariyer Envanteri'ni (Kabakçı vd., 2013) doldurarak değerlendirmişlerdir. UOKGP'nın son oturumunun bitiminde ise, katılımcılar Kariyer Akışı: Umud Odaklı Kariyer Gelişimi Programını beş açık uçlu soruya yanıt vererek genel olarak değerlendirmişlerdir.

Kariyer Geleceği Ölçeği (The Career Futures Inventory)

Rottinghaus, Day ve Borgen (2005) tarafından, post-modern kariyer kuramlarına uygun olarak geliştirilmiş bir ölçektir. Türk kültürüne Kalafat (2012) tarafından, 555 üniversite öğrencisinin katılımıyla uyarlanan ölçek, orijinalinde olduğu gibi 25 madde ve üç alt boyuttan; kariyer uyumluluğu (KU), kariyer iyimserliği (Kİ) ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi (AB) oluşmaktadır. Likert tipinde 5'li derecelleme ile yanıt verilen ölçekte, puanlama şu şekildedir: 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Emin Değilim, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum. Uyarlama çalışmaları kapsamında ölçeğin iç tutarlılık, madde ve faktör analizi ile ölçüt bağıntılı geçerlik çalışmaları yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda kay kare değeri 872,96, RMSEA değeri 0.06, Karşılaştırmalı Uyum Endeksi (CFI) 0.95, Artan Uyum Endeksi (IFI) 0.95 ve SMSR değeri 0.075 olarak bulunmuştur. Bu sonuçla ölçeğin üç faktörlü orijinal yapısının Türk örneğinde de geçerliliğini koruduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık analizleri sonucunda KU için 0.83, Kİ için 0.82, AB alt boyutu için 0.62 ve toplamda 0.88 alfa katsayılarına ulaşılmıştır. Test-tekrar test katsayıları ise KU alt boyutu için .75, Kİ alt boyutu için .81, AB alt boyutu için .73 ve ölçeğin tamamı için .87 bulunmuştur. Sonuçlara göre ölçeğin hem iç tutarlılık değerleri hem de test-tekrar test korelasyonları kabul edilebilir düzeydedir (Kalafat, 2012).

Umud Odaklı Kariyer Envanteri (Hope-Centered Career Inventory)

Niles ve arkadaşları (2010) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe uyarlaması Kabakçı, Niles, Yoon ve Ergene (2013) tarafından yapılmıştır. Bireylerin kariyer gelişimi yeterliklerini belirlemek amacıyla geliştirilen ölçek, yedi alt boyuttan (umut, kendini ortaya koyma, benlik netliği, vizyon oluşturma, hedef belirleme ve planlama, uygulama, uyarlama) ve 28 maddeden oluşmaktadır. Likert tipi 4'lü derecelendirmeye sahip ölçek "1=kesinlikle yanlış, 2=büyük ölçüde yanlış, 3=büyük ölçüde doğru, 4=kesinlikle doğru" şeklinde puanlanmaktadır. Uyarlama çalışmaları kapsamında, açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri ile geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. 358 (181 kadın, 177 erkek) ortaokul ve lise öğrencisi ile yapılan uyarlama çalışmaları sonucunda ölçeğin orijinal forma uygun olarak yedi faktör ve 28 madde olduğu belirtilmiştir. AFA sonuçlarına göre, tüm maddelerin t değerleri anlamlı ve 5.13 ile 12.79 puan aralığındadır. Faktör yükleri ise .32 ile .70 puan arasındadır. DFA sonucunda ulaşılan ($\chi^2/df=2.35$, $p=.000$, $RMSEA=.061$, $RMR=.034$ $CFI=0.92$, $NNFI=0.91$, $GFI=.87$) değerler model uyum iyiliğinin yeterli düzeyde olduğunu göstermiştir. Ölçüt geçerliği için yapılan çalışmada ölçeğin; Çocuklar için Öz-Yeterlik Anketi (Telef, 2011) ile pozitif (.40) ve Beck Umutsuzluk Ölçeği (Durak ve Palabıyıkoglu, 1994) ile negatif yönde (-.32) anlamlı ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Güvenirlikle ilgili çalışmalar kapsamında Cronbach alfa katsayılarının toplam puan için .87, alt boyutlar (umut, benlik netliği, kendini ortaya koyma, vizyon oluşturma, hedef belirleme/planlama, yürütme ve uyarlama) için .50 ve .67 puan aralığında olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlara dayalı olarak ölçeğin Türkçe formunun araştırmalarda, bireysel ve grupla danışma müdahalelerinde kullanılabileceği belirtilmiştir (Kabakçı vd., 2013).

Kariyer Akışı: Umut Odaklı Kariyer Gelişimi Programını Değerlendirme Formu

Katılımcılar tarafından programın genel bir değerlendirilmesinin yapılması amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan formda;

- 1) Gerçekleştirilen eğitim programından neler kazandığınızı düşünüyorsunuz?
- 2) Sizce yapılan çalışmanın eksik ve hatalı yanları nelerdi? (Danışmandan, danışanlardan, ortamdan ve şartlardan kaynaklı vs. olabilir)
- 3) Tekrar benzeri bir çalışmaya katılmayı düşünür müsünüz? Arkadaş çevrenize bu tip bir çalışmaya katılmalarını önerir misiniz?
- 4) Tekrar yapılacak olan bir eğitim programı için görüş ve önerileriniz nelerdir? şeklinde dört soru ve
- 5) Yapılan çalışmayla ilgili eklemek istediğiniz düşüncelerinizi aşağıya yazabilirsiniz.

ifadesi yer almıştır. Bu formun yanısıra, araştırmacının nitel verilerini toplamak için ayrıca her oturum sonunda katılımcılardan oturum değerlendirmeleri yazılı olarak alınmıştır.

2.4. Kariyer Akışı: Umut Odaklı Kariyer Gelişimi Programının Hazırlanması

UOKGP, 'Kariyer Akışı: Umut Odaklı Kariyer Gelişimi Modeli' temeline dayalı olarak geliştirilen ortalama 90-100 dakika süren ve haftada bir gerçekleştirilen beş oturumluk, yapılandırılmış kariyer psikolojik danışmanlığı programıdır. Yapılandırılmış kariyer psikolojik danışmanlığı gruplarındaki uygulamalar, grup kariyer rehberliğine benzemektedir. Çünkü yapılandırılmış gruplar, belli başlı kariyer gelişimi konularına odaklanıp, her oturumda bir ya da birkaç alt amaca yönelik olarak hazırlanan ve genellikle grup lideri tarafından sağlanan bir eğitim bileşenine sahiptir. Dolayısıyla, yapılandırılmış gruplar, serbest gruplara göre, daha fazla bilgi ve etkinlik odaklıdır. Yapılandırılmış kariyer psikolojik danışmanlığı grupları, genellikle üç ile yedi oturum sürer (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013). UOKGP'nin oturum sayısının yeterli olduğu söylenebilir.

Programın genel amacı; katılımcıların kariyer akışlarını etkili bir şekilde yönetmelerini sağlamaktır. Bu nedenle; katılımcıların konuyla ilgili yeni kavram ve farklı bakış açılarını öğrenebilmeleri; öz-farkındalık düzeylerinin artırılarak yaşamlarının özneleri olabilmeleri ve benlik netliği geliştirebilmeleri; öğretmenlik mesleği ve iş yaşamına ilişkin daha geniş bir bakış açısına sahip olabilmeleri; hızlı değişim ve gelişmelerin yaşandığı günümüz çalışma ve iş dünyasına ayak uydurabilmek için gerekli kariyer uyum kaynaklarını geliştirebilmeleri; iyi bir vizyon oluşturabilmeleri ve geleceğe ilişkin tasarımlarda bulunabilmeleri; kendi kariyerlerini yönetmede etkin olabilmeleri; çok yönlü düşünme yeteneklerini geliştirebilmeleri; kariyer hedefleri belirlemeleri ve bu hedefleri gerçekleştirmek için uygun stratejileri seçebilmeleri; kariyer planı yapabilmeleri ve planlarını eyleme geçirebilecek iradeyi gösterebilmeleri hedeflenmiştir. Katılımcıların tüm bu amaçları gerçekleştirebilmeleri için; genel umut düzeyleri, role özgü ve amaca özgü umut algılarının artırılması ise programın odak noktasını ve genel temasını oluşturmaktadır.

Aşağıda beş oturumluk yapılandırılmış programda her bir oturumda ele alınan boyutlar ve kapsam ile konu ve etkinlikler hakkında özet bilgi verilmiştir.

Tablo 1. Kariyer Akışı: Umut Odaklı Kariyer Gelişimi Programı

Oturlar	Danışma Süreci
<p>1. Oturum <i>Oryantasyon: Programdan Kazanımlar</i> Grubun ve Sürecin Tanıtılması Temel Kavramlar Kariyer Akışı ve Umut Odaklı Kariyer Gelişiminin Tanıtılması</p>	<p>İlk oturum tanışma-ısınma etkinliği ile başlamıştır. Program hakkında bilgi verildikten sonra Kargel öntest olarak uygulanmıştır. Sonra grup kurallarının belirlenmesi, hedeflerin ve beklentilerin belirtilmesi ve temel kavramlar hakkında (meslek, iş, kariyer, kariyer akışı, Umut Odaklı Kariyer Gelişim Modeli) bilgi verilmesiyle süreç devam etmiştir. Son aşamada iş yaşamındaki paradigma değişimi üzerinde durulmuş ve bir sonraki oturum için ödev olarak verilen Johari Penceresi ve Kendini Tanıma Kılavuzu hakkında açıklama yapılmıştır.</p>
<p>2. Oturum <i>Kendini Ortaya Koyma – Benlik Netliği – Umut</i> İlgiler, Yetenekler, Değerler ve Öncelikler Umutlu Olma</p>	<p>Süreç bireylerin ödev paylaşımlarıyla başlamıştır. Daha sonra katılımcıların mesleki değerlerini belirlemek üzere değerler etkinliği uygulanmıştır. Etkinliğin sonunda “Umut” kavramının da bir değer olup olmayacağı üzerinde durulmuş ve bununla ilişkili olarak katılımcıların umut düzeylerini belirlemek için Umut Odaklı Kariyer Envanteri uygulanmıştır. Daha sonra ilham veren yaşam öyküleri ile ilgili videolar eşliğinde ilgili paylaşımlar yapılmıştır. Daha sonra grup lideri “Siz hayatınızın sonuna geldiğinizde geride nasıl bir öykü bırakmak istiyorsunuz?” sorusuyla katılımcılardan bir sonraki oturum için ödev olarak kendi başarı ve umut öykülerini yazmalarını isteyerek oturumu sonlandırmıştır.</p>
<p>3. Oturum <i>Vizyon Oluşturma – Umut</i> Geleceği Dair Tasarılar Oluşturma Öğretmenlik Alternatif İş Olanakları</p>	<p>Oturum, katılımcıların öykülerini (hayallerini) paylaşmasıyla başlamıştır. Ardından Altı Şapkalı Düşünme Tekniği ile Öğretmenlik mesleği değerlendirilmiştir. Sonra beyin fırtınası tekniği ile öğretmenlik dışında yapılabilecek “Alternatif İşler Listesi” oluşturulmuş ve her katılımcının araştırmak üzere bir iş seçmesi teşvik edilmiştir. Oturum sonunda katılımcılara SWOT analizi (Güçlü ve Zayıf Yönler, Destekler ve Engeller) hakkında bilgi verilerek sonraki oturum için kendileriyle ilgili SWOT Analizi yapmaları istenmiştir.</p>
<p>4. Oturum <i>İş Dünyasını Tanıma</i> Güçlü ve Zayıf Yönler, Destekler ve Engeller Bilgi Toplama, Özgeçmiş Hazırlama Başarılı Olmak İçin Gereken Becerilerin Farkında Olma</p>	<p>Katılımcıların kendi SWOT analizlerini paylaşmaları ile oturum başlatılmıştır. Devamında “İş Dünyasında Başarılı Olabilmek İçin Gereken Beceriler” üzerinde durulmuş, katılımcıların bu açıdan kendilerini değerlendirmeleri sağlanmıştır. Süreç katılımcıların araştırdıkları alternatif işlerin paylaşımıyla devam etmiştir. İş başvurusu ve CV hazırlama konusunda bilgi verildikten sonra, özgeçmişlerini (CV) hazırlamaları ve sahip olmak istedikleri becerileri nerelerden edinebileceklerini araştırmaları ödev olarak verilmiştir. Son olarak grup lideri katılımcılara Kariyer Tercihleri Formu’nu dağıtarak son oturum için doldurmalarını istemiştir.</p>
<p>5. Oturum <i>Hedef Belirleme – Planlama</i> İş Görüşmelerinin Yapısını Kavrama İstediklerinin Farkında Olma Uzun ve Kısa Süreli Hedefler Belirleme – Kariyer Planlama</p>	<p>Oturum, ödevlerin paylaşılmasıyla başlamıştır. Akabinde başarılı bir iş görüşmesinin nasıl yapılacağına dair grup etkileşimi başlatılmıştır. Ardından rol oynama tekniği ile iki gönüllü katılımcı iş görüşmesi yapmıştır. Sonra kariyer planının nasıl oluşturulacağı ve planlama yaparken nelere dikkat edilmesi gerektiği konusunda paylaşımlar yapılmıştır. Ardından grup lideri “Beş Yıllık Kariyer Gelişim Planım – Amaçlar ve Ulaşma Yolları” isimli formu katılımcılara dağıtarak doldurmalarını sağlamıştır. Her katılımcı planını paylaştıktan sonra Umut Odaklı Kariyer Envanteri katılımcılara tekrar uygulanmış ve sonuçlar önceki uygulamayla karşılaştırılarak beraberce değerlendirilmiştir. Oturum sonunda UOKGP Değerlendirme Formu ve Kargel katılımcılar tarafından doldurulmuştur.</p>

2.5. Verilerin Toplanması

Araştırmanın nicel verilerini toplamak için katılımcılara (n=8) Kariyer Geleceği Ölçeği psiko-eğitimin ilk oturumuna başlamadan önce öntest olarak uygulanmıştır. Katılımcı gruba Kariyer Akışı: Umut Odaklı Kariyer Gelişimi Programı 5 oturumda uygulanmıştır. Son oturumun bitiminde Kariyer Geleceği Ölçeği sontest olarak tekrar uygulanmıştır. Araştırmanın nitel verileri ise; oturum sonlarında oturum değerlendirme formları, Umut Odaklı Kariyer Envanteri ve son oturum sonunda UOKGP Değerlendirme Formu aracılığıyla elde edilmiştir.

2.6. Verilerin Analizi

Araştırmada nicel verilerin analizi için Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi kullanılmıştır. Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi, ilişkili iki ölçüm setine ait puanlar arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla kullanılır (Büyüköztürk, 2009). Veriler SPSS 22.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada anlamlılık düzeyi .05 olarak belirlenmiştir. Nitel veriler ise, katılımcıların ilgili formdaki açık uçlu sorulara verdiği yanıtların incelenip analiz edilmesi ile sağlanmıştır. Katılımcı yanıtları, benzer olanlar birleştirilip sayısal olarak belirtilmiş ve örneklendirme yoluyla aynen aktarılıp yorumlanmıştır. Umut Odaklı Kariyer Envanteri ile ilgili veriler envanterin puanlama sistemi hakkında katılımcılara bilgi verilerek danışma sürecinde katılımcılarla analiz edilmiştir.

3. Bulgular

Bu bölümde araştırmada elde edilen nicel ve nitel bulgulara yer verilmiştir. Öncelikle Kargel ölçeği ile elde edilen nicel analiz sonuçları sunulmuştur. Devamında katılımcıların değerlendirme formlarına yazdıkları görüşlerden elde edilen nitel verilere ve Umut Odaklı Kariyer Envanterine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

3.1. Nicel Verilere İlişkin Bulgular

Bu bölümde UOKGP'nin etkililiğini değerlendirmek için Kariyer Geleceği Ölçeği ile toplanan verilerin analizine yer verilmiştir.

Tablo 2. Öntest Sontest Ortalama Puanların Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi Sonuçları

Ölçüm	n	\bar{X}	Medyan	Sıra	Sıra Ortalaması	Z	p
Ön test	8	86,00	90,00	Negatif	3,50	2,035	0,042
Son test	8	100,12	98,50	Pozitif	4,64		

Ön test ve son test puanları arasındaki farkın anlamlılığı için yapılan Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi Sonuçları incelendiğinde; $Z= 2.035$; $p= .042$ sonucuna ulaşılmıştır. $p<.05$ olduğundan ön test ve son test puanları arasında fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Öğrencilere uygulanan Kariyer Geleceği Ölçeği sonucunda öğrencilerin son test puanlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlara göre; UOKGP'nin katılımcılar üzerinde olumlu yönde etkili olduğu söylenebilir.

3.2. Nitel Verilere İlişkin Bulgular

Bu kısımda katılımcıların oturum sonlarında yaptıkları değerlendirmelere ve Umut Odaklı Kariyer Envanterine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Birinci Oturum: Katılımcılar ilk kez böyle bir grup danışması etkinliğine katıldıklarını (n=8) ve ilk oturum olarak ilgi çekici (n=4) ve merak uyandırıcı (n=3) bulduklarını beyan etmişlerdir. İlk oturum için katılımcı değerlendirmesine örnek: *“Kariyer Akışı: Umut Odaklı Kariyer Gelişimi Programı kapsamında katıldığım bu etkinliğin; amacı ve bireye sağlayacağı yararlar üzerine bir beklenti sahibi oldum. Gelecek endişelerimizin nirvanaya ulaştığı bu dönemde,*

“farklı çözüm olanaklarına dair umut ışığı yeşerebilir mi?” fikrinin oluşması ise; gelecek seanslara daha istekli daha azimli katılacak olmamı sağlayacak.” (K3).

İkinci Oturum: Katılımcılar sürece daha çok ısındıklarını (n=4), kendilerini anlatmaktan memnun olduklarını (n=6), kendilerini açmanın rahatlatıcı olduğunu (n=5) ve danışmayı etkili, eğlenceli ve faydalı (n=3) bulduklarını beyan etmişlerdir. Katılımcı değerlendirmelerine örnek cümleler: “Bu hafta bolca kendimizden bahsettik. İnsanın kendini tanımmasının önemli ve güzel bir şey olduğunun daha da farkına vardım. Bilmediğim yönlerim hakkında düşünme fırsatı buldum. Kendimi anlattıkça rahatladığımı hissettim. Ayrıca meslek seçerken de dahil bir çok değere sahip olduğumuzu ve bunu en aza indirgemenin biraz zor olduğunu düşünüyorum.” (K2). “Bu hafta kendimi tanıma imkanı bulduğum bir gerçek. Benim için çok yararlı bir etkinlik oldu. Bu konuların konuşulduğu sohbet ortamının olduğu bu danışma beni rahatlatıyor. Her hafta acaba gelmesem mi diye düşünüp çıkarken iyi ki gelmişim dediğim doğrudur 😊 bu yoğunluğun arasında etkili, eğlenceli, faydalı bir çalışma oluyor bizim için.” (K7).

Üçüncü Oturum: Bu oturumda danışma için kullanılan salonda fakültedeki başka öğrencilerin çalışmaları olduğu için küçük aksilikler yaşanmıştır. Buna rağmen süreç tamamlanmış ve katılımcılar özellikle “umut” kavramıyla ilgili farkındalıklarının arttığını (n=5) ve mesleki değerlerinin farkına vardıklarını (n=4) beyan etmişlerdir. Katılımcı değerlendirmelerine örnek cümleler: “Bu haftaki görüşmemizde geleceğe dair umut seviyemizi arttırabileceğimizi öğrendim. Ne şartta olursak olalım her zaman bir umut vardır. Bu durum her şartta geçerlidir. Gerek iş yaşantımızda, gerek normal yaşantımızda. Bir amaca ulaşmak için önce umut sonra o umut eşliğinde hedeflerimiz doğrultusunda mutlu sonlandırabiliriz.” (K1). “Bahsettiğimiz konu “umut”tu. Umutlu bir kişi olduğumu anladım. Dersimiz bazı sebeplerden dolayı bölündü ama yine de iyi bir toplantı oldu. Neden umutsuz olalım ki yapabileceğimiz çok şey var diye düşünmeme sebep oldu.” (K7). “Kariyer planlamada umudun önemli olduğunu öğrendim. Planlama ve uygulama aşamaları kadar umudun da önemli bir aşama olduğunu öğrendim. Danışma sırasında yaşadığımız bazı sıkıntılar gölge düşürse de değerlerimiz üzerine yaptığımız çalışmayla kendi hayatımdaki öncelikli değerimin ne olduğunu öğrenmiş oldum.” (K8).

Dördüncü Oturum: Katılımcılar danışma ortamını artık daha çok benimsedikleri için programın genel olarak çok verimli (n=7) ve güzel (n=4) olduğunu belirtmişlerdir. Bunun yanında bu oturumda teknik bilgiler edinmeyi çok yararlı bulduklarını (n=6), iş yaşamına bakış açılarının değiştiğini (n=5) ve alternatif işlerin farkına vardıklarını (n=4) ifade etmişlerdir. Katılımcı değerlendirmelerine örnek cümleler: “Bu görüşmede teknik bilgiler hakkında daha kapsamlı bilgi edinmiş olduk. Her görüşmenin yeni bir şey öğretmesi ileride iş sahibi, meslek sahibi olurken daha bilgili olmamızı, özgüvenimizin daha yüksek olmasına katkı sağlıyor bence. Nasıl CV yazılacağını öğrenmek, bilmek bile bazı korkularımızın yok olmasını sağladı. Bu etkinlikler sonucunda kendimiz hakkında daha çok bilgiye sahip olduğumuz için kendimizi çok güzel ifade edebileceğiz. Her şey için teşekkür ederiz 😊” (K4). “Okuduğumuz bölümden ayrı ne gibi işlerde çalışabileceğimizin farkına vardım. Sadece bir mesleğe odaklanmanın çok yanlış bir şey olduğunu düşünüyorum. Şimdiye kadar öğretmen olmak için kendimizi şartlamışız. Ancak farkındalık arttıkça yeni iş alanlarının da olduğunu öğrendim. Bu görüşmeler bana birçok şey kattı. İyi ki gelmişim. CV'nin nasıl hazırlanacağı, neler yapılıp yapılmayacağı hakkında bilgi edindim.” (K2). “Öncelikle her zamanki gibi çok güzel bir görüşme oldu. Diğer oturumlarla birlikte bu oturumda da hayata ve iş yaşamına bakış açımız değişti. Bir noktaya, mesleğe odaklanmak yerine birçok alternatif bulduk ve bunları hayata geçirmek için kendimizde güç bulduk. Özel bir okulda çalışmak istersek neler yapabileceğimizi, yapmamız gerektiğini öğrendik. Teşekkürler.” (K5). “Bu program benim için çok faydalı. Yine bu hafta **umutlarım** **umut kattım** diyebilirim. Sizinle bu çalışmada bulunmak beni mutlu ediyor ve çok fazla verim alıyorum. Karşılıklı olarak daha çok vaktimiz olsa da daha çok burada bulunabilirsek. Ama yine de çok şeyle ilgili farkındalığımız arttı. Şimdi bir iş görüşmesine giderken ne yapacağız davranacağız bu konuda daha donanımlıyız.” (K7).

Beşinci Oturum: Bu son oturumda katılımcılar Kariyer Akışı: Umut Odaklı Kariyer Gelişimi Programını Değerlendirme Formu'nu doldurmuşlardır. Katılımcılar genel olarak böyle bir çalışmaya katılmaktan memnun olduklarını (n=8), daha sonra da buna benzer çalışmalara katılmak istediklerini (n=6), arkadaşlarına da tavsiye ettiklerini (n=7) belirtmişlerdir. Bununla beraber daha çok oturum olmasının (n=4) ve oturumlar için ayrı bir grup danışma odasının olmasının (n=4) programdan daha çok verim elde edilmesi için gerekli olduğunu beyan etmişlerdir. Katılımcıların değerlendirmelerine ilişkin örnekler: *“Bu danışma kariyer hakkında bilgi sahibi olmamı sağladı. Kendimi tanıyarak yapabileceğim meslekler hakkında bilgi sahibi oldum. Bir insan aynı meslekle bir ömür geçirmek zorunda değildir. Kendimizde olan küçük bir beceriyi geliştirip çok daha iyi işler yapabiliriz. Danışma bu konularda çok bilgi sahibi etti. Grup danışmasına ilk defa katıldım. Çok da beğendim. Bir şeyler paylaşmak, konuşmak insana iyi geliyor. Elimden geldiğince katılmaya çalıştım. Hocamız da çok iyi yönlendirmeler yaparak bizim keşfedemediğimiz özelliklerimizi ortaya çıkardı. Gayet güzel, eğlenceli, verimli bir danışma oldu benim için. Sürenin daha uzun olmasını isterdim.”* (K2). *“Değerlendirme kağıtlarına her hafta aynı şeyi yazdım ve her hafta size teşekkür ettim. Yine size teşekkür ederek başlamak istiyorum “Teşekkür ederim” © Kariyer planlamasını öğrendik. Sınıf öğretmenliği mezunu olarak neler yapabiliriz onu öğrendim. Birbirimize cesaret verdik ve aslında bir şeyler yapabiliyomuşuz bunun farkına vardım. Eğer öğretmen olamazsam eğitim danışmanlığı yapıcam içimde bu cesaret doğdu sanırım. Bu uygulama başladığında aklımda soru işaretleri vardı: “Acaba nasıl olacak verim alabilecekmiz?” gibi. Ama bu düşüncelerimden tamamen sıyrıldım ve iyiki gelmişim diye düşünüyorum. Kendime güven geldi. Sizi değerlendirdiğimde ise; bize karşı çok sıcakkanlısınız ve samimisiniz. Bu bizi daha çok rahatlattı. Teşekkür ederim.”* (K3). *“Kendimle ilgili kararlar alırken tek kriterim devlet memuru olmaktı. Şu an gereksiz vakit harcamak ve kendimi yıpratmak yerine; önümde birçok alternatifin olduğunu gördüm. Odaklanmak yerine birçok maddeyi değerlendirdim ve hem mutlu hem başarılı olabileceğim mesleği seçtim. Hayata ve iş dünyasına bakış açım değişti. Çalışma çok başarılı ve etkili oldu. Danışmanımız bizi çok güzel dinledi ve yardıma ihtiyacımız olduğunda kendisine gidebileceğimizi hissettirdi. Ayrıca danışmanımızı daha yakından tanıdık; bu çalışma daha önce olsaydı daha da fazla faydalanabilirdik. Her şey çok iyiydi. Hayatımızda yeni bir ufuk açıldı, bu da benim tüm yaşantımı olumlu etkiledi. Her şey için teşekkürler ©”* (K5). *“Yaptığınız ön test – son test verileri neticesinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki elde edip edemeyeceğinize dair herhangi bir fikrim yok maalesef. Doğrusunu söylemek gerekirse geleceğimi netleştirip netleştiremeyeceğime dair de bir fikrim yok. Fakat yine de çalışmalarınızın verimli olduğuna inanıyorum. Yoğun bir temponun içinde olduğum bu süreçte bile buraya gelmeyi bir yük olarak görmedim ve isteyerek, keyif alarak geldim. Programın son gününde, “Keşke biraz daha fazla seans olsaydı” diye düşünüyorum. Çünkü; danışmaların bireysel özellikler kısmı başta olmak üzere, her aşamasında farklı bir rahatlama hissettim. Destekleriniz ve güzel dinleyişiniz için teşekkür ederim. Çalışmanızın süresini artırdığınız ve ortamını daha müsait hale getirdiğiniz takdirde çok daha yüksek bir verim alacağınızı düşünüyorum.”* (K6). *“Her hafta yazdıklarımın aynısını yazacağım belki ama her hafta aynı şeyi düşünüyorum. Bu çalışma farkındalığımı oldukça artırdı. Önümüzdeki fırsatların neler olduğunu bize gösterdi. Bizim de ne olduğumuzu nerede olduğumuzu ifade etmemizi sağladı. Şimdi bize düşen bunları değerlendirmek ve ona göre yaptığımız bu planı uygulamak. Ayrıca hocamız olarak sizden çok memnunuz çok samimi olduğunuz ve bize güven verdiğiniz için bu danışma boyunca bizim de size fazlasıyla samimi olmamızı sağladı. Bu çalışmada bu grupta sizinle birlikte olduğum için çok mutlu oldum ve fazlasıyla verim aldım.”* (K7).

Katılımcıların değerlendirmeleri dikkate alındığında genel olarak programdan oldukça yararlandıkları söylenebilir. Daha sonra yapılacak çalışmalar için ise katılımcıların önerileri doğrultusunda oturum sayısı artırılabilir ve oturumlar için fiziksel koşullar uygun hale getirilebilir.

Umut Odaklı Kariyer Envanteri, ikinci oturumda katılımcıların kariyer yeterliklerini (umut, kendini ortaya koyma, benlik netliği, vizyon oluşturma, hedef belirleme/planlama, uygulama ve uyarlama) belirlemek için uygulanmıştır. Uygulama sırasında envanterin puanlama sistemi hakkında katılımcılara bilgi verilerek kendi değerlendirmelerini yapmaları sağlanmıştır. Bu uygulama ile katılımcıların kendi kariyer yeterlik düzeyleri hakkında farkındalıklarını arttırmak amaçlanmıştır. Son oturumda katılımcıların envanteri tekrar uygulayarak önceki sonuçlarla karşılaştırmaları sağlanmıştır. Sonuçlar grup etkileşimi içerisinde paylaşılmıştır. Katılımcılar genel olarak düşük yeterliklerinin yükseldiğini, yüksek seviyedeki yeterliklerinin ise arttığını ifade etmişlerdir. Envanterin yeniden uygulanması ile katılımcıların UOKGP'nin kariyer gelişimleri üzerindeki etkisini daha net görmeleri sağlanmıştır.

Tartışma

Alan yazında kariyer gelişim programları “psikolojik danışmanın eş güdümünde, bireysel kariyer gelişimini hızlandırmak için düzenlenmiş bilgi ve deneyimlerin sağlandığı sistematik bir program” olarak tanımlanmaktadır (Herr ve Cramer, 1996; Akt. Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013). Bu çalışmada da Post-Modern Kariyer Kuramları'nı temel alan Kariyer Akışı: Umut Odaklı Kariyer Gelişimi Modeli'ne dayalı geliştirilen beş oturumluk yapılandırılmış bir programın, okuldan işe geçiş sürecinde olan üniversite son sınıf öğrencileri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmanın hem nicel hem de nitel bulgularına göre; program katılımcıların kariyer geçiş süreçlerini yönetmeleri üzerinde etkili olmuştur. Bununla birlikte katılımcıların kariyer yeterlikleri (umut, kendini ortaya koyma, benlik netliği, vizyon oluşturma, hedef belirleme/planlama, uygulama ve uyarlama) ve kariyer geleceği (kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi) düzeylerinin yükseldiği tespit edilmiştir.

Araştırmanın nicel verilerinin analizine göre, katılımcıların Kariyer Geleceği Ölçeği'nden aldıkları son test puanları ön test puanlarına kıyasla istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde yüksek çıkmıştır. Bu bulgu, UOKGP'nin okuldan işe geçiş aşamasında olan üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer geleceği (kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi) düzeylerini arttırmakta etkili olduğunu göstermektedir. Bu bulguya dayanarak UOKGP'nin katılımcıların kariyerleriyle ilgili daha olumlu bir bakış açısı geliştirmelerine, iş yaşamıyla ilgili bilgi düzeylerinin artmasına ve kariyer yaşamlarında karşılarına çıkabilecek güçlüklerle baş etmelerini kolaylaştıracak uyum kaynaklarını (ilgi, kontrol, merak, güven) geliştirmelerine yol açtığı söylenebilir. Bu sonuç, yurtdışı ve yurtiçi literatürde yer alan, daha önce gerçekleştirilmiş benzer araştırma sonuçlarıyla tutarlıdır (Bimrose vd., 2019; Cheung ve Jin, 2016; Coolen, 2014; Demirtaş-Zorbaz vd., 2020; Doğan Laçın ve Yeşilyaprak, 2018; Dönmezogulları ve Yeşilyaprak, 2019; Erdoğan Zorver, 2018; Eryılmaz ve Kara, 2019; Ginevra vd., 2017; Green vd., 2020; Janeiro vd., 2014; Kara, 2016; Kepir Savoly, 2017; Koen vd., 2012; Konuk, 2020; Nota vd., 2016; Ömeroğlu, 2014; Santilli vd., 2019; Turan, 2017). Savickas'ın (2005, 2013) kariyer uyumu kavramı çerçevesinde bu sonucu değerlendirdiğimizde; katılımcıların kariyer yaşamları üzerinde düşünmeleri, kısa ve uzun vadeli hedeflerini belirleyerek kariyer planı yapmaları, *kariyer ilgilerini*, kariyerleriyle ilgili sorumluluğu üstlenmeleri ve kendi kararlarını vermeleri *kariyer kontrollerini*, kendilerini ve iş yaşamını araştırmaları *kariyer meraklarını* ve danışma süreci boyunca edindikleri kazanımlar *kariyer güvenlerini* arttırmış olabilir. Bununla birlikte programda yer alan “umut” ile ilgili etkinlikler katılımcıların daha iyimser bir bakış açısı edinmelerini sağlamış olabilir. Bu bulguya göre danışma süreci boyunca iş yaşamı ile ilgili verilen bilgilerin de katılımcıların bilgi düzeyini arttırdığı söylenebilir.

Araştırmanın nitel verilerinin analizi sonucunda ise; UOKGP'nin katılımcıların kariyer geçiş süreçlerini yönetmelerine yardımcı olduğu, geleceğe dair kaygılarını azalttığı, kariyer yeterliklerini (umut, kendini ortaya koyma, benlik netliği, vizyon oluşturma, hedef belirleme/planlama, uygulama/uyarlama) arttırdığı bulunmuştur.

Araştırmanın nitel bulgularına göre, katılımcılar öncelikle gerçekleştirilen programı çok yararlı, rahatlatıcı, eğlenceli ve motive edici bulduklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların ilk kez katıldıkları bir grup danışması deneyiminden olumlu duygu ve düşüncelerle bahsetmeleri gerçekleştirilen programın gelecekte başka gruplarda da kullanılabilir etkili bir program olduğunu göstermektedir. Bununla beraber programın içeriği uygulanacak grubun ilgi ve ihtiyaçları göz önünde bulundurularak yeniden düzenlenebilir ve zenginleştirilebilir.

Araştırmanın nitel bir bulgusu da Umut Odaklı Kariyer Envanteri'nin ikinci ve beşinci oturumlarda uygulanmasıyla elde edilmiştir. İkinci oturumda katılımcıların kendi envanterlerini puanlamaları istenerek mevcut kariyer yeterliklerinin (umut, kendini ortaya koyma, benlik netliği, vizyon oluşturma, hedef belirleme/planlama, uygulama ve uyarlama) farkına varmaları sağlanmıştır. Son oturumda katılımcılar envanteri tekrar doldurarak kariyer yeterliklerindeki gelişmeyi değerlendirmişlerdir. Katılımcılar düşük düzeydeki yeterliklerinin yükseldiğini, yüksek seviyedeki yeterliklerinin ise daha da arttığını ifade etmişlerdir. Bu bulgu, kariyer müdahalelerinin bireylerin kariyer umut yeterliklerini arttırdığını ortaya koyan önceki araştırma bulgularıyla (Amundson vd., 2013; Amundson vd., 2018; Clarke vd., 2018; Konuk, 2020; Niles vd., 2010; Niles vd., 2014; Yoon vd., 2019; Yoon vd., 2020) benzerlik göstermektedir.

Oturum sonlarında yapılan sözlü ve yazılı paylaşımlar sonucunda elde edilen bulgulara göre, programda yer alan etkinlik ve ödevler grup üyelerinin kariyer yeterliklerinin artmasına hizmet etmiştir. Örneğin; Johari Penceresi, Kendini Tanıma Kılavuzu (Özmen, 2006), Değerler ve SWOT Analizi etkinlikleri katılımcıların kendini ortaya koyma ve benlik netliğinin gelişmesine; tetra-amelia sendromu yüzünden kolları ve bacakları olmayan Nick Vujicic'in umut veren öyküsü (<https://www.youtube.com/watch?v=zd0mMBC3Zko>), Yönlendirilmiş Hayal etkinliği ve Martin Luther King'in meşhur "I Have A Dream-Bir Hayalim Var" konuşması (<https://www.youtube.com/watch?v=vP4iY1TtS3s>) katılımcıların genel umut düzeyinin yükselmesine yol açmıştır. Bu bulgudan yola çıkarak UOKGP'nda yer alan etkinlik, paylaşım ve ödevlerin Kariyer Akışı: Umut Odaklı Kariyer Gelişimi Modeli'nin kapsamıyla uyumlu olduğu söylenebilir.

Nitel verilere ilişkin son bulgu, UOKGP'nın sonraki uygulamaları için katılımcıların verdiği önerileri içermektedir. Katılımcılar; programın oturum sayısı ve süresinin arttırılmasının ve yeterli donanıma sahip bir danışma odasında programın gerçekleştirilmesinin programdan daha fazla verim elde edilmesini sağlayacağını belirtmişlerdir. Ayrıca katılımcılar böyle bir programa önceki yıllarda katılabılmış olsalar daha fazla faydalanabileceklerini ifade etmişlerdir. Çünkü öğrenciler son sınıfın verdiği yoğunluktan dolayı (okul, staj, KPSS hazırlığı vs.) program kapsamında kendilerine verilen ödev ve sorumlulukları yerine getirmekte zorlanmışlardır. Bu nedenle üniversitenin ilk yıllarından itibaren öğrencilerin kariyer gelişimlerine katkıda bulunacak çalışmalar yapılmalıdır. Böylece son sınıfta UOKGP kadar yoğun bir içeriği olmayan daha hafif bir program ile öğrencilere kariyer desteği sunulabilir.

Araştırmanın bulguları değerlendirildiğinde, nicel ve nitel bulguların birbirini desteklediği görülmektedir. Bulgulara göre, UOKGP'nın işe geçiş aşamasındaki üniversiteli gençlerin kariyer geleceği (kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi) ve kariyer yeterlikleri (umut, kendini ortaya koyma, benlik netliği, vizyon oluşturma, hedef belirleme/planlama, uygulama ve uyarlama) düzeylerinin artmasında etkili bir program olduğu söylenebilir. Dolayısıyla bu tür programların uygulanmasının, öğrencilerin umut düzeylerini artırarak kariyer gelişimlerini olumlu etkilemede yararlı olacağı ve uygulanan UOKGP ile bu konuda destekleyici yeni bir bulgu sağlandığı ifade edilebilir.

Yurtdışında yükseköğretime devam eden öğrenciler üzerinde yapılan araştırmalarda öğrencilerin kariyer yaşamlarını yönetme becerileriyle ilgili çok kaygılandıkları ve yardıma gereksinim duydukları ifade edilmektedir. Özellikle öğrencilerin "kendileri hakkında daha fazla bilgi sahibi olma, kariyer amaçlarını belirleme, kariyer planlarından daha emin olma, kariyer

seçeneklerini keşfetme, eğitimlerini planlama ve iş arama becerilerini öğrenme” konularında yardım istedikleri belirtilmektedir (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013). Benzer şekilde Türkiye’de de yükseköğretime devam eden gençlerin kariyer alanı ile ilgili endişe yaşadıkları ve yardıma ihtiyaç duydukları yapılan araştırmalarla (Atik ve Yalçın, 2010; Deniz vd., 2018; Gizir, 2005; Güneri vd., 2003; Karataş ve Gizir, 2013; Zeren, 2016) ortaya konmuştur. Bununla birlikte mezun olduktan sonra uygun bir iş bulma konusunda umutsuz oldukları (Mütevellioglu vd., 2010), gelecekteki iş ve eğitim olanakları hakkında bilgi sahibi olan ve kariyerini planlama konusunda kendini yeterli hisseden öğrencilerin ise daha umutlu oldukları (Korkut-Owen, 2018) tespit edilmiştir. Bu bilgiler ışığında, öğrencilere kariyer yardımı sunulurken öncelikle öğrencilerin umut düzeylerini arttıracak UOKGP ve benzeri programların kullanılması önerilebilir. Nitekim Niles ve arkadaşları da (2011) geliştirdikleri Kariyer Akışı: Umut Odaklı Kariyer Gelişim Modeli’nde umudu merkeze alarak kariyer gelişimindeki önemini vurgulamışlardır. Son yıllarda Covid-19 salgınının tüm dünyada oluşturduğu tahribatı göz önünde bulundurarak Niles, Amundson, Neault ve Yoon (2021) yayınladıkları uygulama kitabında umudun oluşturulması için çeşitli stratejiler önermektedirler. Bireylerin kendi kendilerine yardım edebilmesi amacıyla hazırlanan kitapta, modelde yer alan tüm yeterliklerin geliştirilmesi için çeşitli öneri ve etkinlikler bulunmaktadır. Bireysel ya da grupla sunulan kariyer yardımlarına ulaşamayan öğrenciler, bu kitaptan yararlanmaları için teşvik edilebilir.

Korkut-Owen (2018) üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim ihtiyaçlarını incelediği çalışmasında; öğrencilerin en çok kariyer yardımını *öğretmenler/öğretim üyelerinden* (%29,8) aldıklarını, bunu *baba* (%25,6) ve *dershanedeki psikolojik danışmanın* (%23,8) izlediğini tespit etmiştir. Bu çalışmada *okuldaki psikolojik danışman/kariyer merkezinden* kariyer yardımı alanların oranı %17,3 ile yedinci sırada yer alabilmiştir. Yükseköğretim Kurulu’nun son yıllarda yayınladığı Üniversite İzleme ve Değerlendirme Raporları (YÖK, 2022) bu araştırma sonucunu destekleyen niteliktedir.

YÖK’ün son üç yıldır yayınladığı raporlara göre, Türkiye’deki birçok üniversitede öğrencilere yeterli düzeyde kariyer yardımı sunulamamaktadır. Üniversite kariyer merkezlerine ilişkin yapılan geniş kapsamlı bir çalışmada da; 112 devlet üniversitesinden sadece 20’sinde kariyer merkezi bulunduğu ve bunlardan sadece 17’sinde öğrencilere doğrudan hizmetin sunulabildiği belirlenmiştir (Pişkin ve Ersoy-Kart, 2019). Aynı çalışmada kariyer merkezlerinde yetersiz sayıda ve alan dışı personelin istihdam edildiği de tespit edilmiştir. Bu olumsuz tablo göz önünde bulundurulduğunda gerçekleştirilen psiko-eğitim programının ve benzer çalışmaların ülkemizde yürütülen kariyer danışmanlığı faaliyetleri açısından önemi daha da belirginleşmektedir. Buradan yola çıkarak uygulanan programın ve benzeri programların sayısının artırılması ve üniversite kariyer merkezlerinin nicelik ve nitelik olarak güçlendirilerek öğrencilere bireysel ve grupla kariyer müdahalelerinin sunulması tavsiye edilebilir.

Sınırlılıklar ve Geleceğe Yönelik Öneriler

Bu araştırmanın sınırlılıklarından biri çalışmanın sadece deney grubuyla yürütülmüş olmasıdır. Gelecekteki araştırmalarda kontrol, plasebo ve karşılaştırmalı gruplara yer verilerek çeşitlilik sağlanabilir. Araştırmanın çalışma grubunun sadece Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği anabilim dalında öğrenim görmekte olan son sınıf öğrencilerinden oluşması da başka bir sınırlılık olarak ifade edilebilir. İlerde yapılacak çalışmalar farklı anabilim dalı ve fakülteye devam eden son sınıf öğrencileriyle gerçekleştirilebilir. Böylece programın farklı özellikteki öğrenciler üzerindeki etkisi sınanabilir. Araştırmanın diğer bir sınırlılığı müdahalenin etkisinin devam edip etmediğini belirlemek için izleme çalışmasının yapılmamasıdır. İleride yapılacak çalışmalarda deneysel uygulamadan belli bir süre sonra (3, 6 ya da 9 ay) izleme çalışmasının yapılması yararlı olabilir. Bu çalışmada Umut Odaklı Kariyer Envanteri’nin sadece danışma süreci içerisinde katılımcılarla puanlanıp yorumlanması başka bir sınırlılıktır. Gelecek çalışmalarda envanterin istatistiksel yöntemlerle analiz edilmesi programın etkililiğini daha

somut olarak ortaya çıkarabilir. Benzer başka bir sınırlılık Kariyer Geleceği Ölçeği'nin toplam puanının alınmasıdır. İlerideki araştırmalarda ölçeğin alt boyutları da analize dahil edilerek programın etkisi daha ayrıntılı olarak tespit edilebilir. Programın uygulayıcısı olan araştırmanın birinci yazarına katılımcıların fakülteden aşına olmaları ise araştırmanın son sınırlılığı olarak ifade edilebilir.

Hakem Değerlendirmesi: İki bağımsız hakem tarafından değerlendirilmiştir.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Mali Destek: Yazar bu çalışma için mali destek almamıştır.

Peer Review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author did not received financial support for this study.

Kaynakça

- Amundson, N., Goddard, T., Yoon, H. J., & Niles, S. (2018). Hope-centred interventions with unemployed clients. *Canadian Journal of Career Development, 17*(2), 87-98.
- Amundson, N., Niles, S., Yoon, H. J., Smith, B., In, H., & Mills, L. (2013). *Hope-centered career development for university/college students*. Retrieved from http://ceric.ca/wpcontent/uploads/2012/10/CERIC_Hope-Centered-Career-Research-Final-Report.pdf
- Atik, G. and Yalçın, İ. (2010). Counseling needs of educational sciences students at the Ankara University. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 2*(2). 1520-1526.
- Bandura, A. (2001). Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. *Annual Review of Psychology, 52*, 126. doi:10.1146/annurev.psych.52.1.1
- Barclay, S. R., & Stoltz, K. B. (2016). The life-design group: A case study assessment. *The Career Development Quarterly, 64*(1), 83-96.
- Bimrose, J., Brown, A., Mulvey, R., Kieslinger, B., Fabian, C. M., Schaefer, T., ... & Dewanti, R. T. (2019). Transforming identities and co-constructing careers of career counselors. *Journal of Vocational Behavior, 111*, 7-23.
- Büyüköztürk, Ş. (2009). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni, Spss Uygulamaları ve Yorum* (10. bs.). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (18. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Cardoso, P., & Sales, C. M. (2019). Individualized career counseling outcome assessment: A case study using the personal questionnaire. *The Career Development Quarterly, 67*(1), 21-31.
- Cheung, R., & Jin, Q. (2016). Impact of a career exploration course on career decision making, adaptability, and relational support in Hong Kong. *Journal of Career Assessment, 24*(3), 481-496.
- Clarke, A., Amundson, N., Niles, S., & Yoon, H. J. (2018). Action-oriented hope: An agent of change for internationally educated professionals. *Journal of Employment Counseling, 55*(4), 155-165. doi:10.1002/joec.12095
- Coolen, A. C. M. (2014). *Enhancing career adaptability to prepare for the school to work transition: Outcomes of an ePortfolio intervention among university students* (Master's thesis).
- Del Corso, J. J., & Briddick, H. S. (2015). Using audience to foster self-narrative construction and career adaptability.
- Demirtaş-Zorbaz, S., Mutlu, T., Korkut-Owen, F., & Arıcı-Şahin, F. (2020). Kariyer uyumu ve iyimserliğini arttırmada kariyer yelkenlisi modeline dayalı psiko-eğitim programının etkililiği. *Kastamonu Eğitim Dergisi, 28*(5), 2100-2111. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.693258>
- Deniz, M. E., Eryılmaz, A. ve Ersöz, A. (2018). *Öğrenci sorunları araştırma raporu*. Araştırma raporu, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.

- Doğan Laçın, B. ve Yeşilyaprak, B. (2018). Kariyer Yelkenlisi Modeline Dayalı Grupla Müdahale Programı. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 185-192. doi: 10.18506/anemon.332616
- Dönmezoğulları, C. (2020). *Kariyer yapılandırma kuramına dayalı Psikoeğitim programının üniversite öğrencilerinin kariyer kararı ve güçlü yönler öz yeterlilik düzeylerine etkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/sayfasından> erişilmiştir.
- Dönmezoğulları, C. ve Yeşilyaprak, B. (2019). Kariyer Tekeri Modeline Dayalı Grup Müdahale Programının Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumuna Etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(72), 1510-1520. doi: 10.17755/esosder.457779
- Erdoğan Zorver, C. (2018). *Kariyer grup rehberliği programının üniversite öğrencilerinin kariyer uyum düzeylerine etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/sayfasından> erişilmiştir.
- Eryılmaz, A., ve Kara, A. (2019). Kariyer uyumluluğu psikoeğitim programının öğrencilerin kariyer uyumluluk düzeylerine etkisinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1-16.
- Ginevra, M. C., Di Maggio, I., Nota, L., & Soresi, S. (2017). Stimulating resources to cope with challenging times and new realities: Effectiveness of a career intervention. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 17(1), 77-96.
- Gizir, C. A. (2005). Orta Doğu Teknik Üniversitesi son sınıf öğrencilerinin problemleri üzerine bir çalışma [A study on the problems of the Middle East Technical University senior students]. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 196-213.
- Green, Z. A., Noor, U., & Hashemi, M. N. (2020). Furthering Proactivity and Career Adaptability Among University Students: Test of Intervention. *Journal of Career Assessment*, 28(3), 402-424. <https://doi.org/10.1177/1069072719870739>
- Güneri, O. Y., Aydın, G., & Skovholt, T. (2003). Counseling needs of students and evaluation of counseling services at a large urban university in Turkey. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 25(1), 53-63.
- Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(4), 369-383. doi: 10.1080/03069885.2012.700506
- Janeiro, I. N., Mota, L. P., & Ribas, A. M. (2014). Effects of two types of career interventions on students with different career coping styles. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 115-124.
- Kabakçı, F. Ö., Niles, S. G., Yoon, H. J., & Ergene, T. (2013). The adaptation of the Hope-Centered Career Inventory into Turkish and examination of its psychometric properties. XII. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi. 9-11 Eylül, İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi.
- Kalafat, T. (2012). Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk Örnekleme İçin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38), 169-179. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tpdrd/issue/21458/229728>
- Kara, A. (2016). *Kariyer Uyumluluğu Programının RPD Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluk Düzeyleri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir, Türkiye.
- Karataş, A. ve Gizir, C. A. (2013). Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Danışma Gereksinimlerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28-3), 250-265.
- Kepir Savoly, D. D. (2017). *Okuldan İşe Geçiş Becerileri Geliştirme Programının Kariyer Uyumuna ve Kariyer İyimserliğine Etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Türkiye.
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395-408.

- Konuk, M. (2020). *Umut Odaklı Kariyer Gelişimi Modeline dayalı psikoeğitim programının üniversite öğrencilerinin umut ve kariyer geleceği düzeylerine etkisi*, Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi.
- Korkut-Owen, F. (2018). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Gelişim İhtiyaçları. *Yaşadıkça Eğitim*, 32(2), 28-39. Erişim adresi: <http://journals.iku.edu.tr/yed/index.php/yed/article/view/78>
- Kuzgun, Y. (2006). *Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Luat, M. D. (2016). *Exploration of hope-centered factors that influenced united states military retirees' career progression* (Unpublished doctoral dissertation). Grand Canyon University, Arizona, United States. ProQuest Dissertations & Theses Global database, UMI No. 10131793.
- Maree, J. G., & Gerrits, E. W. (2014). Narrative counselling with a young engineer. *Journal of psychology in Africa*, 24(5), 457-463.
- Maree, J. G. (2015). Career construction counseling: A thematic analysis of outcomes for four clients. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 1-9.
- Maree, J. G. (2016). Career construction counseling with a mid-career black man. *The Career Development Quarterly*, 64(1), 20-34.
- Mütevellioğlu, N., Zambak, M., & Mert, M. (2010). İşsizlik, üniversiteli gençlik ve gelecek: bir alan araştırmasının bulguları. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11(1), 207-229.
- Niles, S. G., Amundson, N. E., & Neault, R. A. (2011). *Career flow: A hope-centered approach to career development*. Boston, MA: Pearson Education.
- Niles, S., Amundson, N., Neault, R., & Yoon, H. J. (2021). CAREER RECOVERY.
- Niles, S. G. and Bowsbey, J. H. (2013). *21. Yüzyılda Kariyer Gelişimi Müdahaleleri*. (F. Korkut Owen ve Diğerleri, Çev.) Ankara: Nobel Yayıncılık. (2013).
- Niles, S. G., In, H., & Amundson, N. (2014). Using an Action Oriented Hope-Centered Model of Career Development. *Journal of Asia Pacific Counseling*, 4(1), 1-13. <https://doi.org/10.18401/2014.4.1.1>
- Niles, S. G., Yoon, H. J., & Amundson, N. E. (2010). *The Hope-Centered Career Inventory* [Online assessment]. Retrieved from <http://mycareerflow.com>.
- Niles, S. G., Yoon, H. J., Balın, E., & Amundson, N. A. (2010). Using a hope-centered model of career development in challenging times. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(34), 101-108.
- Nota, L., Santilli, S., & Soresi, S. (2016). A life-design-based online career intervention for early adolescents: Description and initial analysis. *The Career Development Quarterly*, 64(1), 4-19.
- Ömeroğlu, S. (2014). *Polis Akademisi Öğrencilerine Yönelik Kariyer Uyumu Programının Etkililiğinin Değerlendirilmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Özmen, E. (2006). *Kendini Tanıma Rehberi. Kıssadan Hisseler Dizisi*. İstanbul: Sistem Yayıncılık
- Pişkin, M. (2012). Frank Parsons: Kariyer Danışmanlığının Babası, *Gelişen İnsan Kaynakları Kariyer Gündemi*, 1, 24-29.
- Pişkin, M. ve Ersoy-Kart, M. (2019). Üniversite Kariyer Merkezlerinin Örgüt Yapısı ve Personel Profiline İncelenmesi: Kimler Yönetiyor? Kimler Yürütüyor? *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 9(2), 275-298.
- Ronkainen, N. J., & Ryba, T. V. (2018). Understanding youth athletes' life designing processes through dream day narratives. *Journal of Vocational Behavior*, 108, 42- 56.
- Santilli, S., Nota, L., & Hartung, P. J. (2019). Efficacy of a group career construction intervention with early adolescent youth. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 49- 58.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: Integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247- 259.

- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown and R. W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). Hoboken, NJ: Wiley, USA.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 2, 144-180.
- Savickas, M. L., and Porfeli, E. J. (2012). The Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 744-747 (this issue). doi:10.1016/j.jvb.2012.01.011
- Scholl, M. B., & Cascone, J. (2010). The constructivist résumé: Promoting the career adaptability of graduate students in counseling programs. *The Career Development Quarterly*, 59(2), 180-191.
- Sharf, R. S. (2017). *Kariyer Gelişim Kuramlarının Kariyer Danışmasına Uygulanması*. (F. Bacanlı ve Diğerleri, Çev.) Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık (2017).
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-275. Retrieved from <https://www.jstor.org/stable/1448867>
- Stauffer, S. D., Maggiori, C., Froidevaux, A., & Rossier, J. (2014). Adaptability in action: Using personality, interest, and values data to help clients increase their emotional, social, and cognitive career meta-capacities. In *Psycho-Social Career Meta-Capacities* (pp. 55-73). Springer, Cham.
- Turan, M. E. (2017). *Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psikoeğitim Programının Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Üzerindeki Etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya, Türkiye.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) (2022). İstihdam, İşsizlik ve Ücret. [<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Istihdam,-Issizlik-ve-Ucret-108>] (Erişim tarihi: 15.04.2022)
- Van der Horst, A. C., & Klehe, U. C. (2019). Enhancing career adaptive responses among experienced employees: A mid-career intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 91-106.
- Yeşilyaprak, B. (Ed.). (2012). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı* (3. Basım). Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Yoon, H. J., Bailey, N., Amundson, N. E., & Niles, S. G. (2019). The effect of a career development programme based on the Hope-Action Theory: Hope to Work for refugees in British Columbia. *British Journal of Guidance and Counselling*, 47(1), 6-19. doi:10.1080/03069885.2018.1544827
- Yoon, H. J., Oh, E. G., & Mitchell, W. (2020). *The effect of Employment Works Canada Program for individuals with ASD: A Hope-Action Theory perspective* [Manuscript submitted for publication]. Department of Learning and Performance Systems, The Pennsylvania State University.
- Yükseköğretim Kurulu (YÖK) (2022). Üniversite İzleme ve Değerlendirme Raporları. [<https://www.yok.gov.tr/>] (Erişim tarihi: 20.04.2022)
- Zeren, Ş. (2016). Yüz yüze ve çevrimiçi psikolojik danışma: Danışanların sorunları ve memnuniyetleri. *Eğitim ve Bilim*, 40(182). doi: <http://dx.doi.org/10.15390/EB.2015.4696>.