
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Gazi
1926

ERGENLERİN KARİYER ARAŞTIRMA DAVRANIŞLARINI GELİŞTİRME PSİKOEĞİTİM PROGRAMININ ETKİLİLİĞİ

Oğuz Mercan

DOKTORA TEZİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

TEMMUZ, 2024

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren 12 (on iki) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı : Oğuz

Soyadı : Mercan

Bölümü : Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık

İmza :

Teslim Tarih :

TEZİN

Türkçe Adı: Ergenlerin Kariyer Araştırma Davranışlarını Geliştirme Psikoeğitim Programının Etkililiği

İngilizce Adı: The Effect of Psychoeducation Program on The Development of Career Exploration Behaviours of Adolescents

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları, kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı: Oğuz Mercan

İmza: ……...

JÜRİ ONAY SAYFASI

Oğuz MERCAN tarafından hazırlanan "Ergenlerin Kariyer Araştırma Davranışlarını Geliştirme Psikoeğitim Programının Etkililiği" adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği ile Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı'nda Doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. Kemal ÖZTEMEL
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi ……...
Başkan: Prof. Dr. Metin PİŞKİN
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, Ankara Üniversitesi …….
Üye: Prof. Dr. Mehmet GÜVEN
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi ……...
Üye: Doç. Dr. Kemal BAYTEMİR
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi ……...
Üye: Dr. Öğr. Üyesi Tansu MUTLU ÇAYKUŞ
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, Ankara Üniversitesi …….
Tez Savunma Tarihi: 02.07.2024
Bu tezin Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı'nda Doktora tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Prof. Dr. Şaban ÇETİN
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü ……

Selanik'te açılan bir çift mavi göze ve onun bütün ümidim dediği gençlerimize...

TEŞEKKÜR

6 yaşında kırmızı bir önlükle başladığım ve bugüne kadar getirdiğim öğrencilik hayatımın resmi anlamda sonuna geldim. Bu uzun yolda yürümemde bana destek olan herkese hayal ettikleri gibi destek olacak nice insanların varlığını dilerim.

Kendisinden hiç ders alma fırsatım olmasa da tanıştığım ilk günden itibaren çalışmalarını takip ederek sonrasında da motivasyonuna yakından şahit olduğum, en zorlu zamanlarımda dahi "Sen yaparsın Oğuz!" diyerek beni cesaretlendiren, uzaklarda da olsam hep ulaşabileceğimi bildiğim ve desteğini yanı başımda hissettiğim, bu ülkenin aydınlık yarınlarına olan inancımı paylaştıklarıyla pekiştiren, kişiliğini ve iş yaşamındaki profesyonelliğini örnek almayı sürdüreceğim kıymetli hocam, tez danışmanım Prof. Dr. Kemal ÖZTEMEL'e sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

14 yıl önce üniversite sınav sonucumu öğrenip daha kayıt bile olmadan heyecanla fakülteye gittiğimde içtenlikle bana "Ne iyi edip de gelmişsin." deyip verdiği derslerde kariyer psikolojik danışmanlığı alanında çalışmamda bana ilham veren, yaptığı harika çalışmalarla hep örnek aldığım ve bu süreçte de Tez İzleme Komitesi'nde yer alarak sürecin başından sonuna kadar bana destek olan değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Tansu MUTLU ÇAYKUŞ'a içtenlikle teşekkür ederim.

Tez İzleme Komitesi'nde yer alarak bu süreçte bana destek olan, sunduğu önerilerle çalışmamın sahada uygulanabilirliği başta olmak üzere pek çok konuda bilgileriyle çalışmama yön veren Prof. Dr. Mehmet GÜVEN hocama teşekkür ederim.

Tez jürimde yer alarak çalışmamın daha iyi bir noktaya taşınmasına fırsat veren, yüksek lisans tez jürimde ve doktora yeterliğimde de aynı destekleri alma fırsatı yakaladığım değerli hocam Prof. Dr. Metin PİŞKİN'e teşekkürü bir borç bilirim.

Tez jürimde yer alarak çalışmamda desteklerini aldığım ve motivasyonunu hissettiğim değerli hocam Doç. Dr. Kemal BAYTEMİR'e teşekkür ederim.

Hem lisans hem de doktora eğitimimde kendisinden ders almaktan büyük mutluluk duyduğum, enerjisi ve sevgisi hep daim olan, bu çalışmamda da desteğini alma fırsatı yakaladığım saygıdeğer hocam Prof. Dr. Şerife IŞIK'a kalpten teşekkür ederim.

Doktora eğitimimde kariyer psikolojik danışmanlığı alanında temellerimi güçlendirmemi sağlayan alanımızın kıymetli hocası Prof. Dr. Feride BACANLI hocama içtenlikle teşekkür ederim.

Doktora eğitimimde aldığım dersler ve yürütmüş olduğum çalışmalardaki desteklerinden ötürü kıymetli hocam Prof. Dr. Selçuk ASLAN'a teşekkür ederim.

Kendilerinden ders aldığım için kendimi şanslı hissettiğim, maalesef aramızdan erken ayrılan kıymetli hocalarım Prof. Dr. Hasan BACANLI ve Prof. Dr. Bülent ALTUNKAYNAK hocalarıma teşekkür ederim. Mekanınız cennet olsun…

Tez çalışmamın uygulama sürecindeki teknolojik araçların kullanımı konusundaki desteklerinden dolayı Prof. Dr. Çelebi ULUYOL hocama teşekkür ederim.

Gerek yüksek lisans gerekse doktora sürecimde desteklerini hiç esirgemeyen, destek olurken de öğreten kıymetli Doç. Dr. Eren Can AYBEK hocama içtenlikle teşekkür ederim.

Lisans eğitimimi aldığım Eskişehir Osmangazi Üniversitesi ve yüksek lisans eğitimimi aldığım Ankara Üniversitesi'nin kıymetli öğretim üyelerine üzerimdeki emekleri için teşekkür ederim.

Yüksek lisans ve doktora sürecimde aynı yollarda yürümekten gurur duyduğum, bilgisine ve sakinliğine hep yakından şahit olduğum kadim dostum Uzm. Psik. Dan. Lidya DEMİRCİ'ye teşekkür ederim.

Tez çalışmamın veri toplama sürecindeki desteklerinden dolayı sevgili meslektaşlarım Burçin SAYAL, Demet KAPLAN, Ayşegül SEL, Mahmut DÜZENLİ, Ayşe ESER, Abdullah PALAVAR ve Özkan ÖRTEN'e içtenlikle teşekkürlerimi sunarım.

Güler yüzlülüğün ve desteğin kıymetli olduğunu hep gördüğüm, yardıma ihtiyaç duyduğumda hep yanımda olan değerli dostum Bahar UZUN YEŞİLYURT'a katkılarından dolayı teşekkür ederim.

Tez çalışmamın ölçek geliştirme süreci başta olmak üzere desteklerinden ötürü meslektaşım Dr. Zeynep TÜRKOĞLU MUTLU'ya teşekkür ederim.

Bizler için süreci hep kolaylaştıran Gazi Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı'nın değerli araştırma görevlileri Sabire KILIÇ, Mehmet Buğra AKALIN ve Zeynep ÇELİK'e teşekkürlerimle.

Birlikte başladığımız doktora yolculuğunda bağlarımızın hep güçlü olduğu ve zor zamanlarımızda hayallerimizi konuşabildiğimiz değerli dostum Uzm. Psik. Dan. Enes KALKAN'A teşekkür ederim.

Tez çalışmamın uygulama sürecindeki koşulsuz desteği ve yardımseverliğinden dolayı meslektaşım Nehir UZUNTAŞ'a teşekkür ederim.

Yollarımızın Gazi'de kesiştiği ve hiç ayrılmadığı, birlikte çalışmaktan büyük keyif aldığım, yaşama dair konuşmalarımızın saatleri aştığı, bu çalışmada da desteklerini hiç unutmayacağım kıymetli kardeşim ve meslektaşım Dr. Fedai KABADAYI'ya yürekten teşekkür ederim.

Dostluğundan mutluluk duyduğum, aynı süreçleri paylaşırken bilgisi ve umudunu hep paylaşan kıymetli arkadaşım Dr. Öğr. Üyesi Sema Yazıcı KABADAYI'ya teşekkürlerimi sunarım.

Koşulsuz desteği, iyiliği ve pratik çözümleriyle, bu sürecin ilk gününden son gününe kadar yanımda olan ve desteğini hiç esirgemeyen değerli meslektaşım ve dostum Uzm. Psik. Dan. Ceyda KARAMANLI'ya sonsuz teşekkürlerimle.

Bu süreçte diğer yaşam rollerimi benim için kolaylaştıran, moralimi hep yüksek tutmaya çalışan, iyi ki var dediğim kıymetlim Berrin GEÇİM'e teşekkürlerimle.

Maddi manevi beni hep destekleyen, hayallerimi söylediğimde “Neden olmasın?” diyerek beni sürekli yüreklendiren, başarılarımda gözlerinde hep o gururu gördüğüm canım aileme sonsuz teşekkürlerimle.

Oğuz Mercan

ANKARA, 2024

ERGENLERİN KARİYER ARAŞTIRMA DAVRANIŞLARINI GELİŞTİRME PSİKOEĞİTİM PROGRAMININ ETKİLİLİĞİ

(Doktora Tezi)

Oğuz Mercan

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Temmuz 2024

ÖZ

Bu araştırmanın birincil amacı ergenlerin kariyer araştırma davranışlarını geliştirme psikoeğitim programının etkililiğinin incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda ilk olarak ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer araştırma davranışlarını belirlemek amacıyla Kariyer Araştırma Ölçeği geliştirilmiştir. Ölçeğin geliştirilmesi sürecinde toplam 629 katılımcı yer almıştır. Kariyer Araştırma Ölçeği'nde 2 alt boyut (kendini araştırma ve çevreyi araştırma) ve toplam 12 madde yer almaktadır. Araştırma modeli olarak, deney ve kontrol gruplu ön-test, son-test ve izleme ölçümlerinin olduğu yarı-deneysel desen kullanılmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkeni ergenlerin kariyer araştırma davranışlarını geliştirme psikoeğitim programı iken bağımlı değişkeni ise kariyer araştırma davranışlarıdır. Araştırmanın çalışma grubunu, Ankara'da bir okulun 8.sınıfında eğitimlerini sürdüren, yaşları 12 ile 14 arasında farklılaşan 20 katılımcı (10 deney, 10 kontrol) oluşturmuştur. Deney grubunda yer alan katılımcılara, ilgili çalışma kapsamında geliştirilen ve 8 oturumdan oluşan kariyer araştırma davranışlarını geliştirme psikoeğitim programı çevrim içi olarak uygulanmıştır. Kontrol grubunda yer alan katılımcılara ise herhangi bir program uygulanmamıştır. Uygulanan programın etkililiğini belirlemek amacıyla deney ve kontrol gruplarında yer alan katılımcılara bu çalışma kapsamında geliştirilen Kariyer Araştırma Ölçeği ön-test, son-test ve izleme testi olarak uygulanmıştır. Ayrıca deney grubundaki katılımcılara, programda yer alan oturumları değerlendirmeleri

amacıyla her oturum sonrasında Oturum Değerlendirme Formu uygulanmıştır. Tüm ölçümler tamamlandıktan sonra kontrol grubundaki katılımcılarla, 4 oturumdan oluşan programın kısaltılmış versiyonu yürütülmüştür. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, deney grubunda yer alan katılımcıların Kariyer Araştırma Ölçeği'nin kendini araştırma ve çevreyi araştırma alt boyutlarından aldıkları son-test puanlarının, ön-test puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu göstermiştir. Programın tamamlanmasından 8 hafta sonra uygulanan izleme testinde ise son-test uygulamasında görülen etkinin devam ettiği görülmüştür. Deney grubundaki katılımcılara uygulanan oturum değerlendirme formuna verilen cevapların ise uygulanan psikoeğitim programının etkililiğine yönelik mevcut çalışmadan elde edilen nicel bulguları destekler nitelikte olduğu belirlenmiştir. Kontrol grubunda yer alan katılımcıların Kariyer Araştırma Ölçeği'nin kendini araştırma ve çevreyi araştırma alt boyutlarına ait ön-test, son-test ve izleme testi puanları arasında ise anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Çalışma sonucunda elde edilen bulgular alanyazın temelinde tartışılarak bu bulgular temelinde araştırmacılara, uygulamacılara ve politika yapıcılara yönelik çeşitli öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Araştırma, Kendini Araştırma, Çevreyi Araştırma, Psikoeğitim Programı
Sayfa Adedi : xxiii + 221
Danışman : Prof. Dr. Kemal ÖZTEMEL

THE EFFECT OF PSYCHOEDUCATION PROGRAM ON THE DEVELOPMENT OF CAREER EXPLORATION BEHAVIOURS OF ADOLESCENTS

(Ph. D Thesis)

Oğuz Mercan

GAZİ UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL OF EDUCATIONAL SCIENCES

July 2024

ABSTRACT

The primary purpose of this study is to examine the effect of psychoeducation program on the development of career exploration behaviours of adolescents. For this reason, the Career Exploration Scale was developed to determine the career exploration behaviors of adolescents. The data were collected from 629 participants. The Career Exploration Scale consists of 2 sub-dimensions (self-exploration and environmental exploration) and 12 items. As the research model, a quasi-experimental design with experimental and control groups, pre-test, post-test and follow-up tests were used. While the independent variable of the study is the psychoeducational program to improve adolescents' career exploration behaviors, the dependent variable is career exploration behaviors. The study group consists of 20 participants (10 experimental, 10 control), aged between 12 and 14, who continued studying 8th grade at a school in Ankara. The online career exploration behavior on improving psychoeducation program, developed within this study and consisting of 8 sessions, was applied to the experimental group. No program was applied to the control group. To evaluate the effectiveness of the program, the Career Exploration Scale

developed within the scope of this study was applied to the experimental and control groups as a pre-test, post-test, and follow-up test. In addition, the Session Evaluation Form was applied to the experimental group after each session to evaluate the sessions in the program. After all measurements were completed, a shortened version of the program consisting of 4 sessions was conducted with the control group. The findings of the research showed that the post-test scores of the experimental group from the self-exploration and environmental exploration sub-dimensions of the Career Exploration Scale were significantly higher than the pre-test scores. In the follow-up test applied 8 weeks after the completion of the program, it was revealed that the effect seen in the post-test was continued. With these findings, it was shown that the answers given to the session evaluation form in the experimental group supported the quantitative findings regarding the effectiveness of the psychoeducation program obtained from the current study. In conclusion, it was observed that there was no significant difference between the pre-test, post-test, and follow-up test scores of the control group regarding the self-exploration and environmental exploration sub-dimensions of the Career Exploration Scale. The findings of the study were discussed based on literature and various suggestions were presented to researchers, practitioners, and policy makers on the basis of these findings.

Key Words : Career Exploration, Self Exploration, Environmental Exploration, Psychoeducation Program
Page Number : xxiii + 221
Supervisor : Prof. Kemal ÖZTEMEL

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU ..... **i**

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI ..... **ii**

JÜRİ ONAY SAYFASI ..... **iii**

TEŞEKKÜR ..... **v**

ÖZ ..... **ix**

ABSTRACT ..... **xi**

İÇİNDEKİLER ..... **xiii**

TABLOLAR LİSTESİ ..... **xx**

ŞEKİLLER LİSTESİ ..... **xxii**

SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ ..... **xxiii**

BÖLÜM I **1**

GİRİŞ **1**

Problem Durumu **1**

Araştırmanın Amacı **13**

Araştırmanın Önemi **14**

Araştırmanın Sayıltıları **20**

Araştırmanın Sınırlılıkları **21**

Tanımlar **21**

BÖLÜM II **23**

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR **23**

Gelişimsel Kuramlar **23**

Ginzberg ve Arkadaşlarının Mesleki Gelişim Kuramı **23**

Gottfredson'un Daraltma ve Uzlaşma Kuramı **26**

Super'ın Yaşam Boyu Yaşam Alanı Yaklaşımı **29**

Diğer Kuramsal Yaklaşımlar **33**

Kariyer Araştırma **37**

Kendini Araştırma **40**

Yetenek ***41***

İlgi ***42***

Mesleki Değer ***44***

Çevreyi Araştırma **45**

Meslekler Hakkında Bilgi ***48***

Lise Tercihi ***49***

Kariyer Gelişim Müdahaleleri Bağlamında Kariyer Araştırma **49**

Eğitim Programları Bağlamında Kariyer Araştırma **53**

İlgili Araştırmalar **57**

BÖLÜM III **69**

YÖNTEM I **69**

Çalışma Grubu **69**

Çalışma Grubu 1 ..... **69**

Çalışma Grubu 2 ..... **70**

Veri Toplama Araçları **70**

Kişisel Bilgi Formu **71**

Kariyer Araştırma Ölçeği **71**

Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeği **76**

Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu **77**

Verilerin Toplanması **78**

Verilerin Analizi **78**

BÖLÜM IV **79**

BULGULAR I **79**

Analizler Öncesi Gerekli Varsayımların Test Edilmesine İlişkin Bulgular **79**

Kayıp Verilerin Analizi **79**

Uç Değerlerin Analizi **80**

Normallik Varsayımının Test Edilmesi **80**

Faktör Analizi İçin KMO Değerinin ve Bartlett Testinin İncelenmesi **82**

Açımlayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular **82**

Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular **84**

Ölçüt Geçerliğine İlişkin Bulgular **86**

Ölçeğin Güvenirliğine İlişkin Bulgular **88**

Ölçüm Değişmezliğine İlişkin Bulgular **88**

BÖLÜM V **91**

YÖNTEM II **91**

Araştırmanın Modeli **91**

Çalışma Grubu **92**

Veri Toplama Araçları **93**

Kişisel Bilgi Formu-2 ..... **94**

Kariyer Araştırma Ölçeği **94**

Oturum Değerlendirme Formu **94**

Psikoeğitim Programı **95**

Grup Öncesi Hazırlık ***95***

Oturumların İçeriğinin ve Ana Hatlarının Belirlenmesi ***97***

Okul Desteği ***100***

Üye Seçim Yönteminin Belirlenmesi ***101***

Grup liderinin hazırlığı ***102***

Psikoeğitim Programın Oluşturulması **103**

Pilot Çalışmanın Gerçekleştirilmesi **104**

Psikoeğitim Programının Uygulanması **106**

Verilerin Toplanması **110**

İç Geçerlik **111**

Dış Geçerlik **112**

Verilerin Analizi **112**

BÖLÜM VI **115**

BULGULAR II **115**

Ön Analizler ve Betimsel İstatistikler 115

Deney ve Kontrol Gruplarının Kariyer Araştırma Ölçeği Ön-test Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular 117

Deney ve Kontrol Gruplarının Kariyer Araştırma Ölçeği Ön-test, Son-test ve İzleme Testi Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular 118

Kendini Araştırma Ön-test, Son-test ve İzleme Testi Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular 119

Çevreyi Araştırma Ön-test, Son-test ve İzleme Testi Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular 123

Deney Grubundaki Katılımcıların Oturum Değerlendirme Formlarına İlişkin Bulgular 127

Grup Liderinin Grup Sürecine İlişkin Öz Değerlendirmeleri 129

BÖLÜM VII 133

TARTIŞMA VE YORUM 133

Kariyer Araştırma Ölçeği'nin Psikometrik Özelliklerinin Tartışılması 133

Ergenlerin Kariyer Araştırma Davranışlarını Geliştirme Psikoeğitim Programı Bulgularının Tartışılması 137

BÖLÜM VIII 153

SONUÇ VE ÖNERİLER 153

Sonuç 153

Öneriler 154

Uygulayıcılara Yönelik Öneriler 155

Araştırmacılara Yönelik Öneriler 156

Politika Yapıcılara Yönelik Öneriler 158

KAYNAKLAR **161**

EKLER **195**

EK 1. Kişisel Bilgi Formu **196**

EK 2. Kariyer Araştırma Ölçeği Örnek Maddeleri **197**

EK 3. Kariyer Araştırma Ölçeği Uygulaması Gazi Üniversitesi Etik Komisyonu İzni **198**

EK 4. Kariyer Araştırma Ölçeği Uygulama İzni **199**

EK 5. Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeği Örnek Maddeleri **200**

EK 6. Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu Örnek Maddeleri **201**

EK 7. Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeği Kullanım İzni **202**

EK 8. Kişisel Bilgi Formu-2 ..... **203**

EK 9. Oturum Değerlendirme Formu Örnek Maddeleri **204**

EK 10. Oturumlarda Kullanılan Örnek Videolar **205**

EK 11. Oturumlarda WEB 2.0 Araçlarıyla Gerçekleştirilen Örnek Çalışmalar **206**

EK 12. Psikoeğitim Programının Uygulanmasına İlişkin Etik Komisyon İzni **207**

EK 13. Psikoeğitim Programına İlişkin Uygulama İzni **208**

EK 14. Psikoeğitim Program Tanıtım Afişi **209**

EK 15. Psikoeğitim Programı Tanıtım Videosu Giriş Görseli **210**

EK 16. Bilgilendirilmiş Onam Formu **211**

EK 17. Kariyer Araştırma Dosyası Kapak ve İçindekiler Sayfası **212**

EK 18. İlgi Çarkıfeleği Görseli **213**

EK 19. Psikoeğitim Programı Katılım Belgesi **214**

EK 20. Örnek Oturum (Oturum 3: İlgilerim Haydi Öğreneyim) **215**

ÖZGEÇMİŞ 219

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. *Çalışma Grubu 1'in Demografik Özellikleri* 70

Tablo 2. *Çalışma Grubu 2'nin Demografik Özellikleri* 70

Tablo 3. *Kariyer Araştırma Ölçeği Maddelerine İlişkin Betimsel İstatistikler* 81

Tablo 4. *Kariyer Araştırma Ölçeği AFA Sonuçları* 83

Tablo 5. *Kariyer Araştırma Ölçeği Birinci Düzey DFA Sonuçları* 85

Tablo 6. *Kullanılan Uyum İndeksleri ve Kriterler* 85

Tablo 7. *Kariyer Araştırma Ölçeği Ölçüt Geçerliği Bulguları* 87

Tablo 8. *Cinsiyet Değişkenine Göre Ölçüt Geçerliği Bulguları* 88

Tablo 9. *Ölçüm Değişmezliğine Yönelik Model Karşılaştırmaları* 89

Tablo 10. *Araştırma Deseni* 92

Tablo 11. *Çalışma Grubuna İlişkin Demografik Bilgiler* 93

Tablo 12. *Oturumlarda Kullanılan Örnek Tartışma Soruları* 100

Tablo 13. *Ergenlerin Kariyer Araştırma Davranışlarını Geliştirme Psikoeğitim Programı Oturum Adları, Amaçları ve Kazanımları* 105

Tablo 14. *Betimsel İstatistikler* 116

Tablo 15. *Deney ve Kontrol Gruplarının Kendini Araştırma ve Çevreyi Araştırma Alt Boyutlarına İlişkin t-testi Sonuçları* 117

Tablo 16. *Deney ve Kontrol Gruplarına Ait Küresellik Testi Sonuçları* 119

Tablo 17. *Deney ve Kontrol Gruplarının Kendini Araştırma Ön-test, Son-test ve İzleme Testi Puanları*.....120

Tablo 18. *Deney ve Kontrol Gruplarının Kendini Araştırma Ön-test, Son-test ve İzleme Testi Puanlarının Karşılaştırılması* 120

Tablo 19. *Deney ve Kontrol Gruplarının Kendini Araştırma Ön-test, Son-test ve İzleme Testi Puanları Farklarının Karşılaştırılması*.....121

Tablo 20. *Deney ve Kontrol Gruplarının Çevreyi Araştırma Ön-test, Son-test ve İzleme Testi Puanları*.....123

Tablo 21. *Deney ve Kontrol Gruplarının Çevreyi Araştırma Ön-test, Son-test ve İzleme Testi Puanlarının Karşılaştırılması* 124

Tablo 22. *Deney ve Kontrol Gruplarının Çevrei Araştırma Ön-test, Son-test ve İzleme Testi Puanları Farklarının Karşılaştırılması*.....125

Tablo 23. *Deney Grubundaki Katılımcıların Oturum Değerlendirme Formu Ortalama Puanları* 128

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Kariyer Araştırma Ölçeği geliştirme aşamaları.....72

Şekil 2. Kariyer Araştırma Ölçeği DFA sonucu elde edilen path diagramı 86

Şekil 3. Deney ve kontrol gruplarının kendini araştırma ön-test, son-test ve izleme testi puanlarının görsel hali.....122

Şekil 4. Deney ve kontrol gruplarının çevreyi araştırma ön-test, son-test ve izleme testi puanlarının görsel hali.....126

SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

EKADGP	Ergenlerin Kariyer Araştırma Davranışlarını Geliştirme Psikoeğitim Programı
KAÖ	Kariyer Araştırma Ölçeği

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölüm içerisinde problem durumu, araştırmanın amacı, önemi, varsayımları, sınırlılıkları ve tanımları sunulmuştur.

Problem Durumu

Kariyer gelişimi, yaşamın her döneminde olduğu gibi ergenlik döneminde de önemli bir gelişim alanı olarak belirmektedir. Bu dönemdeki bireyler kendi yetenekleri, ilgileri, mesleki değerleri ve kişilik özelliklerinin farkında olmalarının yanı sıra bir üst eğitim kurumlarını ve seçmeyi düşündükleri meslekleri tanımaları, çevrelerinde yer alan kariyer seçenekleri konusunda hangi bilgi kaynaklarına ulaşabileceklerini bilmeleri bu dönemin sağlıklı bir şekilde geçirilmesine önemli katkılar sunmaktadır. Bu sağlıklı geçiş, yalnızca ergenlik döneminde değil yaşamın ilerleyen dönemlerinde de bireylerin kendi özelliklerine uygun kariyer seçimlerini yapabilmelerini sağlayabilmektedir.

Ergenlik döneminin başlangıç dönemi, erken ergenlik olarak adlandırılır. Bu dönem 10-14 yaş arasını kapsar ve ilerleyen dönemlerdeki orta ve geç ergenlik dönemine öncülük eder (Blum, Astone, Decker & Mouli, 2014). Erken ergenlik döneminde, çocukluk dönemindeki meraktan farklı olarak soyut düşünme becerisinin de gelişmesiyle birlikte bireyler bilinçli bir şekilde hem kendilerine hem de çevrelerine yönelik bir araştırma sürecini deneyimlemektedirler. Bu araştırma sürecinde elde edilen bilgiler kadar bireylerin yaş ve gelişim düzeylerine uygun şekilde doğru bilgiye ulaşma kaynaklarının da neler olduğunun

anlaşılması, ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer gelişim süreçleri için kritik bir alanı oluşturmaktadır.

Ergenlik dönemi, bireylerin kendi kariyer yaşamları için kendilerine ve mesleklere yönelik bilgileri bir araya getirmeye başladıkları bir araştırma dönemidir (Bullock-Yowell, Katz, Reardon & Peterson, 2012). Bu dönemin başlarındaki erken ergenlik dönemindeki bireylerin, kendilerine yönelik öz farkındalıklarının gelişmeye başladığı ve gelişen farkındalığın ergenlik yıllarının başındaki bireyler için kariyer gelişimi açısından kilit bir rol üstlendiği söylenebilir (Curry & Milsom, 2017). Bununla birlikte ergenlik hemen hemen tüm dönemlerindeki bireylerin birçoğu, yeteneklerini, becerilerini ve ilgilerini bütünleştirmede zorluklar yaşamaktadır. Bu zorluk, belirli bir kariyer hedefini belirlemeyi ve bu hedefe yönelmeyi de zorlaştırmaktadır (Swanson & D'Achiardi, 2005). Bu sebeple, ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer gelişimlerinin önündeki engelleri belirleyerek bu engellerin aşılmasına dönük çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Ergenlik dönemindeki bireylerin, kariyer gelişim süreçlerinde karşılaştıkları zorluklara uyumlarını kolaylaştıran iki özellik olduğu ifade edilmektedir (Lapan, Bobek & Kosciulek, 2016). Bunlar kariyer gelişim görevleri arasında da yer alan yaşa uygun (1) kariyer araştırma ve (2) gelişim görevlerini başarıyla yerine getirmek olarak belirtilmektedir. Kariyer araştırma ve kariyer gelişim görevlerini yerine getirme davranışları sergileyen bireylerin, proaktif ve başarılı bir şekilde fırsatlardan yararlanma olasılıkları daha yüksektir. Benzer şekilde ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer planlama süreçlerinde sahip olduğu özellikler ile iş yaşamını bir arada ele alarak değerlendirmeleri, kariyer gelişim sürecine olumlu etkilerde bulunmaktadır (Hirschi, 2018). Bu anlamda bireyin kendi özellikleri ile iş yaşamını bir arada değerlendirdiği yapı olan kariyer araştırmadan söz edilebilir.

Kariyer araştırma, bireylerin kendileri, eğitim seçenekleri ve iş dünyası hakkındaki bilgileri toplayarak kariyer hedeflerine yönelik stratejiler belirleyerek bu hedefleri geliştirmek olarak tanımlanmaktadır (Griffin & Hesketh, 2006). Kariyer araştırma, geçmiş ve şimdiki deneyimleri birleştirerek geleceği planlamayı amaçlayan bilişsel ve duyuşsal aktiviteleri

içermektedir (Taveira & Moreno, 2003). Bir başka tanımda ise bireylerin kariyerlerinin ilerleyişi ile ilgili bilgileri toplaması olarak ifade edilmektedir (Zikic & Klehe, 2006). Stumpf, Colarelli ve Hartman (1983) kariyer araştırma sürecinin bireyin nerede, nasıl, ne kadar ve ne amaçla araştırdığına odaklanan dört ana bileşenden oluştuğunu ifade etmektedirler.

Kariyer araştırma ilk yapılan çalışmalardan günümüze kadar kendini ve çevreyi araştırma olmak üzere ikiye ayrılmakta (Stumpf & Lockhart, 1987), ilerleyen yıllarda gerçekleştirilen çalışmalarda da aynı şekilde kendini ve çevreyi araştırma olarak ifade edilmektedir (Atkinson & Murrell, 1988; Greenhaus, 1988; Hirschi, 2009). Kendini araştırma, kariyere yönelik seçimlerin olası sonuçlarını dikkate alma, yetenek ve ilgilerini değerlendirme ve geçmiş deneyimlerin gelecekteki kariyer hedefleriyle bütünleşmesini ifade etmektedir (Stumpf, Austin & Hartman, 1984). Bireyin yakın çevresiyle kendi ilgi, yetenek ve değerleri konusunda görüşmeler gerçekleştirmesi, kariyer yaşamı ile ilgili seminer ya da eğitimlere katılması gibi faaliyetleri kendini araştırma olarak nitelendirilmektedir. Buna karşılık meslek tanımlarını ve farklı mesleki deneyime sahip uzmanların hayat öykülerini inceleme gibi davranışlar ise çevreyi araştırma olarak nitelendirilmektedir (Öztemel, 2019). Lee, Aquino, Kuncel ve Hansen (2023) çevreyi araştırmada yer alan faaliyetlerin, kendini araştırmaya göre daha zorlu ve bireyler için stres içeren özellikleri taşıdığını ifade etmektedirler. Her ne kadar çevreyi araştırma daha zorlu olarak ifade ediliyor olsa da kendini araştırmanın da bazı zorlayıcı durumları söz konusudur. Bu zorlanma bilhassa bireyin iç dünyası ve dış çevrenin karşı karşıya kaldığı durumlarda kendini göstermektedir.

Kariyer araştırma süreci, özellikle kendini araştırma bağlamında bireyin iç dünyası ile dış çevrenin karmaşık bir etkileşimi neticesinde çocukluk döneminde başlayarak ergenliğin erken dönemlerinden itibaren daha yoğun bir şekilde sürmektedir (Patton & Porfeli, 2007). Ergenlik dönemine gelindiğinde ise kariyer araştırma, kariyer karar vermenin önemli bir temeli konumunda yer almaktadır (Blustein & Phillips, 1988). Ergenlik döneminde bireyin kendisini ve çevresini tanıması sürecinde sahip olduğu eğitim imkânları doğrultusunda

mesleki seçenekler hakkında bilgisinin artmasına yardımcı olarak bireyin kariyer hedeflerinin planlanmasını dolasıyla anlamlı bir iş yaşamı oluşturmasını kolaylaştırmaktadır (Flum & Blustein, 2000). Kariyer araştırma birey için değer verilen hedefler üzerinde düşünmeyi ve kariyer hedefleri ile bu hedeflere ulaşmanın yolları hakkında bilgi toplamayı gerektiren bir süreci simgelemektedir (Super, 1990). Bu süreç içerisinde bireyler, kariyer kararlarının uygulanmasını kolaylaştıran bilgi, beceri ve tutumları edinebilmektedirler (Kidd & Killeen, 1992). Kariyer araştırma, bireylerin kendileri ve çevreleri hakkında daha fazla farkındalık geliştirmelerine yardımcı olarak kendi özelliklerine uygun gerçekçi kariyer hedefleri belirleyebilmelerine olanak sağlar. Böylece bireyler yetişkinlik yaşamında kariyer yaşamlarında ortaya çıkabilecek olumsuz durumlara hazırlıklı olabilirler (Singh, 2006). Özetle, kariyer araştırma davranışı çocukluk döneminden farklı olarak ergenliğin erken yıllarından başlayarak bilinçli bir biçimde bireylerin geleceklerine yön verecek kararları içerir şekilde gelişmektedir. Bu gelişim, ergenlik dönemindeki kariyer araştırma davranışlarını ele alan kariyer gelişim kuramlarında da ele alınmaktadır.

Kariyer araştırma, kariyer gelişim kuramlarında önemli bir yer tutmaktadır. Gelişimsel yaklaşımlarda özellikle ergenlik ve beliren yetişkinlik dönemlerindeki bireylerin kariyer gelişim yolculuklarında kritik bir aşama olarak ön plana çıkmaktadır (Ginzberg, Ginsburg, Axelrad & Herma, 1951; Super, 1957). Gelişimsel kuramlardan biri olan Gottfredson'un Daraltma Uzlaşma Kuramı'nda, ergenlik dönemi içsel biricik benliğe yönelim dönemi olarak adlandırılmaktadır (Gottfredson, 2005). Bu dönemde çevresel koşullar göz önünde bulundurularak bireyler mesleki seçenekleri kendi özelliklerine uygun şekilde daraltma yoluna giderler ve bu süreçte hem kendilerine yönelik hem de çevrelerine yönelik bir araştırma süreci gerçekleştirirler (Ivers, Milsom & Newsome, 2012). Gottfredson (1981) ayrıca, çocukluk dönemindeki meraktan ergenlik dönemindeki kariyer araştırmaya doğru geçen süreçte, cinsiyet, sosyoekonomik özellikler, ebeveyn özellikleri ve toplum standartları gibi boyutların önemli olduğunu savunmaktadır. Kariyer araştırma

davranışlarının ele alındığı bir diğer kuram ise Super'ın Yaşam Boyu Yaşam-Alanı Yaklaşımı'dır.

Gelişimsel kuramlardan bir diğeri olan Super'ın Yaşam Boyu Yaşam-Alanı Yaklaşımı'nda ise ergenlik döneminin yer aldığı dönem, araştırma dönemi olarak ifade edilmektedir (Super & Jordaan, 1973). Araştırma dönemi, bireylerin mesleklere yönelik fikirlerinin netleşmeye başladığı ve kariyer alternatifleri arasında seçim yaptıkları bir dönemi ifade eder (Super, Thompson, Lindeman, Jordaan & Myers, 1981). Bu dönem içerisinde bireylerin eğitsel ve mesleki seçimleri mercek altına alınmaktadır. Bireyin kendi, yetenek ve ilgilerini nasıl araştırabileceğini öğrenmesi ve mesleklere yönelik bilgi kaynaklarına nasıl erişebileceğini fark etmesiyle kariyer araştırma davranışları gelişebilmektedir. Bu gelişim, bireyin kariyer yaşamına yönelik yapacağı seçimleri de doğrudan etkilemektedir (Savickas, 2005). Buna göre araştırma dönemindeki bireylerin en önemli gelişim görevleri, kimlik gelişimi ve kariyer seçimleri yapma ile ilgili temel bir benlik duygusunun geliştirilmesidir. Bu seçim sürecinde bireyler, hem kendilerine yönelik (ilgi ve yetenekler gibi) hem de çevrelerine yönelik (mesleklerin özelliklerinin neler olduğu) bir araştırma süreci içerisindedirler (Super, 1994). Bu araştırma sürecinin sağlıklı bir şekilde sürdürülememesi ise ergenlik döneminin ilerleyen yıllarına denk gelen erken yetişkinlik döneminde gerçekçi olmayan mesleki seçimlere neden olabilmektedir (Savickas, 2002). Bu nedenle erken ergenlik döneminden itibaren bireylerin kariyer araştırma davranışlarını kazanmaları, bireylerin kendi özelliklerine uygun mesleki seçimler yaparak etkili bir mesleki seçim süreci yürütmelerini sağlayabilmektedir. Özetle, Super'ın Yaşam Boyu Yaşam-Alanı Yaklaşımı'nda kariyer araştırma davranışının her iki boyutunu da vurgu yapıldığı ve bu vurgunun benlik duygusu ile ilişkilendirildiği ifade edilebilir. Kariyer araştırma davranışlarını ele alan bir diğer yaklaşım ise, Vondracek'in Yaşam Boyu Gelişimsel-Bağlamsal Yaklaşımı'dır.

Gelişimsel yaklaşımlar içerisinde kendisine yer bulan Vondracek'in Yaşam Boyu Gelişimsel-Bağlamsal Yaklaşımı'nda çocukluk ve ergenlik dönemi, kariyer gelişimi açısından kritik bir safha olarak görülür (Vondracek, 2001). Bu dönemde mesleki tercihler

kariyer araştırma davranışlarıyla şekillenmekte; bu tercihlerde bireylerin içinde bulundukları aile ve akran grupları gibi sosyal faktörler etkili olmaktadır (Vondracek, Lerner & Schulenberg, 1986). Sosyalleşme açısından ebeveynlerle ve akranlarla uyumlu değerlerin ergenler tarafından bazı davranışlarla pekiştirileceği ifade edilmekte; bununla birlikte bu pekiştirmenin birey açısından bir kazanıma dönüşmesinin ise, sosyal ilişkilerin kalitesine bağlı olduğu vurgulanmaktadır (Schulenberg vd., 1984). Bu yaklaşıma göre güçlü bir mesleki kimliğe sahip ergenler, çevrelerinde yer alan mesleki fırsatları araştırmak konusunda daha istekli ve mesleklerinde daha başarılı olacakları konusunda daha özgüvenlidirler (Vondracek & Skorikov, 1997). Özetle, Vondracek'in Yaşam Boyu Gelişimsel-Bağlamsal Yaklaşımı'nda kariyer araştırma davranışı sosyalleşme ve sosyal çevre ile birlikte alınmış; bu çevrenin kariyer araştırma davranışlarının etkisiyle mesleki kimliğe olumlu yönde etki ettiği ifade edilmiştir. Bu noktada gelişimsel yaklaşımlar dışında kariyer araştırma davranışının gelişimini sosyal çevre bağlamında ele alan bir diğer yaklaşım ise Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'dır.

Kariyer araştırma, sosyal bilişsel kuramlarda da önemli bir yer tutmaktadır (Lent & Brown, 2013). Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'ndaki, sonuç beklentileri ve kariyer araştırma hedefleri gibi bilişsel faktörler, deneyime açıklık gibi kişilik özellikleri ve ebeveynler tarafından sağlanan sosyal destek gibi bağlamsal destek faktörleri birbiriyle ilişkili olarak ifade edilmektedir. Bu faktörler, bireylerin kariyer araştırma davranışını da etkileyen yapılar olarak ön plana çıkmaktadır (Lent, Ezeofor, Morrison, Penn & Ireland, 2016). Betz, Klein ve Taylor (1996), Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı kapsamında önemli yapılardan birisinin kariyer araştırma olduğunu belirmektedirler. Özellikle ortaokul çağının sonlarında yer alan bireylerin lise tercihi, kendi özelliklerine uygun kariyer kimliği oluşturmaya başlamaları, iş temelinde öğrenme deneyimlerini arttırma çalışmaları ile birlikte kariyer araştırma yoluyla bilinçli bir şekilde kariyer karar verme sürecini yürüttükleri ifade edilmektedir (Lapan vd., 2016). Bu süreç, ergenlik dönemindeki bireyler için zorlu bir evre olarak belirmekte (Larose & Boivin, 1998) ve kariyer araştırma davranışlarının gelişmesi açısından önemli görülmektedir.

Kariyer araştırma, kariyer gelişimi için temel yapılardan birisini ifade etmekte (Esters, 2008) ve kariyer planlama sürecinde kritik bir rol üstlenmektedir (Korkut Owen, 2015). Kariyer gelişimi bireyin yalnızca kendi yetenek, ilgi ve mesleki değerlerini tanımayı içermeyip bireyin çevresinde yer alan iş imkânlarını, çalışma koşullarını ve meslekleri tanımasını da içermektedir. Yaşam boyu süren kariyer gelişiminde bireyler hem kendini hem de çevreyi tanıyarak bu süreci sağlıklı bir şekilde sürdürebilmektedir (Eraslan Çapan, 2021). Örneğin bireyler yaş ve gelişim özelliklerine uygun kariyer araştırma davranışlarını sergilediklerinde, planlama becerileri gelişerek kariyer kaynaklarına ait bilgileri artabilir (Myers, Lindeman, Thompson & Patrick, 1975) ve seçeneklerin kendilerine uygunluğunu değerlendirerek kariyer karar verme sürecini etkili bir şekilde yürütülebilirler (Blustein, 1989). Bu kritik önemle birlikte, alanyazında kariyer araştırmaya yönelik çalışmaların farklı değişkenler aracılığıyla gerçekleştirildiği görülmektedir. Bu çalışmalarda kariyer araştırma ve kaygı arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu (Vignoli, Croity-Belz, Chapeland, de Fillipis & Garcia, 2005) ve bireylerin kaygı düzeyi arttıkça çevreyi araştırma eğilimlerinin de arttığı (Blustein & Phillips, 1988; Vignoli vd., 2005) ifade edilmektedir. Ergenlik dönemindeki bireylerin kaygı düzeyi arttıkça çevreyi araştırma eğilimlerinin de arttığına ilişkin olarak, kariyer kararı vermede karşılaşılan önemli zorlukların ergen bireylerde endişeye neden olduğu ve bu durumun ergenleri bilgi eksikliklerini azaltmak için kariyer çevrelerini daha sık araştırmaya teşvik ettiği ifade edilmektedir (Brown & Rector, 2008). Yine ergenlik dönemi içerisinde yer alan bireylere yönelik kariyer araştırma temelli çalışmalarda kendini ve çevreyi araştırma odağındaki kariyer araştırmanın, ergenlik dönemi içerisinde yaşla birlikte arttığına dair bazı araştırma bulguları söz konusudur (Rogers & Creed, 2011; Rowold & Staufenbiel 2010; Taveira & Moreno, 2003). Bununla birlikte erken ergenlik dönemindeki kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre kariyer araştırma davranışını daha fazla sergiledikleri (Kracke & Schmitt-Rodermund, 2001; Lazarides, Rohowski, Ohlemann & Ittel, 2015) de ifade edilmektedir.

Kariyer araştırma davranışları içerisinde, bireyin kariyer gelişim sürecinde kendisine ve dış dünyaya ilişkin bilgisini artırmayı amaçlayan düşünce ve davranışlar yer almaktadır

(Blustein, 1992). Bu düşünce ve davranışlar, formal ya da formal olmayan yollarla bazı aktiviteler şeklinde gerçekleşebilir (Greenhaus, 1988). Bu aktiviteler, bireylere özellikle kariyer planlama süreçlerinde alacakları kararlara yönelik önemli bilgileri sağlamakta yardımcı olur (Lent vd., 2016). Bu öneme istinaden sistematik olarak yapılandırılmış bireylere yönelik gerçekleştirilecek önleyici kariyer gelişim müdahalelerinin, bireyleri okuldan işe geçişin de aralarında bulunduğu gelecekteki kariyer geçişlerine hazırlamak adına önemli bir rol üstlendiği ifade edilmektedir (Masdonati & Fournier, 2015). Ergenlik dönemindeki bireylere yönelik olarak yürütülecek kariyer gelişim müdahale programları, bireylerin özellikle kariyer karar verme süreçlerinde kullanacakları temel bilgi ve becerilerin de kazanılmasını sağlar. Bu bilgi ve becerilerin ise bireylerin etkili bir şekilde kariyer gelişim sürecini sürdürerek kariyerlerine ilişkin kararları daha sağlıklı vermelerine yardımcı olduğu belirtilmektedir (Super, 1990). Benzer şekilde ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer araştırma davranışlarının, özellikle kariyer geçişlerinin olduğu zaman dilimlerinde etkili bir faktör olarak belirdiği vurgulanmaktadır (Hughes & Gration, 2009; Morris vd., 1999). Bu doğrultuda gerçekleştirilen kariyer araştırma temelindeki müdahale programlarının, bireylerin kariyer araştırma davranışlarının gelişmesine katkı sağlayarak kariyer gelişimlerini desteklediği ifade edilmektedir (Grant, Springer, Tuttle & Reno, 2021; Heo, 2012; Kiteki, 2021; Peng, Shih & Chang, 2020; Shea, Ma & Yeh, 2007). Öte yandan bu müdahale yaklaşımlarına olan ihtiyaç, erken ergenlik dönemndeki bireyler için önemli olmaya devam etmektedir. Özellikle kariyer geçiş sürecinde olan erken ergenlik dönemindeki bireyler için, kariyer araştırma davranışlarının gerçekleştirilmesi konusunda yaşanan başarısız bir deneyim, erken yetişkinlik dönemi başta olmak üzere yaşamın diğer dönemlerinde gerçekçi olmayan mesleki seçimlere neden olabilmektedir (Savickas, 2002). Bu durum gerek bireyler için gerekse toplum için bir zaman ya da iş gücü kaybı olarak değerlendirebilir. Bunun yanında yukarıda sözü edilen kariyer araştırma davranışlarının gelişimini içeren kariyer gelişim müdahaleleri ile birlikte, kariyer araştırmanın ilişkili olduğu bazı yapıların da alanyazında yer aldığı görülmektedir.

Alanyazında yapılan çalışmalarda kariyer araştırmanın, kariyer karar verme süreci için kritik bir yapıyı oluşturduğu (Greenhaus vd., 1983), olumsuz duygularla başa çıkmada başvurulan bir yol olduğu (Clancy & Dollinger, 1993; Lent vd., 2016; Vignoli, 2015), içsel motivasyonla birlikte arttığı (Ryan & Deci, 2002) mesleki kimliğin gelişmesine destek olduğu (Porfeli, 2008; Praskova, Creed & Hood, 2015), kariyer kararsızlığının azalmasında önemli bir rol üstlendiği (Park vd., 2016; Porfeli & Skorikov, 2010; Taveira & Moreno, 2003) ve kariyer karar verme sürecini desteklediği (Aftab & Malik, 2017; Blustein, Pauling, DeMania & Faye, 1994) göz önünde bulundurulduğunda, kariyer araştırma konusunda yapılacak çalışmalara özellikle 8. sınıf gibi bireylerin kariyerlerine yön verecek kararlara imza atacakları süreç açısından ihtiyaç duyulduğu düşünülmektedir. Ortaokuldan ortaöğretime (liseye) geçiş sürecini de barındıran 8. Sınıf, erken ergenlik dönemindeki bireylerin yaşadıkları ilk ve en önemli kariyer geçiş sürecidir. Bu süreçteki bireylerin özellikle ülkemizde yapılan çalışmalarda, kariyer araştırma davranışlarının alt boyutları olan ilgi, yetenek ve değerlerinin fark edilmesini içeren kendini araştırma ve çevredeki kariyer imkânlarının fark edilerek uygun alternatiflere yönelimi içeren çevreyi araştırma konusunda desteğe ihtiyaç duydukları belirtilmektedir (Çelik, 2019; Doğan, 2011; Gök, 2018; Karalar, 2023). Bu nedenle mevcut çalışma kapsamında 8. sınıf düzeyinde eğitim gören bireylerin kariyer araştırma davranışlarını geliştirilmeye odaklanılmaktadır. Aynı zamanda okulların ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer araştırma davranışlarının gelişimini şekillendirmede önemli bir konumda yer aldığı düşünüldüğünde (Hirschi, Niles & Akos, 2011), yapılacak çalışmaların başta okul psikolojik danışma ve rehberlik servisleri olmak üzere eğitim ortamlarına yönelik destekleyici bir unsur görevi göreceğine inanılmaktadır.

Yurt dışında yapılan çalışmalarda kariyer araştırmanın, motivasyonel süreçler (Blustein, 1988), hedefe yönelik olma (Blustein, 1989), mesleki karar verme tarzı (Blustein & Phillips, 1988) kariyer karar verme öz-yeterliği (Blustein, 1989; Layton, 1984), kariyer karar verme güçlükleri (Vignoli, 2015; Xu & Tracey, 2014), karar verme sürecine ve kariyer araştırma etkinliklerine dönük bağlamsal kaygı (Blustein & Phillips, 1988) gibi

değişkenlerle ilişkilerinin konu edinildiği ifade edilebilir. Yurt içinde kariyer araştırma konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde ise kariyer araştırmanın bölüm tanıtımı (Alkan, 2014), kariyer belirleyicileri ve kariyer kararsızlığı (Mutlu, 2018) ve kariyer ve yetenek gelişimi (Özaydın, 2021) gibi yapılarla ilişkilerinin konu edinildiği görülmektedir. Kariyer araştırma ile birlikte ülkemizde kariyer araştırma öz yeterliğinin de konu edinildiği çalışmalara rastlanılmaktadır (Kabadayı, 2018; Kıran, 2019; Sarı, 2014). Söz konusu çalışmalarda, daha çok ortaöğretim ve üniversite düzeyinde eğitim gören bireylerin kariyer araştırma davranışlarının ele alındığı görülmektedir.

Yurt içinde yapılan deneysel çalışmalarda ise kariyer araştırma ifadesi kullanılmamasına rağmen gerek erken ergenlik gerekse ergenliğin ileri dönemlerindeki bireylerin ilgi, yetenek ve değerlerinin farkına varması (kendini araştırma) ve kariyer yaşamlarına dönük alternatifleri ile seçeneklerini fark etmesi (çevreyi araştırma) gibi amaçların yürütülen program içeriklerinde yer aldığı, yürütülen bu kariyer gelişim müdahale programlarının bireylerin kariyer gelişimlerine çeşitli olumlu etkileri olduğu ifade edilmektedir. Örneğin Çakır (2003) tarafından 9.sınıf düzeyinde eğitim gören bireylere yönelik gerçekleştirilen çalışmada ilgi, yetenek ve değerlerin meslek seçiminde önemi ile mesleki bilgilere ulaşma yollarının neler olduğuna vurgu yapılan grup rehberliği programının etkililiği konu edinilmiştir.

Coşgun (2019) tarafından gerçekleştirilen ve 10.sınıf düzeyinde eğitim gören bireylere yönelik yapılan çalışmada ise yetenek, ilgi ve değerlerin farkına varılması ile kariyer alternatifleri hakkında bilgi toplama sürecinin de yer aldığı kariyer karar verme grup rehberliği programının etkililiği konu edinilmiştir. Turan (2017) tarafından yapılan çalışmada ise lise öğrencilerine yönelik kariyer uyumluluğu geliştirme psikoeğitim programının kariyer kararsızlığı ile başa çıkma üzerindeki etkisi ele alınmış, Doğan (2010) ve Şeker ve Kaya (2019) tarafından yapılan çalışmalarda da 9. ve 10. sınıf öğrencilerine yönelik benzer amaçları taşıyan programların uygulandığı görülmüştür. Alanyazında yer alan ve yukarıda ifade edilen kariyer gelişim müdahalelerinde özetle, ergenlik dönemindeki bireylerin kendini tanıma ve çevrelerindeki kariyer fırsatlarına ulaşma

konusunda birtakım zorluklar yaşadıkları ifade edilmektedir. Bu zorlukların aşılması amacıyla ilgili çalışmalarda, ergenlik dönemindeki bireylerin kendini tanımaya yönelik farkındalıklarını arttırmaya ve çevrelerinde yer alan meslekler ve kariyer fırsatlarına ilişkin bilgilerini güçlendirmeye yönelik müdahalelerin olduğu görülmektedir.

Bu araştırmanın çalışma grubunu da oluşturan ve erken ergenlik dönemini içeren ortaokul düzeyinde eğitim gören bireyleri konu edinen sınırlı sayıda çalışmalarda ise bir önceki çalışmalarda ifade edildiği gibi kariyer araştırma davranışı belirtilmemesine rağmen uygulanan içerik bağlamında bu davranışa özgü etkinliklerin gerçekleştirildiği görülmektedir. Söz konusu çalışmalarda 8. sınıf düzeyindeki bireylere yönelik uygulanan kariyer grup rehberliği programının bireylerin kariyer gelişimlerine etkisi (Doğan, 2011), 7. sınıf öğrencilerine yönelik olarak kariyer farkındalığı geliştirmeye yönelik grup rehberliği programının kariyer gelişim düzeylerine etkisi (Bostancı, 2014) ve 5. sınıf öğrencilerine yönelik olarak gerçekleştirilen kariyer gelişimi psikoeğitim programının öğrencilerin kariyer gelişimi ve karar vermelerine süreçlerine etkisi (Özkan, 2019) konu edinilmiştir. Çelik (2019) tarafından yapılan çalışmada, 6-8.sınıf düzeyindeki bireylerin akademik beklentiler, kariyer araştırma ve okula bağlanma ile ilgili yaşadıkları streste ergen-ebeveyn kariyer uyumunun aracı rolü konu edinilmiştir. Bir başka çalışmada ise ortaokul öğrencilerinin kariyer gelişimini destekleyici karar verme becerilerine yönelik meslekleri ve kişisel özellikleri tanıma ile kariyer planı yapma gibi içeriklerin yer aldığı çevrim içi yürütülen programın etkililiği incelenmiştir (Karalar, 2023). Bu anlamda yurt içinde yapılan ve bireylerin kariyer araştırma davranışlarını geliştirmeyi amaçlayan deneysel çalışmalarda, kariyer geçişleri bağlamında bir üst öğrenim kurumuna hazırlık aşamasında olan ve kariyerlerine yön verecek kararların alındığı süreç açısından kritik konumda yer alan 8.sınıf düzeyinde eğitim gören bireylere yönelik çalışmaların sınırlılığı dikkat çekmektedir.

Söz konusu çalışmalarda daha çok ortaöğretim ve üniversite düzeyinde eğitim gören bireylerin kariyer gelişim süreçlerine odaklanıldığı ifade edilebilir. Erken ergenlik dönemini de içeren ortaokul düzeyinde ise daha çok karar verme becerisinin gelişimine

odaklandıldığı, bu beceri temelinde her ne kadar kariyer araştırma davranışlarına yönelik kazanım ve etkinliklere yer verilmesine rağmen bu çalışmalarda kariyer araştırmanın kuramsal alt yapısı olan kendini araştırma ve çevreyi araştırma kavramlarına yer verilmediği görülmektedir. Bir başka deyişle ilgili gelişim dönemindeki bireylere yönelik olarak kariyer araştırma davranışlarını geliştirmeye yönelik kuramsal alt yapı temelinde kariyer gelişim müdahalelerin tasarlanmadığı ve sınırlı düzeyde yapılan kariyer gelişim müdahalelerin ise sistematik olarak uygulanmadığı söylenebilir. Ortaokul düzeyindeki ve erken ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer araştırma davranışlarını geliştirmeye yönelik belirtilen bu sınırlılığa benzer şekilde ifade edilebilecek bir başka sınırlılık ise bu dönemdeki bireylerin kariyer araştırma davranışlarını değerlendirmeye yönelik ölçme araçlarının yetersizliğidir.

Alanyazında, bireylerin kariyer araştırma davranışlarını ölçmeyi amaçlayan araçların da deneysel çalışmalarda olduğu gibi belirli sınırlılıklar taşıdıkları düşünülmektedir. Bu çalışmalarda, Bacanlı (2006) tarafından geliştirilen Kariyer Araştırma Yetkinlik Beklentisi Ölçeğinin, psikometrik özelliklerinin geliştirilmesine ihtiyaç duyulduğunun ifade edilmesi, Sarı, Yazıcı ve Şahin (2017) tarafından uyarlanan Kariyer Araştırma Öz-yeterliliği Ölçeği'nin üniversite öğrencilerine yönelik olması ve kariyer araştırma davranışını tek bir boyutta ele alması, Mutlu (2018) tarafından uyarlanan Kariyer Araştırma Ölçeği'nin üniversite öğrencilerine yönelik olması, Özaydın ve Siyez (2022) tarafından Türkçeye uyarlanan Kariyer Keşfi Ölçeği'nin hem ilkokul hem de ortaokul kademelerinde yer alan bireylere uygulanmasının, ilgili kademelerdeki bireylerin kariyer gelişim özellikleri dikkate alındığında bir sınırlılık yarattığı ve kendini araştırma ile çevreyi araştırmaya dönük maddelerin ayrı ayrı boyutlar yerine tek bir boyutta ele alınmasının, kariyer araştırma davranışını sınırlandırdığı düşünüldüğünde, erken ergenlik dönemini içeren 6.7. ve 8. sınıf düzeyinde eğitim gören bireylerin kariyer araştırma davranışlarını ölçmeyi amaçlayan bir araca ihtiyaç duyulduğu düşünülmektedir. Son olarak, bireylerin kariyer araştırma davranışlarını belirlemeyi amaçlayan ölçme araçlarının çoğunlukla uyarlama çalışmaları olduğu, bu çalışmaların eğitim müfredatlarının ve kariyer imkânlarının

farklılığı başta olmak üzere kültürel açıdan sınırlılık taşıdığı düşünülmektedir. Ayrıca bu ölçme araçlarının geçtiğimiz yüzyıl içerisinde geliştirildiği, değişen 21. yüzyıl ve kariyer gelişim ihtiyaçları göz önünde bulundurulduğunda (Savickas, 2015), bu ihtiyaçlara cevap verecek şekilde içinde bulunduğumuz çağa uygun olarak kariyer araştırma davanışlarını ölçmeyi amaçlayan araçların geliştirilmesi gerektiğine inanılmaktadır. Tüm bu gerekçelerle, mevcut çalışma kapsamında 6.7. ve 8. sınıf düzeyinde eğitim gören erken ergenlik dönemindeki bireylere yönelik geliştirilecek Kariyer Araştırma Ölçeği'nin alanyazında yer alan sınırlılıkların giderilmesinde önemli bir yere sahip olacağı düşünülmektedir.

Bu gerekçelerle ilgili çalışmada, Kariyer Araştırma Ölçeği'nin Türk örneklemi için geliştirilmesi ve ergenlerin kariyer araştırma davranışlarını geliştirme psikoeğitim programının etkililiğinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın temel amacı, ergenlerin kariyer araştırma davranışlarını geliştirme psikoeğitim programının etkililiğinin incelenmesidir. Araştırmanın bir diğer amacı ise ergenlerin kariyer araştırma davranışlarını ölçecek bir ölçme aracı geliştirmektir. Bu doğrultuda araştırmada test edilecek hipotezler şu şekilde sunulmuştur:

H_1: Kariyer Araştırma Ölçeği geçerli ve güvenilir bir ölçme aracıdır.

H_2: Deney ve kontrol gruplarının Kariyer Araştırma Ölçeği ön-test puanları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H_3: Deney grubunun Kariyer Araştırma Ölçeği ön-test ve son-test puanları arasında son-test puanları lehine anlamlı bir farklılık vardır.

H_4: Deney grubunun Kariyer Araştırma Ölçeği son-test ve izleme puanları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H_5: Kontrol grubunun Kariyer Araştırma Ölçeği ön-test, son-test ve izleme puanları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmanın Önemi

Ergenlik döneminde yer alan ortaokul kademesi, bireylerin farklı kariyer fırsatları hakkında farkındalık kazanmaları, kariyer bilgilerini geliştirmeleri ve kariyer planlaması için hedefleri oluşturmaya başlamaları için kritik bir süreçtir (ACTE, 2018). Bir üst eğitim kademesine geçiş sürecinin de yer aldığı süreç, ergenler için bazı zorlukları içermektedir (Larose & Boivin, 1998). Bu geçiş süreçlerinden biri olan 8. sınıfta, erken ergenlik dönemindeki bireylerin ortaokul eğitim kademesinden ortaöğretim kademesine geçişinin gerçekleştiği bir zaman dilimi yer alır. Bu zaman diliminde, bireyler hem kendi özelliklerini hem de çevrelerinde yer alan fırsatları göz önünde bulundurarak hareket etmektedirler. Ortaokul döneminin sonuna gelindiğinde ise, erken ergenlik dönemindeki bireyler hem kendi özelliklerini hem de bir üst eğitim kurumlarının alan, dal ve bölümlerini inceleyerek önemli bir kariyer geçiş sürecinin içerisinde kendilerini bulmaktadırlar. Bu seçim sürecinin ise bireylerin diğer yaşam rollerini doğrudan etkileyebileceği (Yayla ve Bacanlı, 2011) ve kariyer karar verme güçlüklerinin yaşanabileceiği (Bozgeyikli, 2005; Gök, 2018) bir süreç olduğu vurgulanmaktadır. Bu noktada, erken ergenlik dönemindeki bireylerin hem kendilerine hem de çevrelerine yönelik farkındalıklarına vurgu yapan kariyer araştırma kavramı ön plana çıkmaktadır.

Kariyer araştırma, benlik ve kariyere yönelik fırsatların farkındalığından başlayarak kariyer hedeflerinin belirlenmesine ve bu hedeflere uygun stratejilerin seçilerek kariyer gelişiminin sürdürüldüğü bir süreci ifade etmektedir (Greenhaus vd., 2010). Bu süreç içerisindeki bireylerin, kendi özelliklerini araştırmaları ve bu özelliklerine ulaşmada destek olacak kariyer farkındalıkları geliştirmeleri önemlidir (Nasir & Lin, 2013). Kariyer araştırma ortaokul dönemindeki bireyler için okul ortamında bir öğrenme fırsatı olarak görülmekte; bu dönemdeki bireylerin kariyer yaşamlarına ilişkin bir amaç oluşturmalarına katkı sağlamaktadır (Lapan, 2004). Aynı zamanda öğrencilerin kariyerlerine yönelik bir ihtiyaç olarak da ifade edilmektedir (Korkut-Owen & Eraslan Çapan, 2020). Bu ihtiyaç özellikle ortaokul döneminden ortaöğretime geçiş süreci olarak beliren 8.sınıf düzeyinde eğitim gören bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde önemli bir alanı ifade etmektedir. Bu

dönemdeki bireyler ortaöğretime geçiş sürecinde, kariyer araştırma yoluyla kendisini ve çevresini araştırarak mevcut kariyer seçenekleri hakkında bilgi sahibi olurlar. Bu yolla kendi ilgi alanları ve değerlerine uygun olarak kariyer seçimlerinde bulunabilirler (Kleine, Schmitt & Wisse, 2021). Ayrıca ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer yaşamlarına yönelik olarak kendi ilgi, yetenek ve mesleki değerleri ile meslekler ve iş dünyası başta olmak üzere çevreleri hakkındaki araştırma davranışları arttıkça, kariyer yaşamlarına yönelik bilişsel şemalarının da gelişim gösterdiği ifade edilmektedir (Gottfredson, 2005). Ergenlik döneminin başlarındaki bireylerin, kariyer yaşamlarına ilişkin gerekli bilgi ve becerileri nasıl araştıracakları konusunda farkındalık düzeylerinin düşük olduğu belirtilmektedir (Johnson, 2000). Benzer şekilde alanyazında yer alan çalışmalarda da bu dönemdeki bireylerin içinde bulundukları yaş ve gelişim özelliklerine uygun kariyer gelişimi özelliklerini sergilemekte zorlandıkları ifade edilmektedir (Akbalık, 1995; Çoban, 2005; Kalafat, 1998; Santilli vd., 2017; Vilhjálmsdóttir, 2015). 21. yüzyıla özgü toplumsal yaşamla birlikte ortaya çıkan yeni çalışma düzeni ve daha belirsiz bir işgücü piyasası şartları göz önünde bulundurulduğunda (Savickas vd., 2009), bireylerin yaş ve gelişim özelliklerine uygun kariyer gelişim görevlerini başarılı bir şekilde karşılamaları her zamankinden daha önemli bir hale gelmektedir. Bu anlamda, ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer araştırma davranışlarını ele alan çalışmaların sınırlı sayıda olduğu göz önünde bulundurulduğunda (Jiang, Newman, Le, Presbitero & Zheng, 2019), kariyer araştırma davranışlarını geliştirmeye yönelik çalışmaların gerekli olduğuna inanılmaktadır. Bununla birlikte yaşamın erken dönemlerinde kariyer gelişimi ve bu gelişim doğrultusunda eğitsel seçimler ve meslek seçimi, günümüz dünyasında kariyerle ilgili yaşanan problem alanlarının başında gelmeyi sürdürmektedir (Dugger, 2016). Yaşam içerisinde öngörülebilirliğin azalması ve değişimin hızlanmasıyla birlikte bireylerin kariyer gelişimlerine ilişkin ihtiyaçındaki değişimlerin anlaşılması da önem kazanmaya başlamıştır (Lee & Richardson, 1991; Savickas vd., 2009). Kariyer alanında yaşanan değişimlerle birlikte, bireylerin özelliklerinin araştırılmasının yanında değişen eğitim, iş ve çalışma koşullarının da araştırılarak bilgi toplama yollarının öğrenilmesi önemli bir hale

gelmektedir (Sharf, 2017). Bu anlamda bireylerin hem kendi özelliklerine yönelik hem de çevrelerinde yer alan eğitim, iş ve çalışma koşullarına yönelik araştırma faaliyetlerini içeren kariyer araştırma davranışlarının geliştirilmesi değerli görülmektedir. Ergenlerin kariyer araştırma davranışlarını kazanmaları için bazı kariyer müdahale programları uygulanmaktadır. Örneğin bu dönemdeki bireyleri okul içi ve dışı farklı etkinliklerle karşılaşmalarını sağlamak, kariyer günleri düzenlemek, meslek çalışanlarını okula davet etmek, bireysel ve grupla kariyer rehberlik proramları düzenlemek ya da psikoeğitim programları gibi yarı deneysel/deneysel çalışmalar düzenleyerek ergenlerin kariyer araştırma davranışları teşvik edilebilir (ACTE, 2018; Grant vd., 2021; Lapan vd., 2016). Bu çalışmada bir psikoeğitim programı geliştirilerek ortaokul düzeyinde eğitim gören bireylerin kariyer araştırma davranışları geliştirilmeye çalışılmıştır. Psikoeğitim programları yoluyla kariyer psikolojik danışmanlığı alanında sunulan hizmetlerin geleneksel yöntemlerin aksine daha kısa vadede ve pratik olarak bireylerin ihtiyaçlarına yönelik olarak sunulmaya başlandığı göz önünde bulundurulduğunda (Amundson, 2006), yürütülen psikoeğitim programının bu dönemdeki bireylerin kariyer gelişimleri için önemli olduğu düşünülmektedir.

Bireyin kendini tanıması ve kendi özelliklerine uygun meslek seçimini içeren kariyer planlaması yapması, her geçen gün daha da zorlu bir hal almaktadır (Bozgeyikli, Derin ve Toprak, 2016).

Bu zorlukla birlikte günümüzde çalışma koşulları ve iş dünyasında yaşanan hızlı değişiklikler, bireylerin kendi yetenek, ilgi ve değerleri ile değişen çalışma koşulları hakkında her zamankinden daha fazla farkında olmalarını tetiklemektedir (Savickas, 2013). Bu anlamda bireylerin kariyer araştırma davranışlarını geliştirmeye yönelik yapılacak çalışmaların, özellikle 21.yüzyılla birlikte ortaya çıkan globalleşme süreci ve iş yaşamındaki baş döndürücü değişimler göz önünde bulundurulduğunda kritik bir öneme sahip olacağı ifade edilmektedir (Flum & Blustein, 2000; Zikic & Hall, 2009). Bu yüzyıl ile birlikte kariyer yaşamı doğrusal olma yolundan ayrılarak her zamankinden daha fazla kariyer seçeneğini içinde barındırmaya başlamıştır. Bu değişim, iş ve mesleklerin

değişmesine de yol açmıştır (Storme & Celik, 2017). İş yaşamındaki değişiklikler beraberinde eğitsel ve mesleki seçeneklerin de benzer şekilde artmasına sebep olmuştur (Öztemel, 2019). Ülkemizde iş ve meslek seçimi konusunda çalışmalara öncülük eden İŞKUR'a ait meslekler sözlüğünde, 8000'e yakın meslek yer almaktadır (İŞKUR, 2021). İş ve meslek alanlarında yaşanan bu değişimler, ortaokuldan liseye geçiş sürecindeki bireylerin kariyer araştırma davranışlarının geliştirilmesini gerekli kılmaktadır.

Bireylerin kariyer gelişimlerine yönelik kendini araştırma davranışlarının gelişimi, okullar başta olmak üzere öğrenme ortamlarında bireylerin yaşamlarını kolaylaştırdığı ifade edilmektedir (Blustein, 1988). Bununla beraber öğrenme ortamlarından biri olan okullarda çalışan okul psikolojik danışmanlarının bireylerin kariyer gelişimlerinde kritik bir rol üstlendiği düşünüldüğünde (Curry & Milsom, 2017), ve aile, okul ve toplumsal düzeyde yaşanan değişimin öncüsü bir konumda belirdikleri göz önünde bulundurulduğunda (Stone & Dahir, 2016), ilgili araştırma kapsamında elde edilecek bulguların ortaokullarda çalışan okul psikolojik danışmanlarının kariyer araştırma temelinde yapacakları çalışmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

Avrupa Komisyonu Eğitim ve Kültür Genel Müdürlüğü tarafından 2009 yılında yapılan çalışmada, okulların bireyleri yaşam boyu öğrenmeye ve yaşam boyu kariyer gelişimine yönlendirme konusunda daha fazla sorumluluk sahibi oldukları ifade edilmiştir. Bu sorumluluğun beraberinde kariyer farkındalığı, kariyer araştırma ve kariyer yönetimi becerilerinin geliştirilmesi gibi konuların eğitim içeriklerine dahil edilmesini sağladığı belirtilmektedir (Kuijpers & Meijers, 2009). İlerleyen yıllarda yayımlanan OECD PISA 2018 verilerine göreyse, her ne kadar okullarda bireylerin kariyer gelişimlerini desteklemeye yönelik çalışmalar belirgin düzeyde artış gösterse de özellikle daha dezavantajlı bölgelerde eğitimlerine devam eden birçok bireyin, kariyer araştırma davranışlarını geliştirmek için gerekli imkânlara yeterince sahip olmadığı ifade edilmektedir (OECD, 2020a). Son olarak OECD tarafından 2020 yılında yayımlanan "*Gençlerin kariyer hedefleri ve işin geleceği*" başlıklı raporda, okulların kariyere ilişkin çevresel imkanları fark edebilme açısından önemli bir yer olduğu, okullarda planlı bir

biçimde yürütülecek kariyer gelişim müdahale hizmetlerinin, bireylerin kendi özellikleri hakkında düşünmelerini sağlayarak kariyer yaşamlarını planlama konusunda destek görevi göreceği ifade edilmektedir (OECD, 2020b).

Millî Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği'nin 7.maddesinin c bendinde, ortaokul kademesinde eğitim gören bireylere yönelik olarak yürütülecek rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinde bireylerin ilgi, yetenek ve kişilik özellikleri ile güçlü ve zayıf yönlerinin fark edilmesine yönelik çalışmaların bireylerin kariyer hedefleri doğrultusunda üst öğrenim kurumlarına yöneltilmesi amacıyla yürütülmesinden bahsedilmektedir (MEB, 2020). Bahsedilen bu amaç doğrultusunda Millî Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim ve Rehberlik Genel Müdürlüğü tarafından 2021 yılında yayımlanan ve okul öncesinden başlayarak lise son sınıfa kadar 13 farklı sınıf için geliştirilen sınıf rehberlik programlarında yer alan kariyer gelişim alanı, bireylerin kariyer bilgilerini kullanarak kariyerlerine ilişkin farkındalıklarını arttırdıkları, bu farkındalıklarıyla birlikte kariyer hazırlığı yaptıkları ve kariyer karar verme sürecini gerçekleştirerek kariyer planlarını uyguladıkları bir gelişim alanı olarak belirtilmektedir (ORGM, 2021). Yine Millî Eğitim Bakanlığı tarafından taslak program olarak yayımlanan "Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli"nde kariyer deneyimine, yetkinlikler ana başlığında program dışı etkinlikler altında yer verilmiş; farklı ilgi alanlarına yönelik etkinliklere katılmanın farklı kariyer alanlarına yönelmeye destek olacağı vurgulanmıştır (MEB, 2024). Bu noktada ilgili çalışma kapsamındaki psikoeğitim programının, bireylerin ilgi alanlarını araştırarak kariyer alanlarına yönelim sürecine katkı sunulacağı düşünülmektedir.

Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı tarafından yayımlanan, 2024-2028 yıllarını kapsayan On İkinci Kalkınma Planı'nda ise çocukluk döneminden itibaren bireylerin yetenek alanlarının fark edilmesine yönelik çalışmaların yapılarak bireylerin yeteneklerine uygun alanlara yönlendirilmesine, ilgi alanlarının belirlenmesine ve eğitimde belirli bilgileri öğretmek yerine bilgiyi en doğru kaynaklardan elde etme becerisinin kazandırılmasına vurgu yapılmaktadır (SBB, 2023). Aynı plan kapsamında genç bireylerin kariyer farkındalıklarının arttırılmasına, istihdam imkânlarına

ulaşmayı kolaylaştırmaya yönelik faaliyetlerin yürütülmesine ve genç bireylerin sosyal gelişimleri ile geleceğin mesleklerini de kapsayan kariyer planlarına katkıda bulunacak programların uygulanmasına da yer verilmiştir.

Yukarıda ifade edilen ulusal ve uluslararası çalışmalarda kariyer gelişim süreçlerinde bireylerin kendi özelliklerini fark etmelerine ve çevrelerindeki kariyer bilgi kaynaklarına erişimlerinin önemine, bireysel ve toplumsal gelişim başta olmak üzere çeşitli yönlerden değinildiği görülmektedir. Bu kapsamda mevcut çalışmada ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer araştırma davranışlarını geliştirmeye yönelik yürütülecek psikoeğitim programının,

- Bireylerin yetenek, ilgi ve mesleki değerlerini fark etmelerine odaklanması
- Üst öğrenim kurumları ve meslekler başta olmak üzere doğru bilgi kaynaklarını içermesi
- Kendi özellikleri ve çevredeki seçeneklerle birlikte kariyer farkındılığının arttırılmasına ve kariyer planı oluşturmaya dönük olması
- Okul ortamında planlı, veriye dayalı ve programa dayalı olarak yürütülmesi yönünden yukarıda bahsedilen ulusal ve uluslararası çalışmalardaki hedeflerle örtüştüğü; bu anlamda yapılan çalışmanın bireylerin kariyer gelişimlerini destekler nitelikte önemli ve değerli olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmanın bir diğer önemi ise, kariyer araştırma davranışlarını ölçen araçların sınırlılığı dikkate alındığında erken ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer araştırma davranışlarını ölçmek amacıyla kullanılabilecek güvenilir ve geçerli bir ölçeğin geliştirilmesidir. Kariyer araştırma ilk olarak, kariyer gelişim envanteri içerisinde ele alınmıştır (Seifert & Eder 1985; Super vd., 1981). Ülkemizde ise kariyer araştırmaya yönelik bazı ölçme araçlarının uyarlandığı ya da geliştirildiği görülmektedir. Söz konusu çalışmalarda Mutlu (2018) tarafından uyarlanan Kariyer Araştırma Ölçeği, üniversite öğrencilerine uygulanabilmektedir. Bacanlı (2006) tarafından geliştirilen Kariyer Araştırma Yetkinlik Beklentisi Ölçeği'nin ise elde edilen analiz değerlerinin beklenenden

düşük olması nedeniyle psikometrik özelliklerinin geliştirilmesine ihtiyaç duyulduğu belirtilmektedir. Özaydın ve Siyez (2022) tarafından Türkçeye uyarlanan Kariyer Keşfi Ölçeği ise 4-7. sınıflar için uygulanabilmektedir. Ölçeğin hem ilkokul hem de ortaokul kademelerinde yer alan bireylere uygulanmasının, ilgili kademelerdeki bireylerin kariyer gelişim özellikleri dikkate alındığında bir sınırlılık yarattığı ve kendini araştırma ile çevreyi araştırmaya dönük maddelerin ayrı ayrı boyutlar yerine tek bir boyutta ele alınmasının, kariyer araştırma davranışının ölçülmesini sınırılandırdığı düşünülmektedir. Öte yandan mevcut çalışmanın problem durumu başlığında ifade edildiği gibi, bireylerin kariyer araştırma davranışlarını belirlemeyi amaçlayan ölçme araçlarının çoğunlukla uyarlama çalışmalarından oluştuğu dolayısıyla kültürel bağlamda bazı sınırlılıklar taşıyabileceği ve yine bu araçların geçtiğimiz yüzyılda geliştirildiği düşünüldüğünde günümüzün değişen kariyer ihtiyaçlarına cevap vermede çeşitli sınırlılıklar taşıyabileceği varsayılmaktadır. Bu anlamda erken ergenlik dönemindeki 6. 7. ve 8. sınıf düzeyinde eğitim gören öğrencilere yönelik geliştirilen Kariyer Araştırma Ölçeği'nin alanyazında yer alan sınırlılıkların giderilmesinde önemli bir yere sahip olacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Sayıltıları

Bu araştırmanın sayıltıları aşağıda maddeler halinde sunulmuştur.

- Araştırmada yer alan katılımcıların, araştırmada bireylerin kariyer araştırma davranışlarını belirlemek amacıyla kullanılan Kariyer Araştırma Ölçeği'ne verdikleri yanıtların içten olduğu varsayılmıştır.
- Ergenlerin Kariyer Araştırma Davranışlarını Geliştirme Psikoeğitim Programına (EKADGP) katılan katılımcıların, beyan ettikleri üzere bu programa gönüllü olarak katıldıkları varsayılmıştır.
- Ergenlerin Kariyer Araştırma Davranışlarını Geliştirme Psikoeğitim Programının (EKADGP) deney ve kontrol gruplarında yer alan katılımcılar, Kariyer Araştırma Ölçeği ön-test puanlarına göre deney ve kontrol gruplarına yansız olarak

atanmışlardır. Dolayısıyla deney ve kontrol gruplarının araştırma amacı doğrultusunda oluşturulduğu varsayılmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmanın sınırlılıkları aşağıda sıralanmıştır.

1. Araştırmadan elde edilen bulgular, araştırmadaki katılımcıların kariyer araştırma davranışlarını belirlemek amacıyla kullanılan veri toplama araçlarından elde edilen verilerle sınırlıdır.
2. Araştırmadan elde edilen bulgular, çevrim içi yürütülen EKADGP'den elde edilen verilerle sınırlıdır.
3. Araştırmada yer alan katılımcılar, erken ergenlik dönemindeki (11-15 yaş arası) bireylerle sınırlıdır.

Tanımlar

Araştırmada geçen temel kavramlara ilişkin tanımlar aşağıda belirtilmiştir:

Kariyer Araştırma: Bireyin kariyer gelişim sürecinde kendisine ve dış dünyaya ilişkin bilgisini artırmayı amaçlayan düşünce ve davranışlar bütünüdür (Blustein, 1992).

Kendini Araştırma: Bireyin kariyer yaşamlarına dönük yeteneklerini, ilgilerini, amaçlarını, becerilerini, değerlerini ve ihtiyaçlarını araştırmasıdır (Stumpf vd., 1983).

Çevreyi Araştırma: Bireyin proaktif olarak çalışma yaşamı ve meslekler başta olmak üzere bilinçli bir kariyer kararı vermeye yardımcı olan bilgileri toplama ve bu bilgi kaynaklarını araştırma sürecidir (Zikic, 2006).

Ergenlerin Kariyer Araştırma Davranışlarını Geliştirme Psikoeğitim Programı (EKADGP): Gelişimsel kuramlar temelinde, teknoloji temelli ve etkileşime dayalı olarak bireylerin

kariyer araştırma davranışlarını kendini araştırma ve çevreyi araştırma alt boyutları temelinde geliştirmeyi amaçlayan, 8 oturumdan oluşan bir psikoeğitim programıdır.

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Kariyer araştırma, ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer gelişiminde önemli bir yere sahiptir. Belirtilen önem doğrultusunda kariyer araştırma kavramının ele alınması, kariyer psikolojik danışmanlığındaki ilk kuramsal çalışmalara kadar uzanmaktadır (Blustein & Phillips, 1988). Bu başlık altında, ilk olarak ergenlik döneminde bireylerin kariyer gelişimlerini ve kariyer araştırma davranışlarını ele alan gelişimsel yaklaşımlar ile diğer kuramsal yaklaşımlara, ardından kariyer araştırma davranışının yapısına, son kısımda ise kariyer araştırmanın konu edinildiği çalışmalara yer verilmiştir.

Gelişimsel Kuramlar

Ginzberg ve Arkadaşlarının Mesleki Gelişim Kuramı

Kariyer sürecini gelişimsel bağlamda ele alan ilk kuramlardan biri, Ginzberg vd. (1951) tarafından geliştirilen mesleki gelişim kuramıdır. Bu kurama göre kariyer gelişimi erken yaşlarda başlayarak genç yetişkinlik döneminde son bulan bir süreci kapsar. Bu anlamda ilk kez Ginzberg ve arkadaşlarının Mesleki Gelişim Kuramı'nda meslek seçimine bir süreç olarak yaklaşılmıştır (Yeşilyaprak, 1995).

Ginzberg ve arkadaşlarının mesleki gelişim kuramı, bireylerin kariyer gelişimini açıklamak amacıyla bazı kavramlardan yararlanmıştır. Bu kavramlardan ilki, süreçtir. *Süreç,* çocukluktan genç yetişkinliğe doğru ilerleyen zaman dilimini ifade etmektedir. Kuramda

yer alan bir diğer kavram ise, geri dönülmezliktir. *Geri dönülmezlik*, meslek seçimi konusunda verilen kararın değiştirilmesinin mümkün olmamasını ifade etmek için kullanılmaktadır. Bir başka ifadeyle geri dönülmezliğin bir zaman sorunu olduğu, verilen kararın değiştirilmesiyle bazı risklerin ortaya çıkacağı ve bireyin bu riskleri göze almakta zorlanacağından bahsedilmektedir. Geri dönülmezlikle birlikte, bireyin istediği özellikler ile çevredeki mesleki olanaklar arasındaki bir dengeyi bulmasını ifade eden *uzlaşı*, kuramda vurgulanan bir diğer temel kavramdır (Ginzberg, 1972).

Ginzberg ve arkadaşlarının kariyer gelişim kuramında kariyere yönelik seçim süreci, ilgi, yetenek, mesleki değer ve çevresel imkanların birbirleriyle uyum sağlamasını içermektedir. Bu uyum, özellikle ergenlik döneminde kendisini gösterir. Bu kariyer gelişim kuramında ikinci döneme denk gelen deneme dönemi ise, ergenlik yıllarının ilk yıllarından başlayıp gençlik döneminin başına kadar devam eden bir dönemi ifade eder. Bireylerin kariyer araştırma davranışlarının gelişiminde çocukluk döneminden ergenlik dönemine geçiş önemli bir safhayı oluşturmaktadır. Bu geçiş sürecinde ortaya çıkan ilgi, ihtiyaç, istek ve değerler, kariyer geçişini de içinde barındırarak dış ve iç dünyanın dinamik bir şekilde araştırılmasını sağlar (Patton & Porfeli, 2007). Bu dönemde çocukluk döneminden ergenlik dönemine geçişin etkisiyle bireyler, yeteneklerini, ilgilerini ve mesleki değerlerini bilinçli bir şekilde araştırarak anlamaya başlarlar. Bu kurama göre ergenlik döneminin başlarında yetenek ön plandadır ve ergenlik dönemindeki bireyler yetenek alanlarını araştırarak kariyerlerine yönelik seçimlerde bulunmaktadırlar (Ginzberg, 1984).

Ginzberg ve arkadaşlarının Mesleki Gelişim Kuramı, bireylerin kariyer seçim sürecini üç dönemde ele almışlardır. Bu dönemler, fantezi, deneme ve gerçekçi dönem olarak adlandırılmaktadır.

Fantezi Dönemi: 11 yaşa kadar olan zaman dilimini kapsayan fantezi döneminde, özellikle oynanan oyunlar yoluyla ve hayal gücünün etkisiyle mesleklerle gerçeklikten uzak bir biçimde ilgilenilir (Kuzgun, 1999). Bu dönemdeki çocukların çevrelerindeki yetişkinlerin neler yaptıklarını gözlemlemeleri ve anlamaya çalışmaları, kariyer farkındalığının temellerini oluşturmaktadır (Hill, 1969). Atılan bu temel ile birlikte fantezi dönemindeki

çocuklar, çevrede yer alan yetişkinleri gözlemleyerek yetişkinlere ait rolleri herhangi bir kısıtlama olmaksızın diledikleri gibi deneyimleme fırsatı bulurlar (Siyez, 2012).

Deneme Dönemi: Kuramın ikinci dönemini oluşturan deneme döneminde ilgiler, yetenekler ve değerler, bireylerin kariyer gelişimi ve bu gelişim doğrultusunda kariyer seçiminde önemli bir yere sahiptir (Trice vd., 1995). Bu önem doğrultusunda deneme dönemi kendi içerisinde ilgi, yetenek, değer ve geçiş olmak üzere dört alt basamağa ayrılmaktadır. Deneme dönemindeki bireyler, belirtilen alt basamaklar doğrultusunda kariyer seçimlerini öncelikle ilgi ve yeteneklerine göre değerlendirmekte; daha sonra bu ilgi ve yeteneklerini bir arada düşünerek karşılaştırmaya çalışmaktadırlar. Daha sonra ise çevreye ilişkin artan farkındalıkla birlikte mesleki değerler, kariyer seçiminde ön plana çıkmaktadır (Ginzberg, 1984).

İlgi alt basamağında, çocukluk döneminden ergenlik dönemine geçiş süreci ile birlikte katılım sağlanan etkinliklerde ve bu etkinliklerin tercih edilmesinde seçicilik başlar. Bu seçicilik, büyük ölçüde hoşlanılanlara yönelme şeklinde gerçekleşmektedir (Ginzberg, 1988).

Yetenek alt basamağında, bireyler yetenekleri üzerinde düşünerek meslek seçiminde yeteneklerin ne kadar önemli olduğunu kavramaya başlarlar. Bir alt basamağın aksine bu dönemde bireyler hoşlandıklarından ziyade yapabildiklerine odaklanırlar (Zunker, 2002).

Değer alt basamağında, bireyler seçmeyi düşündükleri mesleklerin toplum içindeki önemini fark etme ve mesleklerin kendine ait özelliklerinin neler olduğunu anlamaya başlamaktadırlar (Kuzgun, 2013).

Geçiş alt basamağında, bireyler ilgi, yetenek ve değerler ile birlikte seçmeyi düşündüğü mesleklere nasıl ulaşabileceğini düşünmeye başlamaktadır. Bu düşünceyle birlikte mesleklerin kazanç durumları, eğitim şartları ve çalışma şartlarının neler olduğu önemli hale gelmektedir (Siyez, 2012).

Gerçekçi dönem: Bu dönem, deneme döneminin sonrasında bireyin kendi özelliklerinden ziyade meslekleri ve mesleki seçenekleri araştırdığı dönem olarak ifade edilmektedir

(Kuzgun, 2013). Gerçekçi dönem, kendi içerisinde araştırma, billurlaşma ve belirleme olarak ifade edilen üç alt basamağa ayrılmaktadır.

Araştırma alt basamağında, meslek seçimine yönelik seçenekler azaltılma eğilimindedir. Bu alt basamakta bireyler, bir önceki dönemde geliştirdikleri farkındalıklarla birlikte kendi özelliklerine göre mesleki seçenekleri daraltarak karar sürecini yürütmeye çalışmaktadırlar (Zunker, 2002).

Billurlaşma alt basamağında, meslek seçimine yönelik kararlar kesinlik kazanma eğilimindedir (Kuzgun, 2013). Ancak meslek seçimine yönelik bu kararlar bireyin kendi denetimi dışında özellikle yakın çevrenin etkisi ile gerçekleşebilir. Bu durum, "sahte billurlaşma" olarak ifade edilmektedir (White, 1968).

Belirleme alt basamağında, bireyler seçmeyi düşündükleri meslek ile ilgili profesyonel düzeyde bir eğitim alma deneyimini yaşayarak bu eğitim sonrasında iş ve çalışma alanı seçimini yaparlar (Zunker, 2002).

Gottfredson'un Daraltma ve Uzlaşma Kuramı

Gelişimsel kuramlardan biri olan Gottfredson'un Daraltma ve Uzlaşma Kuramı, bireyin özellikle bilişsel gelişimi ile içinde bulunduğu sosyal yapıyı bir arada ele alması açısından kariyer gelişim kuramları arasında önemli bir yere sahiptir (Niles & Harris-Bowlsbey, 2013).

Gottfredson'un kuramında, bireylerin kariyer gelişimlerini açıklamak amacıyla bazı temel kavramlara yer verilmektedir. Bu kavramlardan biri benliktir. Gottfredson (2005) benlik kavramını, fiziksel görünüm, yetenek, kişilik, cinsiyet, değerler ve toplumdaki yer gibi birçok unsura sahip olmayı içeren ve bireyin kim olduğuna ilişkin görüşünü yansıtan bir yapı olarak ifade etmektedir.

Kuramda yer alan bir diğer kavram ise bilişsel haritalardır. Bilişsel haritalar, mesleklerde çalışan bireylerin kişilikleri, yaptıkları iş ve işin ödülleri ile koşullarını içeren mesleklere ilişkin bilgilerdir (Gottfredson, 2002). Özellikle çocukluk döneminde başlayan ve ergenlik

döneminde daha hızlı bir gelişim gösteren mesleklere ilişkin bilişsel haritaların, bireylerin öğrenme kapasitelerinin geliştirilmesiyle mümkün olduğu ifade edilmektedir (Sharf, 2017). Gottfredson'un Daraltma ve Uzlaşma Kuramı içerisinde yer alan bir diğer kavram ise, kurama da ismini veren daraltmadır. Daraltma, özellikle mesleklere ilişkin bilişsel haritalar doğrultusunda seçeneklerin düşünülmesi sürecini yansıtan bir kavramdır (Gottfredson, 2002). Gottfredson, çocukluk döneminden ergenlik dönemine uzanan bir çizgide, daraltmanın büyüklük ve güce yönelim, cinsiyet rollerine yönelim, sosyal değerlemeye yönelim ve içsel biricik benliğe yönelim olarak adlandırılan dört aşamada gerçekleştiğini savunmaktadır. Bu aşamalar, her ne kadar belirli bir yaş aralığını kapsar şekilde ifade edilse de özellikle bireylerin bilişsel gelişimlerinde yaşadıkları farklılıklardan dolayı belirgin olarak birbirlerinden ayrılmamaktadır.

1. Büyüklük ve Güce Yönelim. 3-5 yaş aralığını kapsayan büyüklük ve güce yönelim dönemindeki bireyler, bilişsel gelişimdeki nesne sürekliliğinin kazanılmasıyla birlikte çevrelerindeki insanların dış görünüşlerini gözlemleye başlarlar. Bu gözlemler temel düzeyde büyük (güçlü) ve küçük (zayıf) olarak sınıflandırılır. Bu dönemde meslekler yetişkin rolleri olarak edilmeye başlanır. Yine bu dönemdeki bireyler, temel düzeyde mesleklere ait cinsiyet rollerinin dışarıdan gözlemlenebilir özelliklerini anlamaya başlarlar.
2. Cinsiyet Rollerine Yönelim. 6-8 yaş aralığını kapsayan cinsiyet rollerine yönelim dönemindeki bireyler, düşünme becerilerini aktif olarak kullanmaya başlarlar. Genellikle cinsiyet rollerine bağlı kalmayı ahlaki bir zorunluluk olarak gören bu yaş dönemindeki bireyler, cinsiyet farklılıklarıyla birlikte sosyal sınıf farklılıklarına dair temel düzeyde de olsa bir farkındalık gösterirler.
3. Sosyal Değerlemeye Yönelim. 9-13 yaş aralığını kapsayan sosyal değerlemeye yönelim dönemindeki bireyler, akranları başta olmak üzere sosyal çevrede yapılan değerlemeye daha fazla duyarlıdırlar. Meslekleri cinsiyet rollerine göre sınıflamanın da ötesine geçerek meslekleri yüksek ya da düşük prestije sahip olup olmamalarına göre sınıflamaya başlarlar. Bununla birlikte mesleklere ait alınması

gereken eğitimleri de fark etmeye başlayan bu dönemdeki bireyler, ailelerinin ve yakın çevrelerinin sosyal statülerine uygun meslekleri araştırma eğilimindedirler.

4. İçsel Biricik Benliğe Yönelim. 14 yaş ve üstünü kapsayan içsel biricik benliğe yönelim döneminde bireyler, ergenlik döneminin bir gelişim özelliği olarak kim olduklarını düşünmeye başlarlar. Bu dönemdeki bireyler soyut ve karmaşık bilgileri daha iyi kavrayabilmekte ve bu bilgileri amaçları doğrultusunda bir araya getirebilmektedirler. Sosyal ve dışsal temelli hedeflerden ziyade kendi özelliklerine uygun daha içsel hedeflere yönelmeye başlarlar. Bu yönelim beraberinde ilgi alanları, yetenekleri, kişilik özelliklerinin ve değerlerinin gerçekte ne olduğunu tespit etmek konusunda ergenlik dönemindeki bireylere ciddi bir sorumluluk da yüklemektedir. Bu sorumluluk karşısında bireyler genellikle kendilerine özgü güçlü ve zayıf yönlerini, hoşlandıklarını ve hoşlanmadıklarını anlayabilmek amacıyla yeni deneyimlere ihtiyaç duymaktadırlar. Bireyler bilişsel gelişimlerinin de etkisiyle birlikte ergenlik döneminin başlarında, mesleklere ait bilgileri sınıflayabilmekte ve çeşitli mesleki alternatiflerin uygunluğunu değerlendirebilmektedirler (Gottfredson, 2002). Bu anlamda Gottfredson, ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer gelişimlerine yönelik gerçekleştirilecek müdahalelerin, kuramda dördüncü aşama olarak nitelendirilen içsel (biricik) benliğe yönelim aşamasında yer alması gerektiğini savunmaktadır (Gottfredson, 2005). Benzer şekilde, ergenlik döneminin başlarında bireylerin kendi ilgi, yetenek ve değerleri açısından farkındalıkları yeterli düzeyde değildir. Ancak bu dönemdeki bireylerin kendi ilgi, yetenek ve mesleki değerleri ile dış dünyada yer alan meslekler ve iş dünyası hakkındaki araştırma davranışları arttıkça, kariyer yaşamlarına yönelik bilişsel şemaları da gelişim göstererek farkındalıkları yeterli seviye gelmektedir. Bu farkındalıkla birlikte bireyin seçmeyi düşündüğü meslekler, bireyin kendi içsel biricik benliğine göre değerlendirilmeye başlanır (Gottfredson, 2005).

Daraltmadan sonra ortaya çıkan ve kuramda bir diğer temel kavram olarak vurgulanan kavram ise, uzlaşmadır. Uzlaşma, seçeneklerden ulaşılabilme ihtimalinin daha fazla olanına yönelme sürecini ifade etmektedir (Gottfredson, 2002). Uzlaşma sürecindeki bireyler, aileleri ve öğretmenleri başta olmak üzere çevrelerinden hangi kariyer seçeneklerinin kendileri için uygun oldukları konusunda destek isterler (Sharf, 2017).

Super'ın Yaşam Boyu Yaşam Alanı Yaklaşımı

Gelişimsel yaklaşımların önemli isimlerinden biri olan Super, kuramını ilk olarak kariyer gelişim kuramı, daha sonra gelişimsel benlik kuramı ve son olarak ise yaşam boyu yaşam alanı yaklaşımı olarak adlandırmıştır (Savickas, 1997). Yaklaşımın adında geçen yaşam alanı bireylerin yaşamlarındaki sahip olduğu oynadıkları rolleri ifade ederken, yaşam boyu ise bu rollerin yaşam boyu sürmesini ifade etmektedir (Super, 1980).

Super (1957) yaşam boyu yaşam alanı yaklaşımında bireylerin kariyer gelişimini incelerken, yaşam dönemleri içerisinde bir dönemden başka bir döneme geçerken ortaya çıkan değişikliklerle baş edebilme gücüne odaklanmıştır. Super'a göre her dönemin farklı bir amacı vardır ve bu amaçlar kariyer gelişim görevi olarak ifade edilmektedir. Bu gelişimsel görevlerin başarıyla tamamlanması, bir sonraki dönemin de daha sağlıklı bir şekilde geçilmesini sağlayabilmektedir. Örneğin ergenlik döneminde kariyer araştırma sürecinde yaşanan başarısız bir deneyim, erken yetişkinlik döneminde gerçekçi olmayan mesleki seçimlere neden olabilmektedir (Savickas, 2002).

Super (1953; 1990) bireylerin kariyer gelişimlerine yönelik olarak dört temel önermede bulunmuştur. Bu önermeler şu şekilde ifade edilebilir:

- Bireyler yetenekleri, ilgileri ve kişilikleri bakımından birbirlerinden farklılık gösterirler.
- Meslekler, özellikleri bakımından her ne kadar geniş bir yapıyı barındırsalar da kendilerine özgü olarak yetenek, ilgi ve kişilik özelliklerini içerirler.
- Kariyer gelişim süreci temel olarak benliği geliştirme ve bu benliğin hayata geçirilmesi sürecidir.

- Kariyer gelişim süreci bir değişim içerisinde büyüme, araştırma, yerleşme, sürdürme ve geri çekilmeden oluşan yaşam aşamalarında gerçekleştir. Bu değişim, yaşam boyu bir döngü şeklinde ilerler.

Super'a göre bireylerin kariyer gelişimi, 5 dönemden oluşmaktadır. Her dönem, kendine özgü bazı gelişimsel görevleri içermektedir. Bu görevler, bireylerin kariyer gelişimleri konusunda yerine getirmesi gereken görevleri ifade eder. İçinde bulunulan gelişim dönemindeki görevlerin tamamlanması, bir sonraki gelişim dönemi için önemli bir temel oluşturmaktadır (Super, 1990).

Bu dönemler büyüme, araştırma, yerleşme, sürdürme ve geri çekilme olarak adlandırılmaktadır (Super, 1980).

Büyüme: Kariyer gelişiminin ilk yaşamsal dönemi olan büyüme, doğumdan itibaren çocukluk dönemini içeren ve ergenlik yıllarının başlangıç yıllarına kadar uzayan bir süreci kapsamaktadır. Bu dönem içerisinde bireyler, başta yakın çevreleri olmak üzere önemli kişilerle özdeşleşerek gerçekçi bir mesleki benlik kavramı oluşturma yolunda çevrelerini gözlemlerler. Bu benlik kavramı, özellikle bireyin okul ve ev ortamındaki rollerini içererek merak duygusuyla birlikte gelişim göstermektedir. Bu merak duygusu, geleceğe yönelik temel düzeyde ve hayal temelinde de olsa plan yapma ve bunun sorumluluğunu alma olarak şekillenmektedir. Birey bu dönemde kendisini bir işte çalışırken ve diğer yaşam rollerinde hayal eder (Hartung, 2013).

Büyüme dönemi, kendi içerisinde alt aşamalara ayrılmaktadır. Bu alt aşamalardan ilk olan merak aşamasında bireyler, çevrelerine yönelik bir arayış içerisindedirler. Bir diğer aşama olan fantezi aşamasında, yaşam rollerini özellikle hayal güçleriyle test ederler. İlgi aşamasında ise hoşlandıkları etkinlikleri deneyimleme fırsatı bulmaya çalışırlar. Büyüme döneminin son aşaması olan yetenek aşamasında ise, kendilerini yeterli hissettiklerini düşündüklerini gerçekleştirmeye çalışırlar (Demirtaş Zorbaz, 2021).

Super (1980), büyüme dönemindeki bireyin dış dünyaya ilişkin duyduğu merak duygusunun, bu dönemdeki kariyere ilişkin ilk öğrenme yaşantısı olduğunu savunmaktadır. Bu yaşantı aynı zamanda daha sonraki dönem olan ergenlik döneminde başlayarak yaşam

boyu devam eden, bireyin kariyer araştırma davranışlarını etkileyen temel mekanizmalardan birini de oluşturmaktadır.

Araştırma: Ergenlik döneminin başlarından sonuna kadar seyreden araştırma dönemindeki bireyler, kariyer yaşamlarına yönelik artan farkındalık düzeyleri ile birlikte gelecek yaşamlarına ilişkin planlamalar yapmaya başlamaktadırlar. Bu dönemdeki ergen bireyler, özellikle kariyer süreçlerini içeren bilgilere ulaşma yollarını daha derinlemesine araştırırlar. Bu araştırmalar doğrultusunda ergen bireyler, kendi özelliklerine uygun şekilde kariyer yaşamlarına dönük kararlar alabilmektedirler. Özetle bu aşamada ergenlik dönemindeki bireylerin temel kariyer gelişim görevi, kendileri ve çevre hakkında araştırma yapma becerisi kazanmaktır (Super, 1990).

Super (1990), kariyer araştırma sürecinin yalnızca çocukluk dönemini kapsayan büyüme ya da ergenlik dönemini kapsayan araştırma döneminde değil bireyin yaşamının tüm dönemlerinde gerçekleşebileceğini ifade etmekle birlikte bu sürecin en yoğun yaşandığı dönemin ergenlik dönemi olduğunu ifade etmektedir. Super bu bağlamda ergenlik döneminde, çocukluk döneminde gelişen merakla birlikte ilgilerin yetenek ile birleşerek dış çevrenin aktif ve bilinçli bir biçimde araştırılmasını etkilediğini belirtmektedir. Super'a göre araştırma döneminde kariyer araştırma davranışlarını sergileyen ergen bireyler, önceki dönemlerden farklı şekilde bilinçli olarak kendi yetenek, ilgi ve değerlerini nasıl araştıracaklarına odaklanırlar ve bu araştırmalar sonucunda elde ettikleri bilgi ve becerileri kariyer yaşamlarına dönük seçim süreçlerine yansıtmaya çalışırlar (Niles & Harris-Bowlsbey, 2013).

Araştırma dönemi, kendi içerisinde 3 aşamaya ayrılmaktadır. Bu aşamalar billurlaşma, belirleme ve uygulama olarak adlandırılmaktadır. Billurlaşma aşamasındaki bireyler, ilk olarak yetenek ve ilgi alanlarına, daha sonra ise mesleki değerlerine yönelerek kendi özelliklerine uygun kariyer fırsatlarını araştırmaya başlarlar (Niles & Harris-Bowlsbey, 2013). Bu araştırma davranışlarıyla birlikte billurlaşma aşamasındaki bireyler, özellikle bilişsel gelişimdeki olgunlaşmayla birlikte kariyer yaşamlarına yönelik olarak seçimlerini daha mantıklı bir şekilde yapabilmektedirler (Savickas, 2002).

Belirleme aşamasında ise, bir alt aşamada gerçekleştirilen araştırma davranışı bağlamında bireyler kariyer planlama süreçlerinde belirsizliği ortadan kaldırmaya yönelik adımlar atmaya başlarlar. Bu adımlar, özellikle kariyer araştırma davranışlarıyla şekillenmektedir. Berzonsky (1989) belirleme aşamasında yer alan bireylerin, hâlihazırda geliştirdikleri benlik yapılarına uygun olarak üç tür araştırma davranışı tarzı sergilediklerini savunmaktadır. Bu davranış tarzları,

- Kariyer seçimine yönelik elde edilen tüm bilgilerin sistemli bir şekilde bir araya getirildiği *bilgilendirici tarz,*
- Özellikle aile bireyleri başta olmak üzere önemli kişilerin düşüncelerine uygun hareket edilen *normatif tarz,*
- Kariyer seçimine ilişkin var olan problemleri ve seçim sürecini görmezden gelinmesine dayanan ve bu seçimlerin ertelemeye yönelik davranışların yer aldığı *kaçınan tarz* olarak ifade edilmektedir.

Araştırma döneminin son aşaması olan uygulama aşamasına geçildiğinde ise, bireyin belirlediği kariyer planlamasına uygun olarak eğitim süreci tamamlanma sürecine girer. Bu süreçten sonra ise iş yaşamına doğru geçiş süreci başlar (Blustein vd., 2000). Uygulama aşamasındaki bireyler, kendi özelliklerine uygun bir işte çalışmak amacıyla öz geçmiş hazırlama, iş imkânlarını araştırma ve bu konuda görüşmelere katılma gibi faaliyetlerde bulunmaktadırlar (Sharf, 2017).

Yerleşme: Bireyin çalışma yaşamına giriş sürecini içeren yerleşme dönemi kararlaştırma, sağlamlaştırma ve ilerleme alt aşamalarını içermektedir. Yerleşme döneminde bireyler bir işe girerek ve bu işte çalışarak ilerleme sağlamaya gayret ederler (Super, 1990).

Sürdürme: Bu dönemdeki bireyler, hâlihazırda çalıştıkları işlerde yaşanan değişim ve gelişmeler karşısında mevcut durumlarını yeniden değerlendirirler. Koruma, güncelleme ve yenilik olarak 3 alt aşamadan oluşan sürdürme döneminde bireyler, emeklilik yaşamına kadar hâlihazırdaki çalışma pozisyonlarını sürdürüp sürdürmeme konusunu değerlendirirler (Hartung, 2013).

Geri Çekilme: Kuramın son dönemi olarak ifade edilen geri çekilme, 65 yaş üzerini kapsamakta ve çalışma yaşamının sonlandırılarak emeklilik yaşamına geçiş açısından diğer dönemlere göre daha zorlu bir dönem olarak ifade edilmektedir (Shultz & Wang, 2011). Bu zorluklar ekonomik koşulların değişmesiyle birlikte bireyde daha fazla kaygı ve stres yaratabilme (Pinquart & Schindler, 2007) ve çeşitli hastalıkların ortaya çıkmasıyla fiziksel gücün azalması sonucunda bazı değişimleri içerir (Eyüboğlu vd., 2012).

Yukarıda ifade edilen gelişimsel kuramlarda, bu çalışmanın da hedef kitlesini oluşturan ergenlik döneminin başlangıç yıllarındaki bireylerin kariyer araştırma davranışlarına ilişkin bazı ortak yönlerin olduğu ifade edilebilir. Örneğin Ginzberg ve arkadaşları tarafından geliştirilen Mesleki Gelişim Kuramı'nda, çocukluk döneminden ergenlik dönemine geçiş sürecindeki bireylerin yeteneklerini, ilgilerini ve mesleki değerlerini bilinçli bir şekilde araştırdıklarından bahsedilmektedir. Gottfredson'un Daraltma ve Uzlaşma Kuramı'nda da ergenlik döneminin başlarında fiziksel görünüm, yetenek, kişilik ve toplumdaki yer gibi birçok unsura sahip olmayı içeren benlik kavramının birey tarafından araştırıldığı vurgusu yer almaktadır. Super'ın yaklaşımında da ergenlik döneminin başlarındaki bireylerin önceki dönemlerden farklı olarak bilinçli bir biçimde kariyer araştırma davranışlarını sergiledikleri, kendi yetenek, ilgi ve değerlerini nasıl araştıracaklarına odaklanarak elde ettikleri bilgi ve becerileri kariyer yaşamlarına dönük seçim süreçlerine yansıtmaya çalıştıkları ifade edilmektedir. Özetle gelişimsel kuramlarda ergenlik döneminin ilk yıllarındaki bireylerin, bilinçli bir farkındalıkla birlikte çevrelerindeki kariyer seçeneklerinin neler olduğuna da yönelerek kariyer araştırma davranışlarının geliştiğine vurgu yapılmaktadır.

Diğer Kuramsal Yaklaşımlar

Kariyer araştırma yalnızca gelişimsel kuramlarda değil diğer kariyer gelişim kuramlarında da kendine yer bulmaktadır.

Kariyer araştırma davranışına ilişkin vurgunun yapıldığı kuramsal yaklaşımlardan biri, sosyal bilişsel kariyer kuramıdır. Sosyal bilişsel kariyer kuramı bağlamında bilişsel öğrenme yaklaşımında kariyer araştırma, kariyere ilişkin bilgiye erişme olarak ifade edilmiştir (Krumboltz vd., 1976). Bu bilgiye erişme süreci, özellikle ergenlik döneminden itibaren bilinçli bir şekilde başlayarak yetişkinlik döneminde de devam etmektedir. Kariyer araştırma, sosyal bilişsel kariyer kuramında bireylerin kariyer gelişimlerinde öz yönetimleri bağlamında önemli bir yer tutmaktadır (Lent & Brown, 2013). Bu kuramda kariyere ilişkin öz yeterlilik algısı, sonuç beklentileri ve kariyer araştırma hedefleri gibi bilişsel faktörler, deneyime açıklık gibi kişilik özellikleri ve ebeveynler tarafından sağlanan sosyal destek gibi bağlamsal destek faktörleri birbiriyle ilişkili olarak ifade edilmektedir. Bu faktörler, bireylerin kariyer araştırma davranışını da etkileyen yapılar olarak ön plana çıkmaktadır (Lent vd., 2016). Sosyal bilişsel kariyer kuramına göre kariyer araştırma, bireylerin bir kariyer yolu seçmelerine ve seçtikleri kariyer hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olabilecek bir davranış olarak ifade edilmektedir (Lent & Brown, 2013). Lent ve Brown (2013), kariyer araştırmanın sonucu olarak üç yapının belirdiğini savunmaktadırlar. Bu yapılar, kariyer kararlılığı, karar verme sıkıntısı ve kariyer başarısı olarak ifade edilmektedir.

Kariyer araştırma, kariyer yapılandırma kuramında da kendine yer bulmaktadır. Kariyer Yapılandırma Kuramı, bireylerin mesleki benlik kavramlarını kariyer yaşamları boyunca çalışmaya ilişkin rolleriyle nasıl özümsediklerini açıklamayı amaçlayan bir kuramdır (Savickas, 2005).

Savickas (2002) Kariyer Yapılandırma Kuramı'nın 16 önermeden oluştuğunu ifade etmektedir:

1. Toplumsal yaşam ve ona bağlı yapılar, bireyin yaşam akışını sosyal roller aracılığıyla yapılandırır.
2. Meslekler çoğu erkek ve kadın için temel bir rol ve kişilik yapısı sağlar ancak bazı bireyler için bu durum sağlanmayabilir.

3. Bir bireyin kariyer yaşamı, toplumun sunduğu fırsatlarla birlikte kariyer uyum yeteneği tarafından belirlenir.
4. İnsanlar yetenek, kişilik özellikleri ve benlik kavramları gibi mesleki özellikler bakımından farklılık gösterir.
5. Her meslek kendine özgü mesleki özellikleri gerektirir.
6. İnsanlar mesleki özellikleri ve mesleki gereklilikleri nedeniyle çeşitli mesleklere uygun niteliklere sahiptirler.
7. Bir işte başarıya ulaşma, bireylerin iş rollerinde öne çıkan mesleki özellikleri için kendilerini ne kadar yeterli bulduklarına bağlıdır.
8. İnsanların bir işten elde ettikleri doyumun derecesi, mesleki benlik kavramlarını uygulayabilme dereceleri ile doğru orantılıdır.
9. Kariyer yapılandırma süreci temelde mesleki benlik kavramlarının iş rollerinde geliştirilmesi ve uygulanması sürecidir.
10. Mesleki benlik kavramı, ergenlik döneminin sonlarından itibaren giderek daha istikrarlı hale gelir.
11. Mesleki değişim süreci, büyüme, araştırma, yerleşme, sürdürme ve çöküş dönemleri boyunca ilerleyen kariyer aşamalarının maksi döngü ile karakterize edilebilir.
12. Maksi döngü içerisindeki dönemler arasında geçişler mini döngü olarak adlandırılabilir.
13. Mesleki olgunluk, büyüme döneminden çöküş dönemine kadar bireyin kariyer gelişimini ifade eden psikososyal bir yapıdır.
14. Kariyer uyumluluğu, bireyin mevcut ve beklenen mesleki gelişim görevleriyle başa çıkmaya hazırlığını ve kaynaklarını ifade eden psikolojik bir yapıdır.

15. Kariyer yapılandırma, mesleki gelişim görevleri tarafından tetiklenir ve bu görevlerin yerine getirilmesi ile sürdürülür.
16. Kariyer gelişim aşamalarında kariyer yapılandırma, mesleki gelişim görevlerinine ilişkin diyaloglar, kariyer geçişlerine uyum sağlamaya yönelik etkinlikler ve mesleki benlik kavramlarını açıklığa kavuşturan faaliyetlerle desteklenebilir.

Kariyer Yapılandırma Kuramı'nda ifade edilen 16 önerme içerisinde, bireylerin mesleki roller ile kendi özelliklerini bir arada düşünmesi bakımından 7.önerme ve kariyer gelişim süreçlerinde içinde bulunulan kariyer gelişim aşamasına uygun görevlere yönelik faaliyetleri açıklaması bakımından 16.önerme, bireylerin kariyer araştırma davranışına vurgu yapmaktadır.

Bununla birlikte Kariyer Yapılandırma Kuramı'nın gelişimsel hedeflerinden biri olarak ifade edilen kariyer araştırma, ergenlik döneminin ortalarından başlayarak beliren yetişkinlik döneminin sonlarına doğru devam eden bir süreci içerir. Bu süreçte bireyler kariyer yaşamlarına dair ne yapmak istedikleri konusunda yakın çevresinden başta olmak üzere iş fırsatları, eğitim olanakları ve kariyerde ilerleme fırsatları gibi konuları inceleyerek kariyer seçenekleri arasında daha etkili kararlar almaya çalışırlar (Savickas, 2005). Böylece bireyin kendi özelliklerine ilişkin farkındalığı arttıkça meslekler ve iş imkânları başta olmak üzere çevredeki seçeneklere ilişkin farkındalığının da arttığı belirtilmektedir (Savickas, 2002).

Kariyer araştırma davranışına vurgu yapılan kuramsal yaklaşımlardan bir diğeri ise Vondracek'in Yaşam Boyu Gelişimsel-Bağlamsal Yaklaşımı'dır. Gelişim psikolojisinin çocukların mesleki gelişimi yeterince ele almadığını savunan Vondracek, yaklaşımında çocukluk döneminin kariyer gelişimi açısından kritik bir safha olduğunu savunmaktadır (Vondracek, 2001). Vondracek tarafından savunulan yaşam boyu gelişimsel-bağlamsal yaklaşıma göre mesleki tercihlerin hem içerik hem de zamanlamasındaki bireysel farklılıklar, bireylerin başta aile ve akran grubu olmak üzere sosyalleşme süreçlerinden kaynaklanmaktadır (Vondracek vd., 1986). Öte yandan Hartung, Porfeli ve Vondracek (2008) bu yaklaşım bağlamında çocukluk ve ergenlik döneminde kariyer araştırma

sürecine ilişkin olarak 3 özelliğe dikkat çekmişlerdir. İlk olarak, çocukların ve ergenlerin çalışma dünyasını keşfetmek ve hedeflerini belirlemek için bazı stratejiler kullandıkları ifade edilmektedir. İkinci olarak, gelişim sürecine paralel olarak mesleklerden kariyere yönelik bir araştırma süreci içerisine girildiğinden bahsedilmektedir. Bu geçişin, özellikle okul kademelerinde yaşanan değişimde kendisine yer bulduğu ifade edilmektedir. Üçüncü olarak ise, ergenlik döneminin başlarındaki bireyler kariyer araştırma sürecinde hedefe yönelik daha az ilgili görünseler de bu sürece çok daha erken başlarlar.

Gelişimsel yaklaşıma benzer olarak kariyer araştırma kavramından bahseden diğer kuramsal yaklaşımlarda, bu çalışmanın hedef grubunu oluşturan ergenlik dönemindeki bireylere yönelik bazı ortak görüşlerin olduğu ifade edilebilir. Bu kapsamda, Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'nda kariyere ilişkin bireyin kendisine ve çevresine yönelik bilgiye erişme sürecinin, özellikle ergenlik döneminden itibaren bilinçli bir şekilde başladığı belirtilmektedir. Kariyer Yapılandırma Kuramı'nda ise, ergenlik döneminin başladığı yıllar araştırma dönemi olarak ifade edilmekte; bu dönem içerisinde mesleki gelişim görevlerinden birinin kariyere ilişkin araştırma davranışı olduğu ifade edilmektedir. Yaşam Boyu Gelişimsel-Bağlamsal Yaklaşım'da ise özellikle çocukluk döneminden ergenlik dönemine geçişle birlikte okul kademelerinde yaşanan değişimin bireyin kendisine ve kariyer seçeneklerine yönelik araştırma eğilimini tetiklediği vurgulanmaktadır. Bu anlamda, gelişimsel kuramlarda olduğu gibi diğer kuramsal yaklaşımlarda da ergenlik döneminin başlangıç yılları kariyer araştırma davranışının gelişimi açısından kritik bir gelişim dönemi olarak görülmektedir.

Kariyer Araştırma

Alanyazında, kariyer araştırma kavramını daha iyi tanımlanması amacıyla araştırma ve mesleki araştırma kavramlarına odaklanıldığı görülmektedir. Bu tanımlamalarda araştırma, yeni bilgi yapıları oluşturmayı amaçlayan, bir süreci içeren ve çevredeki nesneler veya olaylarla aktif olarak ilgilenmeyi amaçlayan hedefe yönelik faaliyetler (Keller & Voss,

1983) ve bir nesne ya da durum hakkında bilgi edinmeye yönelik davranışlar bütünü (Wohlwill, 1987) olarak ifade edilmiştir.

Kariyer araştırma kavramının tanımlanmasına yönelik olarak ilk tanımlardan biri, Jordaan (1963) tarafından "mesleki araştırma" olarak yapılmıştır. Bu tanımlamada mesleki araştırma "Zihinsel veya fiziksel olarak gerçekleştirilen, temel düzeyde de olsa bilinçli bir amaç içeren ve bireyin kendisi veya çevresi hakkında bilgi edinmeye yönelik gerçekleştirdiği faaliyetler bütünü" olarak tanımlanmıştır. İlerleyen yıllarda Super ve Hall (1978), Jordaan'ın mesleki araştırma tanımını kariyer araştırma olarak geliştirerek kariyer araştırmayı kariyere ilişkin problemlerin çözümü temelinde ele almışlardır.

Daha sonraki yıllarda ise Blustein (1992) kariyer araştırmayı, "Bireyin kariyer gelişimini sürdürmek amacıyla gerçekleştirdiği, kendisi ve dış çevre hakkındaki bilgisini artırmaya yönelik faaliyetler bütünü" olarak tanımlamıştır. 2000'li yılların başında ise, Flum ve Blustein (2000) kariyer araştırma davranışına süreç boyutunu ekleyerek kariyer araştırma davranışlarının kariyer gelişimi süresince devam ettiğini vurgulamış; kariyer araştırmanın kariyere yönelik olarak gerçekleştirilen faaliyetler, tutumlar ve becerilerden oluşan bir yapıyı içine alan bir kavram olduğunu belirtmişlerdir.

İlerleyen yıllarda ise kariyer araştırma, kariyerle ilgili çeşitli konularda bilgilerin toplanması ve analizi olarak tanımlanarak bireyin hem kendisi hakkındaki değerler, ilgi alanları ve yetenekler hem de meslekler ve iş yaşamı gibi çevre hakkında bilgi sağlamaya yönelik araştırma davranışlarının bütünü olarak ifade edilmiştir (Singh, 2006).

Griffin ve Hesketh (2006) ise kariyer araştırmayı,

- Bireylerin kendi özelliklerinin ve iş dünyasının daha fazla farkına varmalarını sağlayan
- Kariyer amaçlarını ve kararlarını formüle etmelerine yarayan
- Kariyer yaşamlarında belirledikleri önemli hedeflere ulaşmak için gerekli stratejileri geliştirmelerine yardımcı olan bilgilerin toplanması ve analizi şeklinde ifade etmişlerdir.

Taveira ve Moreno (2003), kariyer araştırmaya yönelik olarak yapılan tanımlamaların başlangıçta iş dünyası hakkında bilgi edinme temelinde yapıldığını, ardından kariyer karar verme süreci içerisinde ergenlik döneminin önemli bir aşaması olarak ifade edildiğini daha sonraki zamanlarda ise kariyer hedefinin belirlendiği karmaşık bir sürecin parçası olarak yer bulduğunu belirtmektedir.

Porfeli ve Skorikov (2010) kariyer araştırmayı 3 temel soru bağlamında açıklamaktadırlar. Bu sorular şu şekilde ifade edilmektedir:

1. "Ben kimim?" Ne istiyorum ve neye ihtiyacım var?
2. "Hangi meslekler bana daha çekici geliyor? Hangi mesleklerde daha fazla doyum alabilirim?
3. "İstediğim ve ihtiyaç duyduğum şeylerin karşılığında iş dünyasına neler sunabilirim?"

Kariyer araştırma davranışları, özellikle kariyer geçişlerinin olduğu dönemlerde başa çıkma becerilerinin gelişimine (Blustein, 1997), kariyer olgunluklarının gelişmesine (Lau, Chung & Wang, 2021), ilgi ve değerlerinin belirginleşmesine (Geiken, 2009) ve kariyer karar verme güçlüklerinin azaltılmasında (Fouad, Cotter & Kantamneni, 2009; Hall, 1992; Van Reenen, 2010) önemli bir rol üstlenir.

Kariyer araştırma, bireyin yaşamındaki kariyer fırsatlarını görmelerini sağlayarak bu fırsatlara erişmek için eyleme geçmesini sağlayan önemli bir tetikleyici görevi görmektedir (Vondracek vd., 1986). Kariyer araştırma davranışları yoluyla bireyler dış dünyayı gözlemleme fırsatı bulabilmenin yanında, kariyer ve iş yaşamı alanındaki güncel değişimleri fark ederek kendi düşüncelerini geliştirebilme fırsatını bulabilirler (Barnes, 2021). Bu açıklamalar temelinde kariyer araştırmanın bireylerin kariyer gelişim süreçlerini kolaylaştıran birtakım özellikleri barındırdığı, kariyer gelişim görevlerine vurgu yaptığı ve bireylerin kariyer karar vermelerine destek olan bir süreç olarak değerlendirildiği ifade edilebilir.

Bireylerin kariyer gelişimlerini başarıyla sürdürebilmeleri amacıyla farkındalıklarını ve bilgilerini arttırmaya yönelik faaliyetlerin bütünü olarak ifade edilen kariyer araştırma, kendi içerisinde iki alt boyuta ayrılmaktadır. Bu boyutlardan biri, bireyin kendi özelliklerine yönelik farkındalığının gelişmesine odaklanan kendini araştırmadır.

Kendini Araştırma

Stumpf vd. (1983) kariyer araştırmanın bir boyutunun kendini araştırma olduğunu ifade etmektedir. Kendini araştırma, bireyin ilgilerini, amaçlarını, becerilerini, değerlerini ve ihtiyaçlarını içermektedir. Bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde kendini tanıma, bu gelişimin temel taşlarından birini oluşturmakta ve bu sürecin diğer faktörlerine (kariyer kararı verme ve kariyer farkındalığı gibi) önemli katkılar sağlamaktadır (Miller, 1989).

Ergenlik dönemindeki bireylerde ise başarılı bir kimlik gelişimi için, kendi özelliklerini araştırma ve bu özelliklerinin farkında olma, önemli bir ayırt edici unsur olarak belirmektedir (Marcia, 1980). Bu anlamda bireylerin sahip oldukları yeteneklerin, ilgilerin ve mesleki değerlerin farkında olması ve bunları kariyer gelişim süreçlerinde uygun şekilde kullanmaları, kariyer yaşamlarında aktif bir şekilde karar almalarına olanak sağlamaktadır (Savickas, 2005).

Kariyer araştırma bağlamında kendini araştırma, kariyer araştırma davranışlarının geliştirilmesinde önemli bir yere sahiptir. Örneğin Jordaan (1963), kariyer araştırma davranışları içerisinde dış çevre ile sürekli ve çok yönlü bir etkileşime sahip olan bireyin iç dünyasının kariyer araştırma davranışlarının doğasını anlamak için etkili bir şekilde incelenmesi gerektiğini savunmaktadır. Lee, Locke ve Latham (1989) ise kendini araştırma davranışlarının geliştirilmesinin, bireyin ulaşılabilir kariyer amaçlarını belirlemesi konusunda önemli destek görevi gördüğünü vurgulamaktadır. Zikic (2006) ise kendini araştırmanın, bireyin kendi ilgi alanlarını, değerlerini, geçmiş yaşam deneyimlerini ve kariyer amaçlarını belirlemesine odaklanarak bireyin kendi kariyer yaşamı konusunda derinlemesine düşünmesine olanak sağladığını ifade etmektedir.

Yetenek

Kariyer psikolojik danışmanlığı bağlamında yetenek, mesleğin gerektirdiği becerileri öğrenme veya edinme yetisi olarak ifade edilmektedir (Dawis, Goldman & Sung, 1992). Kendini araştırma temelinde yer bulan yetenek ve yetenek alanlarının araştırılması, kariyer araştırma davranışlarının kendini araştırma boyutuna ait temel yapı taşlarından birini oluşturmaktadır. Yetenek, bir faaliyeti diğerlerine göre daha başarılı ve hızlı bir biçimde yapabilme yetisi olarak tanımlanmaktadır (Pişkin, 2012). Yetenek aynı zamanda kişinin doğuştan iyi olduğu şeyleri ve iyi olduğu alanlarda başarı olasılığının gücünü de yansıtan bir yapıdır (Arulmani, 2014).

Alanyazında yetenek ve yetenek alanlarına yönelik bazı sınıflandırmalara rastlanılmaktadır. Örneğin Rotundo yetenek alanlarını 4 kategori altında ele almıştır. Bu yetenek alanları,

- Düşünme gücüne dayanan zihinsel yetenek,
- Bedensel faaliyetlere dayanan psikomotor yetenek,
- Bir ya da birden fazla uyaranın fark edilmesine dayanan duyusal/algısal yetenek,
- Kas gücüne dayanan fiziksel yetenek olarak belirtilmiştir (Rotundo, 2006).

Kuzgun (2014) ise yetenek alanlarını şu şekilde ifade etmiştir:

- Sözcüklerin anlamını öğrenebilme ve sözcükleri kullanarak açık ve doğru bir şekilde düşünceleri ifade etme gücüne dayanan sözel yetenek,
- Sayıları içeren problemleri çözebilme ve sayılarla akıl yürütebilme gücüne dayanan sayısal yetenek,
- Şekiller arasındaki benzerlik ve farkları görebilme ve şekillerdeki üç boyutlu değişiklikleri görebilme gücüne dayanan şekil-uzay ilişkileri yeteneğidir.

Ergenlik dönemindeki bireyler çocukluk döneminden farklı olarak yapabildikleri ve neleri başarabildikleri konusunda yetenek alanlarında kendilerini daha iyi gözlemleme fırsatı bulurlar. Bu gözlemler yine çocukluk dönemine göre ergenlik dönemindeki bireyler tarafından daha gerçekçi bir biçimde ifade edilmektedir (Eraslan Çapan, 2021). Bu

gözlemler temelinde, Gottfredson (2003) yeteneği vurgulayan çalışmaların ergenlere yönelik yürütülecek kariyer gelişim müdahale hizmetleri içerisinde yer almasının, bu dönemdeki bireylerin kariyer gelişimlerini başarıyla sürdürerek bu dönemde kazandıkları bilgi ve becerileri yetişkinlik yaşamına aktarabileceklerini belirtmektedir.

İlgi

İlgiler, bireylerin kariyer gelişim süreçlerindeki eylemleri ve kararlarının yanında kariyer araştırma davranışlarını da etkileyen önemli bir yapıdır (McIlveen, Perera, Brown, Healy & Hammer, 2021). İlgi yapılan ilk tanımlamalarda, hoşlanılan ve hoşlanılmayan tutarlı davranış kalıpları olarak ifade edilmiştir (Strong, 1943). İlerleyen yıllarda ise, bireyin bir işten ya da faaliyetten hoşlanması ve o işi ya da faaliyeti yapmaktan zevk alması (Pişkin, 2012) ve bireyin dikkatini çeken, merak ettiği, keyifli bulduğu ve değerli gördüğü faaliyetler bütünü olarak tanımlanmıştır (Arulmani, 2014).

İlgiler, erken yaşlardan itibaren bireylerin kariyer seçimleri konusunda belirleyici bir rol üstlenmektedir (Ackerman & Beier, 2003; Hirschi & Läge, 2007; Holland, 1997; Lofquist & Dawis, 1991; Tracey & Hopkins, 2001). Super (1984) ilgilerin, özellikle çocukluk dönemindeki hayallere dayandığını ileri sürmektedir. Çocukluk dönemindeki bu hayaller merakla birleşerek, bir sonraki gelişim dönemi olan ergenlik dönenindeki ilgileri şekillendirmektedir. Ergenlik döneminde ise ilgiler, çocukluk dönemine göre daha da yerleşik bir hal alır ve yaşamın ilerleyen yıllarda daha az değişikliğe uğrar (Low, Mijung Yoon, Roberts & Rounds, 2005).

Kariyer araştırma davranışlarının geliştirilmesinde ise ilgiler, yalnızca ergenlik dönemi için değil bireyin kariyer yaşamının diğer dönemleri için de kritik bir rol üstlenmektedir. Bireylerin ilgilerini nasıl araştıracaklarına yönelik beceriler ve bilgiler edinmeleri, kariyer yaşamlarında özellikle yetişkinlik dönemindeki iş değişikliği süreçlerinde önemli bir kaynağı oluşturmaktadır (Hall & Rabinowitz, 1988).

Mesleki ilgi alanları, meslek seçimi başta olmak üzere kariyer gelişim sürecinde yer alan önemli aşamalarda kendine yer bulmaktadır (Holland, 1997). Bu anlamda Holland, altı tür

ilgi alanının olduğunu ifade etmektedir. Bu alanlar: geleneksel, girişimci, sosyal, sanatsal, araştırmacı ve gerçekçi şeklindedir. Holland'a göre bu ilgi alanları aynı zamanda kişilik tipleri olarak da görülmektedir. Holland'a göre, bireylerin kendi özelliklerine uygun kariyer seçimlerinde bulunmaları için ilgileriyle uyumlu olduklarını düşündükleri ortamlarda daha fazla vakit geçirmeleri gerekmektedir.

Mesleki ilgilerin araştırılması, bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde önemli bir yer tutmakta ve bu araştırma sonucunda elde edilen bilgiler kariyer seçim süreçlerine ışık tutmaktadır (Holland, 1997). Bu anlamda mesleki ilgiler, bireylerin seçmeyi düşündükleri meslekler ve kariyer yaşamlarında başarıyı arttırmak amacıyla, birey ile çevre arasındaki uyumu kolaylaştırmayı amaçlayan bir yapıyı ifade etmektedir (Low vd., 2005). Mesleki ilgiler özellikle kariyer geçişlerinin olduğu dönemlerde diğer dönemlere göre daha belirgin bir hal almaktadır (Mortimer vd., 2002).

Kuzgun (1996), tarafından bireylerin yetenek ve ilgilerini belirlemeye yönelik olarak geliştirilen Akademik Benlik Kavramı Ölçeğinde ise, 12 ilgi alanına yer verilmiştir. Bu alanlar şu şekilde ifade edilmiştir:

1. Fen bilimleri ilgisi
2. Sosyal bilimler ilgisi
3. Ziraat ilgisi
4. Mekanik ilgi
5. İkna ilgisi
6. Ticaret ilgisi
7. Ayrıntı ilgisi
8. Edebiyat ilgisi
9. Yabancı dil ilgisi
10. Güzel sanatlar ilgisi
11. Müzik ilgisi
12. Sosyal yardım ilgisi

Mesleki Değer

Mesleki değer, bireyin bir meslekte aradığı özelliklerdir (Liptak, 2008) ve bu özellikler mesleği birey için değerli kılar (Pişkin, 2012). Mesleki değerler, bireylerin bir kariyer seçimi yapma ve bu seçim doğrultusunda kariyer planlamalarını sürdürme konusunda önemli bir kaynağı oluşturmaktadır (Rounds, 1990). Bu anlamda bireylerin özellikle kariyer geçiş süreçleri başta olmak üzere kariyer seçimlerinde mesleki değerler önemli bir yere sahiptir (Masconi & Emmett, 2003; Super, 1995; Zunker, 2002).

Bilişsel gelişim temelinde soyut düşünme becerisinin gelişmesiyle birlikte mesleki değerler, ergenlik dönemindeki bireyler için meslekleri tercih edilebilirliklerine göre sıralamada önemli bir değerlendirme ölçütü olmaya başlamaktadır (Zunker, 2002). Yine bu dönemde kariyer yaşamına yönelik mesleki değerlerin farkında olunması, önemli bir kariyer gelişim görevi olarak görülmektedir (Lapan, 2004).

Mesleki değerler, bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde farkındalıklarının artmasını sağlamakla birlikte bazı önemli özellikleri taşır. Bu özellikler şu şekilde ifade edilmektedir:

- Bireyler farklı mesleki değerlerin var olduğu durumlarda, öncelikli olduğunu düşündükleri mesleki değerleri belirleyerek seçimlerini bu yönde yaparlar.
- Değerler toplumdan edinilerek birey tarafından benimsenir.
- Kültürel farklılıklar ile cinsiyet ve sosyoekonomik özellikler, değerlerin ortaya çıkmasını etkiler.
- Değerlerle örtüşen kariyere ilişkin seçimler yapmak, bireyler için bir doyum kaynağı oluşturur.
- Bireyin aktif olarak yaşama katılmasında, iyi bir şekilde gelişmiş ve birey tarafından belirlenmiş mesleki değerler kritik bir öneme sahiptir (Brown & Crace, 1996).

Mesleki değerlerin çeşitli özelliklerinin ifade edilmesinin yanında, tıpkı yetenek ve ilgilerde olduğu mesleki değerlerde de alanyazında mesleki değerlerin sınıflandırılmasına rastlanılmaktadır. Bu kapsamda Kuzgun (1988) tarafından yapılan çalışmada mesleki değerler,

- Yeteneğini kullanma
- Yaratıcılık
- Yarışma
- İş birliği
- Değişiklik
- Düzenli yaşam
- Liderlik
- Kazanç
- Ün sahibi olma olarak sıralanmıştır.

Daha sonra yine Kuzgun (2003) tarafından yapılan çalışmada ise, on beş farklı meslek değerinin olduğu ifade edilmiştir. Bu meslek değerleri, yeteneği kullanabilme ve geliştirme, yaratıcılık, ilgileri geliştirme, işlerin çeşitli olması, kazanç, düzenli ve kararlı bir yaşam sürme, sosyal güvence, ilerleme, ün-şöhret sahibi olma, risk alma, liderlik, bağımsızlık, iş birliği, toplumsal saygınlık ve yarışmadır.

Sharf (2017) ise mesleki değerleri şu şekilde sıralamıştır: Yeteneğin kullanımı, başarı, gelişme, otoriterlik, başkalarına yardım, ekonomik kazanç, özerk olma, yaratıcılık, yaşam tarzı, fiziksel faaliyet, statü, risk alma, sosyal iletişim ve sosyal ilişkiler, kişisel gelişim, yenilik, iş koşulları, kültürel yapılanma, fiziksel yapılanma ve maddi güvence.

Kariyer araştırma içerisinde bireylerin yetenek, ilgi ve mesleki değerlerinin farkına varmalarına odaklanan kendini araştırma ile birlikte meslekleri tanıma yollarını araştırma, üst öğrenim kurumlarının neler olduğunu fark etme ve çevrede yer alan yardım kaynaklarının neler olduğunu araştırma gibi konuları edinen bir diğer boyut ise çevreyi araştırmadır.

Çevreyi Araştırma

Kariyer araştırma bağlamında çevreyi araştırma, bireyin kariyer sürecinde ihtiyaç duyduğu seçeneklerin ve bilgilerin araştırılmasını içerir. Çevreyi araştırmada bireyler, proaktif

olarak çalışma yaşamı ve meslekler başta olmak üzere bilinçli bir kariyer kararı vermeye yardımcı olan bilgiler toplar (Zikic, 2006). Bu bilgiler iş yerlerinin tanıtılması, kariyer kaynaklarına ulaşma ve meslekte çalışan kişilerle iletişim kurma gibi yollarla edinilebilmektedir (Eraslan Çapan, 2021).

Çocukluk döneminde bireyler çevreyi araştırma konusunda, gerek bilişsel gelişimin yeteri ölçüde olmaması gerekse sınırlı sosyal ilişkilerden dolayı daha kısıtlı imkânlara sahiptirler. Çocukluk yıllarının sonlarına doğru ise bireyler, yetenek, ilgi ve değerleri temelinde çalışma dünyası ve mesleklerin olduğu dış çevreyi öğrenmeye başlarlar. Bu öğrenme ergenlik döneminde ise daha bilinçli ve amaç yönelimli bir şekilde gerçekleşmektedir (Patton & Porfeli, 2007). Yine bu geçiş sürecindeki bireyler bilişsel yapıların da gelişmesiyle birlikte bilişsel yapılarını kullanarak çevrelerini araştırmaya başlarlar (Keller, Schneider & Henderson, 1994). Çocukluk döneminde çevreyi araştırma faaliyetleri daha az sistematik ve rastlantısal olarak gerçekleşirken (yakınlarına sorular sormak ya da çevredeki iş ilanlarına denk gelmek gibi), ergenlik dönemindeki çevreyi araştırma faaliyetleri ise bireyin ilgi ve yeteneklerine göre daha amaçlı bir şekilde gerçekleşmektedir (Goldstein & Oldham, 1979). Bu anlamda kariyer araştırma davranışlarının bilinçli olarak gerçekleşmesi, ergenlik dönemine rastlar ve bu dönem içerisindeki bireyler kendi özellikleri ile birlikte iş dünyası hakkında da bilgi sahibi olurlar (Swanson & D'Achiardi, 2005).

Ergenlik dönemindeki bireylerin içinde bulundukları döneme ait eğitim olanakları ile seçmeyi düşündükleri mesleklerin çalışma şartları ve kazanç durumları gibi konularda doğru bilgi alabilecekleri kaynaklara ulaşmaları, kariyer yaşamlarına ilişkin karar verme anlarında güçlü bir alt yapı desteği sağlamaktadır (Super, 1990). Özellikle ergenlik döneminin başlangıcına tekabül eden ortaokul döneminde eğitim gören bireylerin, mesleklere yönelik bilgilerinin arttırılması önemli bir ihtiyaç olarak belirmektedir (Shepherd Johnson, 2000). Bununla birlikte ergenlik dönemindeki bireylerin mesleklere ve çalışma dünyasına ilişkin farkındalıkları, gelişimsel bir süreç izlemektedir. İlk olarak bireyler, meslekleri ve çalışma yaşamını kendi gereksinimlerine ve yaşam tarzlarına göre

değerlendirme yoluna giderler. Daha sonra meslekleri ve çalışma dünyasını, ilgi alanlarına ve yetenek düzeylerine göre değerlendirerek kariyer seçimlerini bu değerlendirmelere göre gerçekleştirmeye çalışırlar (Neimeyer, 1988). Benzer şekilde Gottfredson (2002) çocukluk döneminde çevreyi araştırmaya yönelik davranışların, sınırlı düzeyde olan ve kabul edilebilir seçenekler üzerinde gerçekleştirildiğini ancak ergenlik dönemine gelindiğinde ise bireylerin gerçekleştirmek istediği benlik yapısına uygun şekilde sistematik olarak gerçekleştiğini ifade etmektedir.

Kariyer araştırma sürecinde çevreyi araştırma, seçmeyi düşünülen mesleğe yönelik bilişsel hazırlığı da içermektedir (Werbel, 2000). Bu anlamda meslekler hakkında bilgi edinmek, ergenlik döneminin başlarında bireylerin kariyer araştırma davranışlarının geliştirilmesi sürecinde önemli bir yere sahiptir. Bu önem, ergenlik döneminin sonlarına doğru özellikle karar verme sürecinde yeniden ortaya çıkmaktadır (Swanson & D'Achiardi, 2005).

Çevreyi araştırma içerisinde yer alan faaliyetler daha çok davranışsal temellidir (Çalışanlarla görüşme, kütüphane veya internetten yapılan araştırmalar ya da kariyer etkinliklerine katılım gibi). Kendini araştırma içerisinde yer alan faaliyetler ise daha çok daha bilişsel bir yapıdadır (Kariyer planlaması hakkında derinlemesine düşünme ve yetenek ile ilgilere dayalı öz değerlendirme gibi). Fakat kariyer araştırma içerisinde yer alan bu iki yapıyı birbirinden tamamen ayrıştırmak doğru değildir. Hem kendini araştırmaya yönelik faaliyetler içerisinde çevreyi araştırmaya yönelik faaliyetler (örneğin çevredeki diğer bireylerden geri bildirim istemek ve bazı konuları tartışmak) olabileceği gibi çevreyi araştırma davranışları içerisinde de kendini araştırma (örneğin meslekler ve iş yaşamı konusunda düşünme) faaliyetleri yer alabilir (Zikic, 2006). Tüm bunlarla birlikte bireyin içinde bulunduğu çevresel koşullarını kariyer fırsatlarını daha fazla fark edebilir hale getirmenin, kariyer araştırma davranışlarını yaygınlaştırmada önemli bir yöntem olduğu ifade edilmektedir (Silbereisen, Vondracek & Berg, 1997).

Meslekler Hakkında Bilgi

Ergenlik dönemindeki bireylerin meslekler hakkında bilgi edinebilecekleri bilgi kaynakları, yaşanan teknolojik gelişmelerle birlikte daha fazla ulaşabilir hale gelmiştir. Yurt dışında geliştirilen Mesleki Görünüm El Kitabı, Meslekleri Araştırma Rehberi, Meslekler El Kitabı ve Kariyer ve Mesleki Rehberlik Ansiklopedisi gibi kaynaklar hem basılı kaynak hem de internet ortamından erişilebilir olarak sunulmaktadır (Sharf, 2017).

Ülkemizde ise İŞKUR meslek bilgi dosyaları aracılığıyla oluşturduğu "*Meslekleri Tanıyalım*" sayfasında, meslekler hakkındaki bilgiye ulaşma konusunda zengin bir kaynak oluşturmuştur (İŞKUR, 2023). Bu sayfada 1100 meslek, aşağıdaki başlıklar altında tanıtılmaktadır:

- Tanım
- Görevler (Kullanılan araç ve gereçler)
- Mesleğin gerektirdiği genel özellikler
- Çalışma ortamı ve koşulları
- Meslek eğitimi (Meslek eğitiminin verildiği yerler, meslek eğitimine giriş koşulları, Eğitimin süresi ve içeriği, eğitim sonunda alınan belge-diploma)
- Çalışma alanları ve iş bulma olanakları
- Eğitim süresince ve eğitim sonrası kazanç
- Meslekte ilerleme (Mesleki eğitimde ilerleme, iş hayatında ilerleme, benzer meslekler)
- Ek bilgiler
- Kaynakça
- Ayrıntılı bilgi için

Lise Tercihi

Ergenlik dönemindeki bireyler genellikle gelişimsel olarak vermeye hazır olmadıkları önemli kariyer kararları vermek zorunda kalırlar. Bu kararlardan birisi de 8. Sınıfın tamamlanması sonrasında bir sonraki eğitim kademesi olarak lise tercihidir.

Ortaokul çağının son sınıfında yer alan bireyler, bir üst eğitim kurumuna geçiş sürecinde gidecekleri liselerin tercihi, kendi ilgi, yetenek ve değerlerine uygun kariyer kimliği oluşturmaya başlamaları, iş ve mesleklere yönelik öğrenme deneyimlerini arttırma çalışmaları ile birlikte kariyer karar verme sürecini yürütmektedirler (Lapan vd., 2016). Bu karar verme süreci, ergenlik dönemindeki bireyler için zorlu bir evre olarak belirmekte (Larose & Boivin, 1998) ve kariyer araştırma davranışlarının gelişmesi açısından kritik bir safha olarak önemini korumaktadır.

Millî Eğitim Bakanlığı tarafından yayımlanan sınıf rehberlik programlarında, 8.sınıflara kariyer gelişimi alanına ait kazanımlar arasında "*Kendi özellikleriyle seçmek istediği lise türlerinin kapsamında ilgi, özelliklerini ilişkilendirir.*" "*Lise türü seçimine ilişkin kararını verirken kendi görüşleri ile aile ve yakın çevresinin görüşlerini karşılaştırır*." *"Lise türü seçimi yaparken karar verme becerisini kullanır."* ve "*Lise türüne ilişkin kararını tekrar değerlendirir."* kazanımları yer almaktadır (ORGM, 2021). Bu anlamda ortaokul eğitim kademesinden lise eğitim kademesine geçiş dönemine denk gelen 8.sınıfta eğitim gören bireylere yönelik olarak, lise türleri hakkında bilgilendirme ve bu bilgilere nasıl erişebileceklerini gösteren çalışmalar kritik bir öneme sahiptir. Bu çalışmalar kapsamında liselere giriş koşullarından ders içeriklerine, mezunların hangi iş alanlarında çalıştığından diğer lise türlerinden farklarına kadar çeşitli konu başlıklarında bireylerin nerelerden doğru bilgilere ulaşabileceklerine yönelik çalışmaların gerçekleştirilmesi, bireylerin kariyer gelişimleri için önemli bir alanı barındırmaktadır (Eraslan Çapan, 2021).

Kariyer Gelişim Müdahaleleri Bağlamında Kariyer Araştırma

Bireylerin kendilerine yönelik farkındalıklarını geliştirmelerine ve meslekleri tanıyarak karar verme becerilerini geliştirmelerine yönelik etkinlikler kariyer gelişim müdahaleleri

olarak ifade edilebilir. Bu müdahaleler, bireysel ya da grup programı olarak yürütülebileceği gibi bilgisayar destekli kariyer gelişim müdahale programları şeklinde de yürütülebilmektedir (Niles & Karajic, 2008; OECD, 2023; Watts, 2002). Bu çeşitlilik, kariyer gelişim müdahalelerine ihtiyaç duyan bireylere yönelik yürütülecek hizmetler için kullanılacak yöntemlerin seçiminde bir avantaj olarak görülebilir.

Kariyer gelişim müdahaleleri, bireylerin kariyer gelişim görevleriyle ilgili olup bu gelişim sürecinde ortaya çıkan problemlerle etkili bir şekilde başa çıkmalarını sağlayan faaliyetleri içeren müdahalelerdir (Spokane, 1991). Bu müdahaleler, kariyer danışmanlığı alanındaki uygulayıcılar tarafından programlı şekilde tasarlanarak bireylerin kariyer gelişimini kolaylaştırabilmekte (Herr, 1997; Turner & Lapan, 2005) ve bu yolla bireylerin kariyer yaşamları süresince kullanacakları bilgi ve becerilere odaklanmaktadır (Van Esbroeck, 2008). Bu bilgi ve beceriler temelinde bireylerin kariyer araştırma davranışlarını geliştirmek, yürütülen kariyer gelişim müdahalelerinin ana hedeflerinden biri olarak benimsenmektedir (Nauta, 2007). Bu ana hedef, bireylerin kariyer geçiş süreçlerine hazırlanmalarına da olana sağlayabilmektedir.

Kariyer gelişim müdahaleleri kapsamında yürütülen programlar, bireylerin hızla değişen iş ve çalışma dünyasına hazırlanmalarına yardımcı olmaktadır (Lent vd., 1999; Swanson & Fouad, 1999). Bununla birlikte, bireylerin kariyer gelişimlerine yönelik müdahaleler, yalnızca kişisel özellikler ve çevredeki imkânlar arasındaki eşleşmeleri belirlemek yerine, bireyin hem kendi özellikleri hem de çevresindeki imkânları araştırabileceği yolları öğrenmesini içermelidir (Krumboltz & Worthington, 1999; Swanson & Fouad, 1999). Bu anlamda bireylerin hem kendi özellikleri hem de çevresindeki imkânları araştırabileceği yolları öğrenmesi, kariyer araştırma davranışlarının geliştirilmesiyle mümkün hale gelebilmektedir.

Kariyer gelişim müdahalelerinin önemli bir işlevi de özellikle bireylerin ilgi alanları ve yetenekleri üzerinde durarak öz farkındalığını derinleştirmektir (Arulmani, 2019). Bireyler, kariyer araştırma davranışlarını geliştirme temelindeki kendini araştırma faaliyetlerine katılarak kendilerini daha derinlemesine anlayabilir ve kariyer seçenekleri konusunda

verecekleri kararları daha geniş bir çerçevede ele alabilirler (Sawitri & Dewi, 2015). Bu anlamda etkili bir kariyer gelişim müdahalesi, bireylerin ilgi ve yeteneklerini fark etmelerini sağlayarak kariyer planlama ve kariyer karar verme becerilerine önemli bir görevi görmektedir (Osborn & Reardon, 2006). Bu noktada bireylerin ilgi ve yeteneklerini fark etmelerini sağlamak, kariyer araştırma davranışlarını geliştirmenin de önemli bir amacını yansıtmaktadır.

Dykeman vd. (2001) bireylerin kariyer araştırma davranışlarını geliştirmeye yönelik olarak temel müdahaleler ve danışmanlık müdahaleleri olmak üzere iki müdahale türünden söz etmektedir. Temel müdahaleler, daha çok kısa süreli olup bireylerin kariyer araştırma davranışlarının geliştirilmesine yönelik temel düzeyde farkındalık oluşturmayı amaçlamaktadır. Danışmanlık müdahaleleri ise temel müdahalelere göre belirli bir program dahilinde yürütülen, daha uzun süreli ve geniş kapsamlı olarak bireylerin kariyer yaşamlarına yönelik hedef belirlemelerine yardımcı olan müdahaleler olarak ifade edilmektedir.

Patton (2001), bireylere yönelik gerçekleştirilecek kariyer gelişim müdahalelerinde ise 3 temel alana vurgu yapmaktadır. Bunlar;

1. Bireyin kendi değerlerini, güçlü yönlerini ve var olan potansiyelini fark ederek yaşam boyu kullanabileceği becerilere odaklanan *öz farkındalık/hazırlık,*
2. İş dünyası ve iş imkânları ile eğitim olanaklarına nasıl erişilebileceğine odaklanan *fırsat farkındalığı,*
3. Mevcut kapasitesini ve edindiği becerileri kullanarak bariyer geçişlerini yönetmek ve becerileri geleceğe taşıyabilmek amacıyla *karar verme ve geçiş* şeklindedir.

Patton (2001) tarafından bireylere yönelik gerçekleştirilecek kariyer gelişim müdahalelerinde öz farkındalık/hazırlık alanının bireylerin kariyer araştırma davranışları içerisinde kendini araştırmaya, ikinci sırada ifade edilen fırsat farkındalığı temel alanının çevreyi araştırmaya, üçüncü maddede ifade edilen temel alanın ise kendini araştırma ve çevreyi araştırma alt boyutları temelinde bireylerin kariyer araştırma davranışlarına yönelik becerileri etkin şekilde kullanmalarına odaklandığı görülmektedir.

Brown ve Krane (2000) ise bireylere yönelik gerçekleştirilecek kariyer gelişim müdahalelerinde bu müdahalelerin etkililiğini arttıran faktörlere dikkat çekmişlerdir. Bunlar;

1. Kâğıt-kalem çalışmalarına dayalı yazılı etkinlikler
2. Bireylere dönük geribildirimler
3. Meslekler hakkında bilgiler sunmak
4. Model olma davranışı
5. Çevresel destek

Harkins (2001), çocukluk ve ergenlik dönemindeki bireylerde kariyer araştırma davranışları yeterince gelişmemiş olsa dahi, bu dönemde yapılacak müdahale hizmetlerinin bireylerin kariyer yaşamlarının diğer dönemleri için önemli bir temel oluşturabileceğini savunmaktadır. Bu anlamda ergenlik döneminde kariyer araştırma davranışlarına yönelik edinilen bilgi ve beceriler, yetişkinlik döneminde ortaya çıkan kariyer yaşamına ilişkin zorlu koşullarda da kullanılabilmektedir (Niles vd., 1998). Bu dönemde kariyer araştırma davranışlarını yeterince gerçekleştiremeyen bireyler ise, yetişkinlik döneminde bu davranışların eksikliğiyle birlikte özellikle kariyer karar verme süreçlerinde olumsuz sonuçlarla yüzleşebilmektedirler (Savickas, 1999). Bu anlamda kariyer araştırma davranışlarının geliştirilmesine yönelik bilgi ve beceriler, bireyler tarafından sadece içinde bulundukları dönemde değil çalışma hayatları boyunca da kullanılabilir bilgi ve becerilerdir (Krane & Tirre, 2005). Bu anlamda yapılan araştırmalar, kariyer yaşamına ilişkin bilgi ve becerileri erken yaşta edinmeye başlayan bireylerin ilerleyen dönemlerde kariyer yaşamlarına ilişkin daha bilinçli kararlar verebildiğini göstermektedir (Flum & Blustein, 2000; Jordaan & Heyde, 1979; Zikic & Hall, 2009). Bu kararlar özellikle kariyer geçiş süreçlerinde kritik bir konumdadır.

Kariyer araştırma, daha çok kariyer geçiş süreçlerinde ortaya çıkan ve bu süreçteki kararları etkileyen bir yapı olarak karşımıza çıksa da aynı zamanda merakla birlikte doğal olarak ortaya çıkan bir araştırma isteğinin de yansımasıdır (Zikic, 2006). Bu istek, bireylerin kariyer gelişimlerine yönelik olarak gerçekleştirilen müdahale hizmetlerinde,

kariyer farkındalığı ve kariyer yönetimi gibi ana hedeflerin yanında kariyer araştırma davranışlarını geliştirmenin de ulaşılması gereken önemli bir hedef olduğunu göstermektedir (Law, 1999). Bu hedefler doğrultusunda grupla yürütülecek kariyer gelişim müdahalelerinde kullanılan yöntemler, ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer araştırma davranışlarını geliştirerek bu davranışları grup ortamında deneyimleme fırsatı yakalamalarını sağlar (Patton & Porfeli, 2007). Bu deneyim ortamının, ergenlik dönemi gibi bireylerin yeni davranışları deneme eğilimlerinin olduğu bir dönemdeki bireyler için önemli bir alan olarak ön planı çıktığı söylenebilir.

Özet olarak kariyer gelişim müdahaleleri bağlamında kariyer araştırma, sunulacak hizmetlerin çeşitliliği, kullanılacak yöntemler ve kariyer araştırma davranışları sonucunda ulaşılması amaçlanan diğer davranışlar açısından sürekli gelişen ve değişen bir alan olarak belirmektedir. Bu gelişim ve değişim, bireylerin eğitim ortamlarındaki eğitim programlarında da kendini göstermektedir.

Eğitim Programları Bağlamında Kariyer Araştırma

Bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde önemli bir özellik olarak beliren kariyer araştırma davranışı, ülkemizde ve yurt dışında uygulanan eğitim programları ile müfredatında önemli bir alan olarak belirmektedir.

Ülkemizde yer alan okullarda bireylerin akademik, sosyal ve kariyer gelişimlerinin etkili bir şekilde sürdürülmesi amacıyla sınıf rehberlik etkinlikleri geliştirilmiştir. Bu amaçlar doğrultusunda geliştirilen sınıf rehberlik etkinliklerinde, sınıf rehberlik programları içerisinde 8. sınıfa ilişkin kariyer gelişim alanı içerisinde kariyer farkındalığı, kariyer hazırlığı ve kariyer planlama yeterlik alanları yer almaktadır (MEB, 2020). Bu gelişim ve yeterlik alanları altında yer alan kazanımlar ise şu şekildedir:

- Yapabildiği ve hoşlandığı etkinliklere dayalı olarak ilgi ve yeteneklerine örnekler verir.
- Okul içi veya okul dışındaki etkinliklere katılırken ilgi ve yeteneklerini dikkate alır.
- Mesleki değerlerinin farkına varır.

- Kısa ve uzun vadeli kariyer amaçları oluşturur.
- Kariyer amaçları ile kariyer beklentilerini karşılaştırır.
- Kendi özellikleriyle seçmek istediği lise türlerinin özelliklerini ilişkilendirir.
- Lise türü seçimine ilişkin kararını verirken kendi görüşleri ile aile ve yakın çevresinin görüşlerini karşılaştırır.
- Lise türü seçimi yaparken karar verme becerisini kullanır.
- Lise türüne ilişkin kararını tekrar değerlendirir.

Yukarıda yer alan kariyer gelişimine ilişkin yeterlik alanlarında, bireylerin kariyer araştırma davranışlarını geliştirmeye yönelik olarak, kendini araştırma boyutunda ilgi, yetenek ve değerlerin araştırılmasına ve farkındalığına ilişkin kazanımların yer aldığı görülmektedir.

Öte yandan kariyer araştırma davranışının çevreyi araştırma alt boyutuna ilişkin olarak, lise türü seçimi, lise türüne ilişkin karar süreci ve bireyin kendi özellikleri ile lise türü özelliklerini karşılaştırmaya yönelik kazanımların olduğu görülmektedir. Tüm bunlarla birlikte kariyer araştırma davranışının her iki alt boyutu olan kendini araştırma ve çevreyi araştırma yönelik olarak, kısa ve uzun vadeli kariyer amaçlarının oluşturulması ve kariyer amaçları ile kariyer beklentilerinin karşılaştırılmasına yönelik kazanımların da yer aldığı görülmektedir (ORGM, 2021). Özetle, sınıf rehberlik etkinliklerinde kariyer araştırmanın her iki boyutuyla karar verme süreçleri ve gelecek planı yapma gibi yapılarla birlikte ele alındığı söylenebilir.

Kariyer danışmanlığı alanında çalışan uygulayıcıların, bireylerin hâlihazırda sahip oldukları mesleki bilgileri kariyer araştırma süreci içerisinde sistemli bir şekilde ele alarak bu bilgileri bireyin kariyer gelişim sürecine hizmet edecek şekilde aktarmalarına ihtiyaç duyulmaktadır (Niles & Karajic, 2008). Bu ihtiyaç temelinde, Amerikan Okul Danışmanları Derneği (ASCA) okul psikolojik danışmanlarına yönelik olarak bireylerin kariyer gelişimlerinin de yer aldığı mesleki standartlar ve yeterlilikler belirlemiştir. Bu standartlar ve yeterlilikler, okullarda çalışan psikolojik danışmanların akademik başarı, kariyer planlama ve bireylerin sosyal/duygusal gelişimlerine yönelik okullarda yapılacak

çalışmalara temel oluşturmaktadır (ASCA, 2019). Belirtilen çalışmada kariyer danışmanlığını vurgulayan standart ve yeterlilikler ise şekildedir:

- Okullarda yapılacak çalışmaların, bireylerin kariyer gelişim süreçlerine katılmalarını teşvik edecek şekilde planlanması,
- Bireylerin kariyer gelişimlerini desteklemek amacıyla gerçeklik terapisi, akılcı duygusal davranışı terapi, Adlerian terapi ve diğer terapi yaklaşımlarından yararlanarak kanıta dayalı çalışmaların yapılması,
- Bireylerin kariyer gelişimlerini desteklemek için bireysel çalışmalarla birlikte küçük grup, sınıf ve büyük grup ortamlarında da danışmanlık çalışmalarının yürütülmesi,
- Bir üst eğitim kurumuna geçiş süreci için kariyer gelişim kuramları ışığında kariyer planlama çalışmalarının yürütülmesi,
- Bireylerin yetenek, değer ve kariyer ilgi alanlarının farkına varmaları amacıyla değerlendirme amaçlarının kullanılması,
- Bireylerin kısa ve uzun süreli kariyer planları geliştirmelerine destek olmak amacıyla kariyer fırsatlarının ve çalışma dünyasındaki değişen eğilimlerin yapılacak çalışmalara dahil edilmesi,
- Bireylerin doğrudan sonuç alabilecekleri (örneğin MBTI, Holland'ın Kod Yaklaşımı, ASVAB, O*Net) araçları kullanmalarına teşvik edilmesi ve bu araçlardan elde edilen sonuçların kariyer hedefleriyle ilişkinin incelenmesi,
- Bireylerin kariyer gelişim sürecinin önemli bir parçası olan bir üst eğitim kademesine devam etmenin önemini anlamalarına yardımcı olunması,
- Bireylerin kariyer ilgi alanlarını araştırmaları amacıyla iş yeri deneyimi çalışmalarının yapılması,
- Bireylerin kariyer gelişimlerine ilişkin okulun ve bölgenin politikalarıyla tutarlı olarak yönlendirme hizmetinin gerçekleştirilmesi ifade edilmektedir.

Amerikan Okul Danışmanları Derneği (ASCA) tarafından yukarıda ifade edilen standart ve yeterliklerin, bireylerin kariyer araştırma davranışlarını geliştirmeye yönelik içeriklere

sahip olduğu görülmektedir. Örneğin kariyer araştırma davranışının kendini araştırma boyutunda bireylerin yetenek, değer ve kariyer ilgi alanlarının farkına varmaları amacıyla değerlendirme amaçlarının kullanılması ve bireylerin doğrudan sonuç alabilecekleri (örneğin MBTI, Holland'ın Kod Yaklaşımı, ASVAB, O*Net) araçları kullanmalarına teşvik edilmesi ve bu araçlardan elde edilen sonuçların kariyer hedefleriyle ilişkinin incelenmesi gibi bireylerin daha çok kendini araştırma boyutunda değerlendirilmesine ve bu değerlendirmelere uygun olarak kariyer danışmanlığı hizmeti verilmesine yönelik standart ve yeterliklere vurgu yapıldığı görülmektedir (ASCA, 2019). Bu anlamda ASCA'nın kariyer araştırmanın hem kendini hem de çevreyi araştırma alt boyutlarında okul psikolojik danışmanlarının farklı araçları kullanarak bireylerin kariyer araştırma davranışlarını geliştirmesinde önemli bir rolü olduğunu vurguladığı söylenebilir.

Kariyer araştırma davranışının çevreyi araştırma boyutunda ise, üst eğitim kurumuna geçiş süreci için kariyer gelişim kuramları ışığında kariyer planlama çalışmalarının yürütülmesi, bireylerin kariyer ilgi alanlarını araştırmaları amacıyla iş yeri deneyimi çalışmalarının yapılması, bireylerin kariyer gelişimlerine ilişkin okulun ve bölgenin politikalarıyla tutarlı olarak yönlendirme hizmetinin gerçekleştirilmesi ve bireylerin kısa ve uzun süreli kariyer planları geliştirmelerine destek olmak amacıyla kariyer fırsatlarının ve çalışma dünyasındaki değişen eğilimlerin yapılacak çalışmalara dahil edilmesi gibi çok yönlü ve bireyleri çevredeki seçenekleri farkına vardırmayı amaçlayan çok yönlü standart ve yeterliklere vurgu yapıldığı görülmektedir (ASCA, 2019). Okulların özellikle kariyere ilişkin çevresel imkânları fark edebilme açısından önemli bir kaynak olduğu (OECD, 2020b) ve ortaokul kademesinde eğitim gören bireylere yönelik gerçekleştirilen kariyer gelişim müdahalelerinin ise çoğunlukla çevrede yer alan iş alanlarına ve iş dünyası hakkında bilgi edinmelerine yardımcı olmayı içerdiği göz önünde bulundurulduğunda (Whiston, Sexton & Lasoff, 1998), ASCA tarafından belirtilen standart ve yeterliklerin daha çok bireylerin çevreyi araştırma davranışlarına yönelik oluşturulduğu ifade edilebilir.

İlgili Araştırmalar

Bu bölümde kariyer araştırma davranışını konu edinen çalışmalarla birlikte sınırlı sayıdaki kariyer araştırma davranışlarını geliştirme programlarına ilişkin ilgili araştırmalara ve bu araştırmalardan elde edilen bulgulara kronolojik sırada yer verilmiştir.

Myers vd. (1975) yürüttükleri araştırmada, bilgisayar temelli kariyer araştırma sisteminin lise düzeyindeki bireylerin kariyer olgunluklarına etkisini konu edinmişlerdir. Deney ve kontrol gruplarında olmak üzere toplam 2245 katılımcının yer aldığı araştırmadan elde edilen bulgulara göre, bilgisayar temelli kariyer araştırma sistemini kullanan katılımcıların planlama becerilerinin geliştiği ve kariyer kaynaklarına ait bilgilerinin arttığı ifade edilmiştir.

Ketterson ve Blustein (1997) yürüttükleri çalışmada, kariyer araştırma sürecinde ebeveyn-ergen bağlanma ilişkilerinin rolünü ele almışlardır. Bu kapsamda çalışmanın katılımcı grubunu, 137 lisans öğrencisi oluşturmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, ebeveynlere bağlanmanın çevreyi araştırma ile pozitif yönde anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu göstermiştir.

Brown, Darden, Shelton ve Dipoto (1999) yürüttükleri araştırmada, lise düzeyinde eğitim gören bireylerin kariyer araştırma ve kariyer kararı verme öz yeterliliği düzeylerini**,** kentsel ve kırsal bölgede yaşama durumlarına göre karşılaştırmalı olarak incelemişlerdir. Bu kapsamda araştırmanın çalışma grubunu, 381 birey oluşturmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, kentsel bölgede yaşayan katılımcıların kariyer araştırma puanlarının kırsal bölgede yaşayanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu göstermiştir. Bu bulguya ek olarak, kariyer araştırmanın kariyer kararı verme öz yeterliğinin önemli bir yordayıcısı olduğunu göstermiştir.

Çakır (2003) yürüttüğü çalışmada, ilgi, yetenek ve değerlerin meslek seçiminde önemi ile mesleki bilgilere ulaşma yollarının neler olduğuna vurgu yapılan grup rehberliği programının etkililiğini konu edinmiştir. Bu kapsamda araştırmanın çalışma grubunu, 9. sınıf düzeyinde eğitim gören deney ve kontrol gruplarında yer alan toplam 38 katılımcı oluşturmuştur. Araştırmanın sonucunda elde edilen bulgularda, deney grubunda yer alan

katılımcıların mesleki kararsızlık puanlarının anlamlı düzeyde daha düşük olduğuna yer verilmiştir.

Vignoli vd. (2005) yürüttükleri çalışmada, cinsiyet değişkenine göre ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer araştırma davranışlarının çeşitli değişkenlerle ilişkisi konu edinilmiştir. Bu kapsamda araştırmanın katılımcı grubunu, 283 lise öğrencisi oluşturmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, katılımcı grupta yer alan kız öğrencilerin genel kaygı ve algıladıkları ihmalkâr ebeveyn tutumlarının, kariyer araştırma davranışı ile negatif yönde; güvenli bağlanma ve başarısız olma korkusunun ise pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermiştir. Katılımcı grupta yer alan erkek bireyler için elde edilen bulgularda ise ebeveynleri hayal kırıklığına uğratma korkusunun kariyer araştırma davranışı ile pozitif yönde ilişkili olduğu ifade edilmiştir.

Adachi (2008) tarafından yapılan çalışmada mesleki motivasyon ve kariyer araştırma arasındaki ilişki konu edinilmiştir. 348 kadın üniversite öğrencisinden elde edilen bulgular, kariyer karar verme öz-yeterliği yüksek olan öğrencilerin hem kendini araştırma hem de çevreyi araştırmaya yönelik etkinliklere daha sık katıldığını göstermiştir.

Rogers, Creed ve Glendon (2008) yürüttükleri araştırmada, ergenlik dönemindeki bireylerde kişiliğin kariyer planlama ve kariyer araştırma içerisindeki rolünü ele almışlardır. Araştırmanın çalışma grubunu, yaşları 10 ile 12 arasında değişen 414 katılımcı oluşturmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, kariyer araştırmanın kariyere yönelik hedefler ve sosyal destek ile pozitif yönde anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu göstermiştir. Ayrıca deneyime açıklık ve sorumluluk kişilik özelliklerinin kariyer planlama ile doğrudan ilişkili, öz yeterlik ve hedefler aracılığıyla dolaylı bir ilişkisinin olduğu ifade edilmiştir.

Fouad vd. (2009) yürüttükleri çalışmada, kariyer karar verme güçlüklerini azaltmayı amaçlayan kariyer araştırma davranışlarını arttırma temelli bir program geliştirerek bu programın etkililiğini araştırmışlardır. Bu kapsamda araştırmanın katılımcılarını, 73 üniversite öğrencisi oluşturmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen bulgularda, deney grubunda yer alan katılımcıların kariyer karar verme güçlüklerinin azaldığı ifade edilmiştir.

Shea, Ma, Yeh, Lee ve Pituc (2009) yürüttükleri kültür temelli kariyer araştırma grup çalışmasında, kültürün kariyer araştırmaya etkisini fark etmek, kariyer araştırma becerilerinin neler olduğunu öğrenmek, kariyer seçeneklerini fark etmek ve kariyer yaşamında ortaya çıkabilecek problem durumlarının neler olduğunu fark ederek bu problemlerle baş etme becerilerini geliştirmeyi amaçlamışlardır. Bu kapsamda araştırmanın çalışma grubunu, yaşları 17-20 arasında değişen 17 katılımcı oluşturmuştur. 8 haftalık grup oturumları sonunda elde edilen bulgularda, uygulanan grup oturumlarına katılan bireylerin kariyer kararsızlığında anlamlı düzeyde bir azalmanın olduğu, sosyal destek ve özsaygı düzeylerinin arttığı ve kariyere yönelik pratik becerileri edindikleri ifade edilmiştir.

Doğan (2010) tarafından yapılan çalışmada, 9.sınıf öğrencilerine yönelik olarak yürütülen psikoeğitim programının etkililiğini ele alınmıştır. Bu kapsamda kariyer yaşamı ile ilgili kriterler ile kariyerin gerektirdiği ilgi, yetenek ve mesleki değerler konu edinilmiştir. Bu kapsamda araştırmanın çalışma grubunu, deney grubunda ve kontrol grubunda yer alan toplam 30 katılımcı oluşturmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen bulgularda, uygulanan programın deney grubu lehine etkili olduğu ifade edilmiştir.

Janeiro ve Marques (2010) tarafından yapılan çalışmada, ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer başa çıkma stillerindeki kariyer tutumları ele alınmıştır. Bu kapsamda araştırmanın çalışma grubunu, 9-12. sınıf düzeyinde eğitim gören 620 ergen birey oluşturmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre, kariyer planlamanın ve kariyer araştırmanın gelecek beklentisi ile pozitif yönde anlamlı düzeyde ilişkili olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca kariyer araştırmanın, içsel başarı inançları, içsel kariyer kararları ve benlik saygısı ile pozitif yönde anlamlı düzeyde ilişkili olduğu da ilgili araştırma kapsamında ifade edilmiştir.

Kırdök (2010) yürüttüğü çalışmada, bilişsel bilgiyi işleme yaklaşımına göre geliştirilen ve ilgi, yetenek ve değerlerin farkında olma, mesleki bilgi kaynaklarına ulaşma gibi kazanımları içeren mesleki karar verme programının etkililiğini araştırmıştır. Bu kapsamda araştırmanın çalışma grubunu, 9. sınıf düzeyinde eğitim gören 29'u deney, 30'u kontrol grubunda olmak üzere toplam 59 katılımcı oluşturmuştur. Araştırma sonucunda uygulanan

programın, deney grubundaki katılımcıların mesleki olgunluk düzeylerini yükseltmede ve mesleki kararsızlıklarını azaltmada etkili olduğu bulunmuştur.

Hirschi vd. (2011) yürüttükleri boylamsal çalışmada, 8. sınıf düzeyinde eğitim gören bireylerin kariyer hazırlığını etkileyen faktörleri konu edinmişlerdir. Bu kapsamda araştırmanın çalışma grubunu, 349 ergen birey oluşturmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular kendini ve çevreyi araştırma faaliyetlerine katılımın, kariyer kararı ve kariyer seçimini olumlu yönde etkilediğini göstermiştir. Ayrıca algılanan sosyal desteğin de kariyer araştırmayı arttıran bir faktör olduğu da ilgili çalışma kapsamında elde edilen bir bulgu olarak belirtilmiştir.

Rogers ve Creed (2011) yürüttükleri boylamsal çalışmada, ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer araştırma ve kariyer planlama süreçlerini Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı bağlamında ele almışlardır. Bu kapsamda araştırmanın çalışma grubunu, liselerin 10. 11. ve 12. sınıflarında eğitim gören toplam 631 katılımcı oluşturmuştur. Araştırma sonunda elde edilen bulgulara göre, öz yeterlik ve hedef yöneliminin kariyer araştırma ve kariyer planlamayı anlamlı düzeyde yordadığı ifade edilmiştir. Bu bulguya ek olarak kişilik özelliklerinin, bağlamsal ve biyolojik faktörlerin de kariyere ilişkin seçim davranışını yordadığı belirtilmiştir.

Bullock-Yowell vd. (2012) yürüttükleri çalışmada, kariyer araştırmada kariyere ilişkin olumsuz düşüncelerin ve problem çözme öz yeterliğinin rolünü konu edinmişlerdir. Çalışmanın katılımcı grubunu, üniversite düzeyinde eğitim gören 145 katılımcı oluşturmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular kariyere ilişkin olumsuz düşüncelerin, kariyer araştırmayı negatif yönde yordadığını göstermiştir.

Gamboa, Paixao ve de Jesus (2013) yürüttükleri çalışmada, lise öğrencilerinin katıldıkları staj faaliyetlerinin kariyer araştırma davranışlarına olan etkisini konu edinmişlerdir. Bu kapsamda araştırmanın çalışma grubunu, 12. sınıf düzeyinde eğitim gören 346 katılımcı oluşturmuştur. Çalışma sonucunda elde edilen bulgularda, öğrencilerin katıldıkları staj deneyiminin kalitesinin, bireylerin kariyer araştırma davranışını anlamlı düzeyde etkilediği ifade edilmiştir.

Cheung ve Arnold (2014) tarafından yapılan ve 378 üniversite öğrencisinin yer aldığı çalışmada, kariyer araştırma davranışının bireylerin kariyer gelişimleri üzerindeki etkisi hem kesitsel hem de boylamsal analiz yöntemleriyle ele alınmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgularda kariyer araştırma ile kariyer bilgisi ve kariyer karar verme öz-yeterliği ile anlamlı ilişkilere sahip olduğu; çevreye yönelik araştırmanın kariyere ilişkin artan bilgi düzeyiyle birlikte kendini araştırmaya göre kariyer gelişimiyle daha güçlü bir ilişkiye sahip olduğu ifade edilmiştir.

Turan, Çelik ve Turan (2014) yürüttükleri çalışmada, ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer araştırma davranışlarının algılanan sosyal destek tarafından yordanmasını konu edinmişlerdir. Ortaokul düzeyinde 6. 7. ve 8. sınıfta eğitim gören 718 katılımcının yer aldığı araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre aileden, arkadaşlardan ve diğer önemli kişilerden algılanan sosyal desteğin, kariyer araştırma davranışının anlamlı birer yordayıcısı oldukları ifade edilmiştir.

Ferrari vd. (2015) yürüttükleri çalışmalarında ilköğretim ve ortaokul düzeyinde eğitim gören bireylerin, kariyer araştırmaya ilişkin algılarını ve mesleki bilgi düzeylerini araştırmışlardır. Bu kapsamda araştırmanın çalışma grubunu, yaşları 9 ile 13 arasında değişen toplam 120 katılımcı oluşturmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre, katılımcıların sosyal alanda yer alan mesleklere yönelik bilgilerinin geleneksel alanda yer alan mesleklere göre daha yüksek olduğu ve kariyer araştırmanın yaş ile birlikte anlamlı düzeyde artmadığı ifade edilmiştir.

Lazarides vd. (2015) tarafından yapılan çalışmada, bireyler tarafından algılanan sınıf özellikleri (özerklik, yeterlilik ve ilişki) ile öğrencilerin içsel motivasyonları ve kariyer araştırma (kendini ve çevreyi araştırma) arasındaki ilişkiler incelenmiştir. 7. sınıftan 10.sınıfa kadar sınıf düzeyleri değişen toplamda 1780 katılımcının yer aldığı araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, sınıf içerisinde özerklik, yeterlilik ve ilişki boyutlarında birey tarafından algılanan destek ile içsel motivasyon ve kendini araştırma arasında pozitif yönde ve anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu ifade edilmiştir. Bu bulguya ek olarak içsel

motivasyonun, kendini ve çevreyi araştırma ile pozitif yönde ve anlamlı düzeyde ilişkili olduğu ifade edilmiştir.

Aftab ve Malik (2017) yürüttükleri çalışmada, kariyer araştırma davranışının kariyer karar verme üzerindeki etkisinde kariyere yönelik düşüncelerin aracılık rolünü ele almışlardır. Bu kapsamda araştırmanın çalışma grubunda ergenlik dönemindeki 392 birey yer almıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgularda kariyer araştırmanın kariyer karar vermeye etkisinde kariyere yönelik düşüncelerin aracı bir rol üstlendiği ifade edilmiştir.

Özbay (2017) yürüttüğü çalışmasında, ortaokul 8.sınıf öğrencilerine yönelik olarak, bilişsel bilgiyi işleme yaklaşımına dayalı 8 oturumdan oluşan bir program geliştirmiştir. Program kapsamında çalışma grubunda, 28 katılımcı yer almıştır. Yürütülen program kapsamında ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde ihtiyaç duydukları kendi ilgi, yetenek ve mesleki değerlerin farkında olma, meslekleri seçerken hangi özelliklerin önemli olduğunu belirleme ve mesleki karar verme becerisini geliştirme gibi konular ele alınmıştır. Program sonrasında elde edilen bulgularda, uygulanan programın deney grubunda yer alan ergenlik dönemindeki bireylerin mesleki karar verme düzeylerini arttırdığı ifade edilmiştir.

Storme ve Celik (2017) yürüttükleri çalışmada, kariyer araştırma ve kariyer karar verme güçlükleri arasındaki ilişkide yaratıcı öz yeterliğin aracı rolünü incelemişlerdir. Bu kapsamda araştırmanın çalışma grubunu, lisans düzeyinde eğitim gören 415 katılımcı oluşturmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen bulgularda kariyer araştırmanın, motivasyon düşüklüğü nedeniyle kariyer karar verme güçlükleri ile negatif yönde anlamlı düzeyde ilişkili olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca kariyer araştırma içerisinde yer alan kendini araştırmanın işlevsel olmayan inançlarla, çevreyi araştırmanın ise genel kararsızlık ile ilişkili olduğu da araştırma kapsamında elde edilen diğer bulgular olarak belirtilmiştir.

Mutlu (2018), 836 üniversite öğrencisinin yer aldığı çalışmasında, kariyer belirleyicileri ile kariyer araştırma ve kariyer kararsızlığı arasında ilişkileri konu edinmiştir. Sistemler Kuramı temelinde sürdürülen bu çalışmadan elde edilen bulgular, kariyer kararı yetkinlik

beklentisi, kariyer araştırma, beklentiler ile kariyer kararsızlığı arasında pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğunu göstermiştir.

Chan (2018) yürüttüğü çalışmada, sporcuların sosyal destek, kariyer öz-yeterlik, kariyer araştırma ve kariyer seçimleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu kapsamda araştırmanın çalışma grubunu, üniversite düzeyinde eğitim gören 703 sporcu birey oluşturmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, sosyal destek, kariyer öz-yeterliği, kariyer araştırma ve kariyer seçiminin pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermiştir.

Gök (2018) tarafından yapılan çalışmada, ortaokul 8.sınıf öğrencilerine yönelik yürütülen ve altı oturumdan oluşan programda, ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer gelişimlerine yönelik olarak ilgi, yetenek ve değerlerinin farkında olma, meslekleri tanıma ve karar verme gibi konuları ele almıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, 22'si deney 22'si ise kontrol grubunda olmak üzere toplam 44 katılımcı oluşturmuştur. Program sonunda elde edilen bulgularda, uygulanan programın deney grubunda yer alan bireylerin kariyer karar verme güçlüklerini azalttığı ve mesleki olgunluk düzeylerini arttırdığı ifade edilmektedir.

Zhang ve Huang (2018) yürüttükleri çalışmada, beliren yetişkinlik dönemindeki bireylerin kariyerle ilgili algıladıkları akran desteği ve kariyer araştırma arasındaki ilişkide karar verme öz yeterliliğinin aracılık etkisini araştırmışlardır. Bu kapsamda araştırmanın çalışma grubunu, 650 katılımcı oluşturmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre, kariyerle ilgili algılanan akran desteğinin kariyer araştırma ile pozitif ve anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu, kariyer karar verme öz yeterliğinin kariyerle ilgili algılanan akran desteği ve kariyer araştırma arasındaki ilişkiye aracılık ettiği ifade edilmiştir. Son olarak kariyer bilgisi ve akran rol modellerinin, bireylerin kariyer araştırma davranışlarını yalnızca doğrudan değil aynı zamanda kariyer karar verme öz yeterliği yoluyla da anlamlı şekilde yordadığı belirtilmiştir.

Coşgun (2019) tarafından yapılan çalışmada, yetenek, ilgi ve değerlerin farkına varılması ile kariyer alternatifleri hakkında bilgi toplama sürecinin de yer aldığı kariyer karar verme grup rehberliği programının etkililiği araştırılmıştır. Bu kapsamda araştırmanın çalışma grubunu, 10. sınıf düzeyinde eğitim gören 10'u deney ve 10'u kontrol grubunda olmak

üzere toplam 20 katılımcı oluşturmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen bulgularda, deney grubunda yer alan katılımcıların kariyer karar verme güçlükleri kontrol grubunda göre anlamlı düzeyde daha düşük bulunmuştur.

Çelik (2019) yürüttüğü çalışmada, ergen-ebeveyn kariyer uyumunun akademik beklentiler, kariyer araştırma ve okula bağlanma ile ilgili stres arasındaki ilişkilerde aracı rolünü ele almıştır. Bu kapsamda araştırmanın katılımcı grubunu, 476 ergen birey oluşturmuştur. Çalışma sonucunda elde edilen bulgular, ergen-ebeveyn kariyer uyumunun kariyer araştırma ve okula bağlanmayı yordadığını, akademik beklentilerin okula bağlanmayı yordadığını, ancak akademik beklentilerin kariyer araştırmayı yordamadığını göstermiştir.

Godbey ve Gordon (2019) yürüttükleri çalışmalarında, ortaokul düzeyinde eğitim gören bireylerin kariyer araştırma davranışlarını arttıran ve bu davranışı engelleyen faktörleri konu edinmişlerdir. Bu kapsamda ebeveyn katılımının ve kariyer danışmanlığının, ortaokul düzeyinde eğitim gören bireylerin kariyer araştırma davranışlarını arttıran bir faktör olduğu ifade edilmiştir. Bu dönemdeki bireylerin kariyer araştırma davranışını engelleyen faktörler ise, kariyer danışmanlarının kariyer yaşamındaki güncel değişimler konusunda farkındalıklarının düşük olması ve aile-okul iş birliğinin yeterince gerçekleşmemesi olarak ifade edilmiştir.

Jiang vd. (2019) kariyer araştırma konusunda yürüttükleri derleme çalışmasında, kariyer araştırmaya yönelik son 20 yıl içerisinde yaşanan değişime dikkat çekmişlerdir. Çalışma kapsamında çocukluk, ergenlik, genç yetişkinlik ve ileri yetişkinlik dönemleri, kariyer araştırma bağlamında ele alınmıştır. Söz konusu çalışmada ergenlik döneminde kariyer araştırmanın öncülleri bireysel ve çevresel faktörler olmak üzere ikiye ayrılmış; bireysel faktörlerde kariyer karar verme öz yeterliği ve umut gibi inançlar, kişilik özellikleri, kariyere yönelik ilgi, içsel motivasyon ve çalışma deneyimi gibi demografik değişkenler yer alırken, çevresel faktörlerde ise sosyal destek ve okul iklimine değinilmiştir. Ergenlik döneminde kariyer araştırmanın sonuç değişkenleri olaraksa, başarı hedeflerine ve başkaları tarafından değerlendirilen mesleki kimliğe yer verilmiştir.

Şeker ve Kaya (2019) yürüttükleri çalışmada, ilgi, yetenek ve değerler hakkında farkındalık kazanmanın yer aldığı ve mesleki bilgi kaynaklarının konu edinildiği mesleki karar verme programının etkililiğini ele almışlardır. Bu kapsamda araştırmanın çalışma grubunu, 10. sınıf düzeyinde eğitim gören 16'sı deney 16'sı kontrol grubunda olmak üzere toplam 32 katılımcı oluşturmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen bulgularda, deney grubunda yer alan katılımcıların mesleki kararsızlık puanlarının anlamlı düzeyde daha düşük olduğuna yer verilmiştir.

Grant vd. (2021) yürüttükleri çalışmada, ortaokul öğrencilerinin kariyer araştırma sürecini güçlendirmeye amaçlayan küçük grup müdahalesini ele almışlardır. Bu kapsamda ilgili çalışmada, ortaokul öğrencilerinin kariyer araştırma sürecini güçlendirmeye yönelik yapılacak küçük grup müdahalesinde sosyal bağların arttırılmasının, kariyer seçimi ve hedeflerinin etkisinin ele alınmasının, kariyere ilişkin değerlerin ve bu değerlerin eğitim yaşamıyla ilişkisinin anlaşılmasının, çalışma yaşamına ilişkin kendini araştırmayı geliştirmenin, kariyer araştırmaya yönelik teknoloji kullanımının arttırılmasının, kariyer araştırma sonrasında elde edilen bilgilerin yorumlanmasının, kariyer araştırma sonrasında ebeveynlerle iletişim kurulmasının ve geçmiş bağlamında kariyer geleceğinin tasarlanmasının yer alması gerektiğini ifade etmişlerdir.

Karaçay (2021) tarafından yürütülen çalışmada, yeteneklerin, ilgilerin ve değerlerin fark edilerek mesleki bilgi kaynaklarına ulaşma yöntemlerinin konu edinildiği kariyer karar verme davranışlarını geliştirme psikoeğitim programının etkililiği ele alınmıştır. Bu kapsamda araştırmanın çalışma grubunu, 10.sınıf düzeyinde eğitim gören 15'i deney 15'i kontrol grubunda olmak üzere toplam 30 katılımcı oluşturmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen bulgularda uygulanan psikoeğitim programının, deney grubundaki katılımcıların kariyer karar verme güçlüklerini anlamlı düzeyde azalttığına yer verilmiştir.

Kiteki (2021) yürütmüş olduğu çalışmada, göç yoluyla gelen genç bireylerde kültüre duyarlı kariyer araştırma grup çalışmalarına ilişkin önerileri ele almıştır. Çalışmada, göç yoluyla gelen genç bireylere yönelik yürütülecek grup çalışmalarında ele alınması gereken boyutlar ilgi, yetenek ve değerlerin değerlendirilmesi, kariyer gelişiminde kültürel

etmenlerin ve rol modellerinin etkisinin ele alınması, liseden üniversite yaşamına geçişteki olası engellerin değerlendirilmesi, çalışma yaşamında ırksal ayrıma dayalı engellerin değerlendirilmesi, öz geçmiş oluşturma ve oturumların değerlendirilmesi şeklinde sıralanmıştır.

Kleine vd. (2021) kariyer araştırma davranışına yönelik bir meta analiz çalışması gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışmada kariyer araştırmanın, üç temel bilişsel yapı olarak ifade edilen kariyer karar verme öz yeterliliği, sonuç beklentileri ve kariyer araştırma hedefleri ile pozitif yönde ilişkili olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca kariyer karar verme öz yeterliği ve sonuç beklentilerinin, kariyer araştırma hedefleri aracılığıyla kariyer araştırma üzerinde etkili olduğu saptanmıştır. Son olarak kariyer araştırmanın, kariyere ilişkin sosyal destek ve kariyer kararı ile ilişkili olduğu ilgili meta analiz çalışması kapsamında belirtilmiştir.

Lau vd. (2021) yürüttükleri çalışmada 8 hafta süreli kariyer araştırma müdahale programının, kariyer olgunluğuna ve benlik kavramına etkilerini konu edinmişlerdir. Bu kapsamda araştırmanın çalışma grubunu Malezya'da lise düzeyinde eğitim gören 139 katılımcı oluşturmuştur. Çalışma sonucunda elde edilen bulgularda, deney ve kontrol grupları arasında deney grubu lehine kariyer olgunluğu ve benlik kavramı açısından pozitif yönde anlamlı düzeyde değişim olduğu ve bu değişimin yapılan izleme çalışmasında da sürdüğü ifade edilmiştir.

Özaydın ve Siyez (2021) çalışmalarında, Tracey, Lent, Brown, Soresi ve Nota (2006) tarafından geliştirilen Kariyer Keşfi Ölçeği'ni Türkçeye uyarlayarak 4-7. sınıflar için psikometrik özelliklerini incelemişlerdir. Bu kapsamda araştırmanın birinci çalışma grubunu 816, ikinci çalışma grubunu ise 148 birey oluşturmuştur. Çalışma sonucunda elde edilen bulgularda, ölçeğin orijinal çalışmadaki gibi tek faktörlü bir yapıdan oluştuğu ve 4-7.sınıflar için kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu belirtilmiştir.

Jemini Gashi, Bërxulli, Konjufca vd Cakolli (2023) tarafından yürütülen araştırmada, grup çalışmaları temelinde gerçekleştirilen kariyer gelişim müdahalesinin etkililiği ele alınmıştır. Katılımcı grubunda yaşları 16 ile 18 arasında değişen 47 lise öğrencisinin yer aldığı çalışmada, kişisel farkındalık, kariyer araştırma, bir üst eğitim kurumu ve kariyer

seçenekleri ile karar vermeyi içeren modüller atölye çalışmaları, grup tartışmaları, bireysel etkinlikler ve ikili grup çalışmaları şeklinde yürütülmüştür. Araştırma sonucunda elde edilen bulgularda, uygulanan programın katılımcı grupta yer alan bireylerin kariyer karar verme öz yeterliklerini arttırmada ve kariyer hedeflerini belirlemede etkili olduğu belirtilmiştir.

Julien, Lexis ve Church (2023) yürüttükleri çalışmada, oluşturdukları kariyer araştırma modülünün etkililiğini ele almışlardır. Bu kapsamda araştırmanın çalışma grubunu, üniversite düzeyinde eğitim gören 265 katılımcı oluşturmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen bulgularda oluşturulan kariyer araştırma modülünün, bireylerin kariyer araştırma davranışlarına katılımını desteklediği ve katılımcılar için etkili bir kariyer geliştirme aracı olduğu ifade edilmiştir.

Karalar (2023) tarafından ortaokul öğrencilerine yönelik yürütülen çalışmada, bireylerin kariyer gelişimini destekleyici karar verme becerilerine yönelik çevrim içi programının etkililiği incelenmiştir. 3 aşamada ve 10 etapta yürütülen programın son aşamasındaki uygulamaya deney ve kontrol gruplarında yer alan toplam 1200 birey katılmıştır. Uygulanan program sonucunda elde edilen bulgularda, geliştirilen yazılım programının deney grubu lehine pozitif yönde anlamlı ve etkili olduğu ifade edilmiştir.

Yukarıda ifade edilen, gerek yurt içinde gerekse yurt dışında yapılan çalışmalarda ortaokul düzeyinde eğitim gören bireylerin kariyer araştırma davranışlarını geliştirmeye yönelik çalışmaların sınırlı düzeyde olduğu görülmektedir. İlgili araştırmalarda bireylerin kariyer araştırma davranışlarını geliştirmeye yönelik çalışmaların daha çok ortaöğretim ve üniversite düzeyinde eğitim gören bireylere dönük olduğu, bu çalışmaların çoğunlukla yüz yüze gerçekleştirildiği ve teknoloji destekli çalışmaların her ne kadar son yıllarda artış gösterse de sınırlı düzeyde olduğu görülmektedir. Benzer bir sınırlılığın ortaokul düzeyinde eğitim gören bireylerin kariyer araştırma davranışlarını belirlemede de olduğu, hâlihazırda bu konuda ülkemizde kullanılan ölçme araçlarının bazı sınırlılıklar taşıdığı (örneğin kariyer araştırma davranışının tek bir boyut olarak ele alınması gibi) ifade edilebilir. Mevcut çalışmada, ilgili araştırmalardaki sınırlılıklara dayalı olarak ortaokul

8.sınıf düzeyinde eğitim gören bireylere yönelik olarak bir psikoeğitim programı geliştirilmiştir. Bu çalışmada, etkileşim temelli ve teknolojik araçların etkin kullanıldığı çevrim içi bir psikoeğitim programının ve kariyer araştırma davranışının her iki boyutunu da ayrı ayrı ele alan bir ölçme aracının geliştirileceği göz önünde bulundurulduğunda, ilgili çalışmanın alanyazına önemli katkılar getireceği öngörülmektedir.

BÖLÜM III

YÖNTEM I

Ergenlerin kariyer araştırma davranışlarını geliştirme psikoeğitim programının etkililiğinin ele alındığı bu çalışma, iki aşamada gerçekleştirilmiştir. İlk aşamada ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer araştırma davranışlarını belirlemeye yönelik ölçek geliştirme, ikinci aşamada ise psikoeğitim programının uygulanması yer almaktadır. Bu kapsamda Bölüm III ve Bölüm IV'de ölçek geliştirmeye yönelik yöntem ve bulgulara, Bölüm V ve Bölüm VI'da ise psikoeğitim programına ilişkin yöntem ve bulgulara yer verilmiştir.

Çalışma Grubu

Kariyer Araştırma Ölçeği'nin geliştirilmesi amacıyla, açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri için iki farklı çalışma grubundan veri toplanmıştır.

Çalışma Grubu 1

Araştırmada ilk olarak açımlayıcı faktör analizini gerçekleştirmek amacıyla yaşları 11 ile 15 arasında farklılaşan, yaş ortalaması 12.56 olan (Ss = .92) 323 (168 kız, 155 erkek) bireye ulaşılmıştır. Çalışma grubunda yer alan bireylerin 143'ü 6.sınıfa, 98'i 7.sınıfta, 82'si ise 8.sınıfta eğitim görmektedir. Çalışma Grubu 1'e ait demografik özelliklere Tablo 1'de yer verilmiştir.

Tablo 1

Çalışma Grubu 1'in Demografik Özellikleri

Değişken		N	%
Cinsiyet	Kız	168	52,0
	Erkek	155	48,0
Sınıf	6. Sınıf	143	44,3
	7. Sınıf	98	30,3
	8. Sınıf	82	25,4
Toplam		323	100,0

Çalışma Grubu 2

Araştırmada doğrulayıcı faktör analizini gerçekleştirmek amacıyla yaşları 11 ile 15 arasında farklılaşan, yaş ortalaması 12.76 olan (Ss = .93) 306 (176 kız, 130 erkek) bireye ulaşılmıştır. Çalışma grubunda yer alan bireylerin 100'ü 6.sınıfa, 94'ü 7.sınıfta, 112'si ise 8.sınıfta eğitim görmektedir. Çalışma Grubu 2'ye ait demografik özelliklere Tablo 2'de yer verilmiştir.

Tablo 2

Çalışma Grubu 2'nin Demografik Özellikleri

Değişken		N	%
Cinsiyet	Kız	176	57,5
	Erkek	130	42,5
Sınıf	6. Sınıf	100	32,7
	7. Sınıf	94	30,7
	8. Sınıf	112	36,6
Toplam		306	100,0

Veri Toplama Araçları

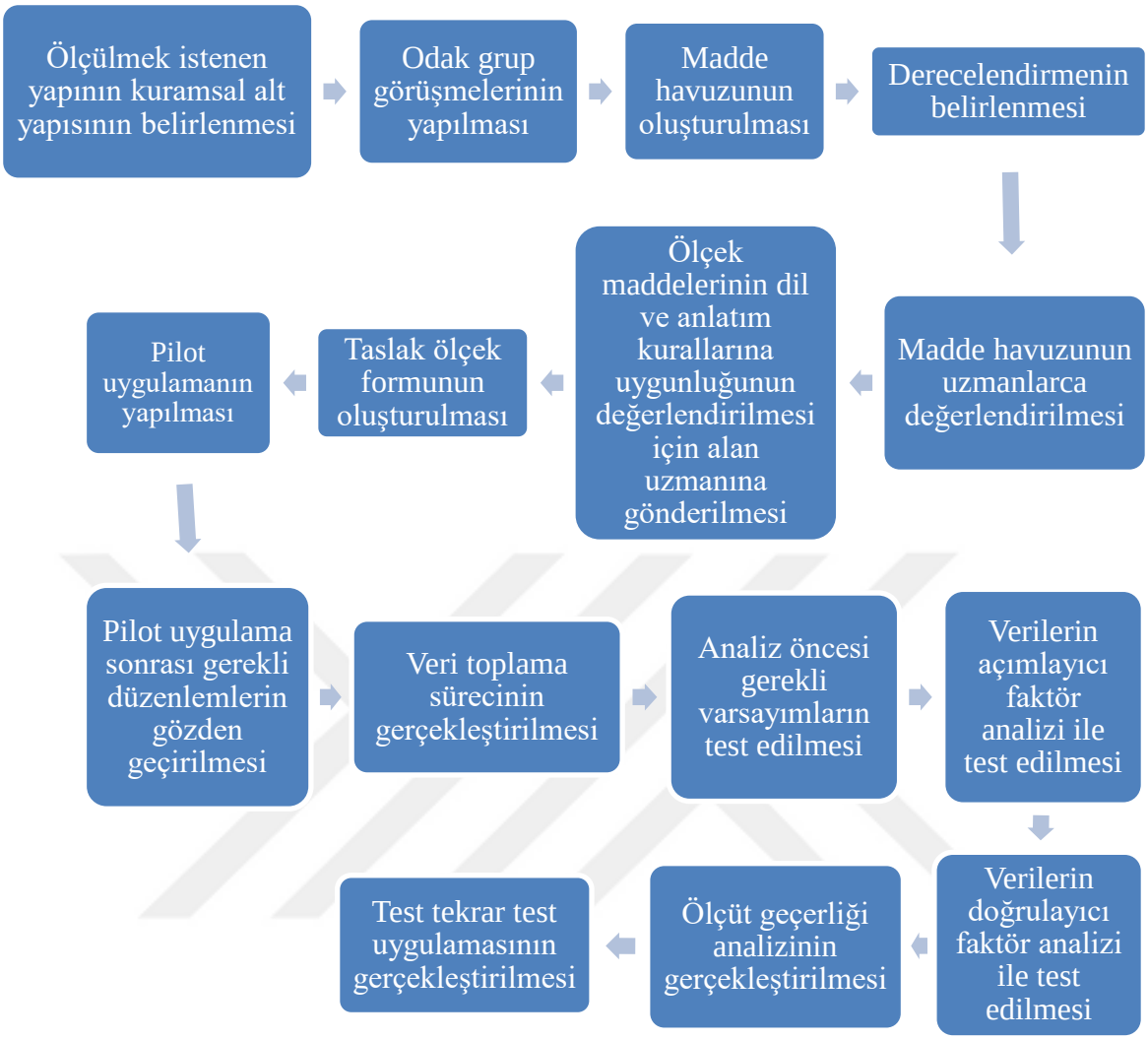
Araştırmada veri toplama araçları olarak Kişisel Bilgi Formu, Kariyer Araştırma Ölçeği, Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeği ve Kariyer Kaynakları Ölçeği Ergen Formu kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacılar tarafından hazırlanan kişisel bilgi formunda katılımcıların yaş, cinsiyet, sınıf düzeyi ve öğrenim gördükleri okul türüne ait demografik bilgileri içeren maddeler yer almaktadır. İlgili forma EK-1'de yer verilmiştir.

Kariyer Araştırma Ölçeği

Bu araştırma kapsamında geliştirilen Kariyer Araştırma Ölçeği, erken ergenlik dönemindeki 6. 7. ve 8. sınıf öğrencilerinin kariyer araştırma davranışlarını ölçmeyi amaçlamaktadır. Ölçeğin geliştirilmesi sürecinde, Şekil 1'de gösterildiği gibi sistematik bir süreç yürütülmüştür (Erkuş, 2012; Tezbaşaran, 2008). Tüm süreç sonunda elde edilen ölçeğe ilişkin örnek maddelere ise EK-2'de yer verilmiştir.



Şekil 1. Kariyer Araştırma Ölçeği geliştirme aşamaları

Ölçeğin gelişitirilme süreci aşamalar halinde sıralanmıştır:

1. Aşama: Ölçeğin geliştirilme sürecinde ilk olarak ölçülmek istenen yapı olan kariyer araştırma davranışının kuramsal alt yapısı araştırılmıştır. Alanyazında kariyer araştırma davranışı içerisinde kendini ve çevreyi araştırma olmak üzere iki alt boyutun olduğu vurgulanmaktadır (Atkinson & Murrell, 1988; Greenhaus, 1988; Hirschi, 2009). Kendini araştırma, kariyere yönelik seçimlerin olası sonuçlarını dikkate alarak bireyin kendi yetenek ve ilgilerini öznel olarak değerlendirmesini ifade etmektedir (Stumpf vd., 1984). Çevreyi araştırma ise, bireyin yakın ve uzak

çevresinde yer alan faaliyetlere katılmaya olan istekliliğini belirtmektedir (Stumpf vd., 1983).

2. Aşama: Kariyer Araştırma Ölçeği'nin geliştirilme sürecinde ikinci aşama, odak grup görüşmelerini oluşturmaktadır. Odak grup görüşmeleri, kısa bir zaman diliminde hedeflenen konu ile ilgili ayrıntılı bilgi edinmeye yarayan bir tekniktir (Morgan, 1998). Bu teknik kullanılarak, ölçeğin geliştirileceği hedef grubu oluşturan ve erken ergenlik döneminde yer alan ortaokulların 6. 7. ve 8. sınıfta eğitim gören toplamda 11 katılımcı ile odak grup görüşmesi gerçekleştirilmiştir. Görüşme kapsamında ilk olarak odak grup süreci hakkında bireylerin yaş ve gelişim düzeyine uygun kısa bir bilgilendirme yapılmış; ardından bu çalışmaya katılmada gönüllülüğün önemi vurgulanmıştır. Ardından katılımcılara kariyer araştırma davranışının alt boyutları olan kendini araştırma için 4 (*Örn: Kendi kişisel özellikleriniz hakkında (yetenekleriniz ve ilgileriniz gibi) neleri araştırmaya özen gösteriyorsunuz?*), çevreyi araştırma boyutu için 4 (*Örn: Seçmeyi düşündüğünüz meslek/meslekler hakkında nerelerden bilgi topluyorsunuz?*) olmak üzere toplamda 8 soru yöneltilmiştir. Alınan cevaplar görüşme esnasında anlık olarak araştırmacı tarafından not edilmiş; özellikle katılımcılara açık uçlu sorular yöneltilerek (örneğin meslekler hakkında alınan bilgi kaynaklarının başka nerelerden olabileceği gibi) sorulan sorulara daha fazla yanıt alınması amaçlanmıştır. Alınan yanıtlarda odak gruptaki katılımcıların kendini araştırma boyutunda özellikle kendi yetenek, ilgi ve değerlerini fark etmek adına özellikle okul içerisinde deneyimleme isteğinde oldukları, çevreyi araştırma boyutunda ise aileler, akranlar ve öğretmenlerin önemli yardım kaynakları olduğu görülmüştür.

3. Aşama: Ölçeğin geliştirilme sürecindeki üçüncü aşamada, madde havuzu oluşturulmuştur. Madde havuzu oluşturulurken, ilk iki aşamadaki kariyer araştırma davranışının kuramsal alt yapısından ve odak grup görüşmelerinden elde edilen verilerden yararlanılmıştır. Maddelerin yazılması sürecinde kariyer araştırma davranışını içermesi, her bir maddenin ayrı bir özelliği temsil etmesi, Türkçe dil

bilgisi kurallarına uygunluğu ile hedef grubun yaş ve gelişim özelliklerine yönelik olmasına dikkat edilmiştir. Bununla birlikte madde havuzunun oluşturulması sürecinde ölçek geliştirme konusunda deneyimli doktora derecesine sahip üç, kariyer psikolojik danışmanlığı alanında çalışan doktora derecesine sahip iki uzmandan görüş alınmıştır. Görüş alınması sürecinde madde havuzu oluşturulurken maddelerin oluşturulması, bu maddelerin yaş ve gelişim seviyesine uygunluğu ve maddelerin ifade edilişlerinde kullanılan dil (Örneğin fiillerin çekimi) gibi konular ele alınmıştır. Bu kapsamda ilk olarak kendini araştırma boyutunda 21, çevreyi araştırma boyutunda 19 olmak üzere toplamda 40 maddeden oluşan madde havuzu oluşturulmuştur.

4. Aşama: Ölçeğin geliştirilme sürecinin dördüncü aşamasında, ölçeğin derecelendirmesi belirlenmiştir. Hedef grubun yaş ve gelişim özellikleri dikkate alınarak ölçeğin 5'li Likert tipi (1 = Hiç uygun değil, 2 = Uygun değil, 3 = Kısmen uygun, 4 = Uygun, 5 = Tamamen uygun) derecelendirme üzerinden yanıtlanması amaçlanmıştır.

5. Aşama: Ölçeğin geliştirilme sürecinde beşinci aşamada, madde havuzunun uzmanlarca değerlendirilmesi sağlanmıştır. Bu kapsamda kariyer psikolojik danışmanlığı alanında çalışan ve doktora eğitimini tamamlamış 4 uzmandan ölçeğin yönergesini, derecelendirme tipini ve tüm maddelerini uygun, kısmen uygun ve uygun değil olarak değerlendirmeleri istenmiş; varsa önerilerini açıklama kısmında belirtmeleri talep edilmiştir. Ardından tüm uzmanlardan gelen görüşler incelenerek ölçeğin madde havuzunda yer alan 40 maddeden 5 maddenin çıkartılmasına karar verilmiştir. Bu maddelerden 3 madde, diğer maddelerle olan ilişkisi (binişikliği), 2 madde ise ait olduğu kariyer araştırma davranışının alt boyutuna olan ilişkisinin muğlaklığı nedeniyle madde havuzundan çıkartılmıştır.

6. Aşama: Ölçeğin geliştirilme sürecinin altıncı aşamasında, ölçek maddelerinin dil ve anlatım kurallarına uygunluğunun değerlendirilmesi için alan uzmanına gönderilmesi yer almaktadır. Bu kapsamda Türkçe eğitimi alanında 10 yıl ve

üzerinde çalışan 2 uzmana, ölçek taslağı gönderilerek dil ve anlatım açısından değerlendirmeleri istenmiştir. Bu değerlendirmelerden sonra toplamda 7 madde ile yönergede önerilen düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Bu maddelerden 5 madde noktalama işaretlerinin kullanımı, 2 madde ise özne yüklem uyumsuzluğu nedeniyle yeniden düzenlenmiştir.

7. Aşama: Ölçeğin geliştirilme sürecinin yedinci aşamasında taslak ölçek formu oluşturulmuştur. Bu formda 19'u kendini araştırma, 16'sı ise çevreyi araştırma boyutunda olmak üzere toplamda 35 maddeye yer verilmiştir.

8. Aşama: Ölçeğin geliştirilme sürecinin sekizinci aşamasında, pilot çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda pilot çalışmaya 6.sınıf düzeyinden 42, 7.sınıf düzeyinden 35 ve 8.sınıf düzeyinden 34 olmak üzere toplam 111 öğrenci katılmıştır. Pilot uygulamada taslak ölçeğin yönergesi ile tüm maddeleri uygulayıcı tarafından yüksek sesle okunarak her bir maddenin ne anlama geldiği sorulmuş; ardından yönerge ve maddelerin anlaşılır olup olmadığı sorusu yöneltilmiştir.

9. Aşama: Kariyer Araştırma Ölçeği'nin geliştirilme sürecinin dokuzuncu aşamasında, pilot uygulama sonrası gerekli düzenlemelerin gözden geçirilmesi yer almaktadır. Bu aşamada taslak ölçekteki yönerge, derecelendirme ve tüm maddeler yazım, metin büyüklüğü ve hizalandırma gibi konular bağlamında gözden geçirilerek ana uygulama öncesi taslak ölçeğin hazır hale getirilmesi sağlanmıştır.

10. Aşama: Ölçeğin geliştirilme sürecinin onuncu aşamasında, veri toplama sürecinin gerçekleştirilerek taslak ölçeğin güvenirlik ve geçerlik çalışmalarının yapılması yer almaktadır. Bu kapsamda Gazi Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan alınan araştırma izni (EK-3) ile veri toplama sürecinin gerçekleştirileceği İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nden alınan araştırma izni (EK-4), verilerin toplanması planlanan okul idarelerine ulaştırılmıştır. Veri toplama süreci öncesinde, çalışmanın gerçekleştirileceği ortaokulların okul idareleri ile iletişime geçilerek araştırmanın amacı ve yöntemi konusunda bilgi verilmiştir. Daha sonra sekiz farklı ortaokulda

veri toplama süreci yürütülmüştür. Veri toplama sürecinin başlangıcında katılımcıların ilk olarak araştırmaya gönüllü olarak katılımlarına yönelik onamları alınmıştır. Daha sonra araştırmanın amacı, yöntemi ve gizlilik gibi konularda açıklama yapılmıştır. Ardından yönerge tanıtılarak maddelerin nasıl yanıtlanacağı konusunda örnek maddeler gösterilerek açıklama yapılmıştır. Son olarak katılımcıların herhangi bir sorusu olup olmadığı sorulmuş ve taslak ölçekleri yanıtlamaları istenmiştir. Her bir uygulama ortalama olarak 20 dakika sürmüş; veri toplama süreci 14 gün sonunda tamamlanmıştır.

Veri toplama sürecinin tamamlanmasından sonra analiz öncesi gerekli varsayımların test edilmesi, verilerin açımlayıcı faktör analizi ile test edilmesi, verilerin doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmesi, ölçüt geçerliğinin test edilmesi ve test tekrar test uygulamasının gerçekleştirilmesi aşamaları sırasıyla yürütülmüştür. Bu aşamalara ait bilgilere Bulgular kısmında yer verilmiştir.

Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeği

Bu araştırma kapsamında geliştirilen Kariyer Araştırma Ölçeği'nin, ölçüt geçerliğinin belirlenmesinde kullanılan Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeği, Schultheiss ve Stead (2004) tarafından geliştirilmiş, Türkçeye uyarlama çalışması ise Bacanlı, Özer ve Sürücü (2006) tarafından yapılmıştır. İlköğretim 4.sınıf ve ortaokul kademesindeki bireylerin kariyer gelişim düzeylerini ölçmeyi amaçlayan Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeği, 52 maddeden ve sekiz alt faktörden oluşmaktadır. Ölçek 5'li Likert tipi değerlendirme üzerinden yanıtlanmaktadır. Bu çalışma kapsamında ölçeğin merak/araştırma alt ölçeği kullanılmıştır.

Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeğinin Cronbach alfa (α) güvenirlik katsayısı, ölçeğin tümü için .78, bilgi alt ölçeği için .64, merak/araştırma alt ölçeği için .60, ilgiler alt ölçeği için .64, denetim odağı alt ölçeği için .76, anahtar figürler alt ölçeği için .49, zaman perspektifi alt ölçeği için .65, planlama alt ölçeği için .81 ve benlik kavramı alt ölçeği için

.73 olarak bulunmuştur (Bacanlı vd., 2006). Bu araştırmada kullanılan merak/araştırma alt ölçeği için Cronbach alfa (α) güvenirlik katsayısı .71 olarak bulunmuştur. Kullanılan alt ölçeğe ilişkin örnek maddeler EK-5'te sunulmuştur.

Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu

Kariyer Araştırma Ölçeği'nin ölçüt geçerliğinin belirlenmesinde kullanılan bir diğer ölçme aracı Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu Marciniak, Hirschi, Johnston ve Haenggli, (2021) tarafından geliştirilmiş, Türkçeye Öztemel ve Mercan (2022) tarafından uyarlanmıştır. Ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer kaynaklarını ölçmeyi amaçlayan ölçekte, her biri 3 maddeden oluşan toplam 12 alt ölçek bulunmaktadır. Bu araştırmada ise ölçeğin kariyer araştırma (*Örn: Meslekler ve işler hakkında bilgi toplarım*.) ve kendini araştırma (*Örn: Bir meslekte benim için neyin önemli olduğunu sık sık düşünürüm.*) alt ölçekleri kullanılmıştır. Ölçekte yer alan maddeler 5'li Likert tipi (1= Hiç doğru değil, 5= Tamamen doğru) değerlendirme üzerinden yanıtlanmaktadır. Orijinal çalışmada alt ölçeklerin Cronbach alfa (α) iç tutarlık katsayıları .69 ile .90 arasında, madde faktör yükleri ise.49 ile .90 arasında farklılaşmaktadır. Ölçeğin uyum indeksleri açısından ise yeterli ölçütleri karşıladığı ifade edilmektedir (Marciniak vd., 2021). Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun puanlanması, her bir alt ölçeğe ait toplam puanların o alt ölçekte yer alan madde sayısına bölünmesiyle elde edilen ortalama puanlar üzerinden yapılmaktadır. Uyarlama çalışmasında ise ölçeğin ölçüm değişmezliğine ilişkin elde edilen bulgular, son kariyer seçimine göre ölçüm değişmezliğinin sağlandığını göstermektedir. Ölçekteki alt ölçeklere ait Cronbach alfa (α) iç tutarlık katsayıları .76 ile .91 arasında (Bu çalışmada kullanılan kariyer araştırma alt ölçeği için .79, kendini araştırma alt ölçeği için .77), test tekrar test korelasyon katsayıları ise .49 ile .76 arasında farklılaşmaktadır (Öztemel & Mercan, 2022). Bu araştırmada kullanılan kariyer araştırma alt ölçeği için Cronbach alfa (α) iç tutarlık katsayısı .73, kendini araştırma alt ölçeği için .74 olarak bulunmuştur. Kullanılan alt ölçeklere ilişkin maddeler EK-6'da sunulmuştur.

Verilerin Toplanması

Verilerin toplanması sürecinde ilk olarak kullanılacak veri toplama araçlarını uyarlayan araştırmacılardan ölçeğin kullanım izni ile ölçek formu talep edilmiştir (EK-7). Ardından Gazi Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan izin alınmıştır (EK-3). Son olarak veri toplama sürecinin gerçekleştirileceği ilin Millî Eğitim Müdürlüğü'nden araştırma izni alınmıştır (EK-4). Gerekli izin prosedürleri tamamlandıktan sonra veri toplama sürecinin yürütüleceği okul idareleri ile iletişime geçilerek araştırmanın amacı ve yöntemi gibi konularda bilgi verilmiştir. Veri toplama süreci başlangıcında katılımcıların araştırmaya gönüllü olarak katılmaları için rızaları alınmıştır. Veri toplama sürecinde her bir uygulama ortalama 20 dakika sürmüş; veri toplama süreci 14 gün sonunda tamamlanmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmada yer alan veri toplama araçlarından elde edilen verilerin analizinden önce ilk olarak kayıp veri, uç değer ve normallik analizi gerçekleştirilmiştir. Daha sonra verilere ait betimsel istatistikler (ortalama ve standart sapma değerleri) hesaplanmıştır. Ardından Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) için gerekli varsayımlar (örneklem büyüklüğü, madde sayısı, KMO değeri) test edilmiştir. Açımlayıcı faktör analizi sonrasında elde edilen taslak ölçek, Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yöntemi ile test edilerek alanyazında yer alan uyum indeksleri bağlamında incelenmiştir. Oluşturulan nihai ölçeğin ölçüt geçerliği için korelasyon analizi, test tekrar test güvenirliği içinse eşleştirilmiş örneklemler için *t* testi uygulanmıştır.

Araştırmada yer alan veri toplama araçlarından elde edilen verilerin analizinde, uygun istatistiksel yöntemler kullanılmıştır. SPSS 25.0 ve JASP 0.17.1.0. paket programlarından yararlanılmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR I

Bu bölümde Kariyer Araştırma Ölçeği'nin geliştirilmesi sürecinde elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Analizler Öncesi Gerekli Varsayımların Test Edilmesine İlişkin Bulgular

Kariyer Araştırma Ölçeği'nin geçerlik ve güvenirlik analizlerinin yapılmasından önce, gerekli varsayımlar test edilmiştir. Bu varsayımlar, kayıp verilerin ve uç değerlerin analizi, normallik varsayımının test edilmesi ve faktör analizi için KMO değerinin incelenmesi şeklindedir.

Kayıp Verilerin Analizi

Çalışma kapsamında ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizlerini gerçekleştirmek amacıyla toplanan verilerin tamamı bilgisayar ortamında kodlanmış ve kaydedilmiştir. Ardından katılımcıların ölçek maddelerine verdikleri yanıtlar incelenmiş ve katılımcıların tüm maddelere yanıt verdikleri görüldüğünden toplanan verilerde kayıp veriye rastlanılmamıştır.

Uç Değerlerin Analizi

Uç değerler, veri setinde yer alan değişkenler içerisinde diğer değerlerden ayrışan ve gerçekleştirilecek analizleri olumsuz yönde etkilemesi muhtemel değişken olarak ifade edilmektedir (Tabachnick & Fidell, 2007). Bu doğrultuda hem açımlayıcı hem de doğrulayıcı faktör analizinde yer alan uç değerler, z puanları, kutu grafikleri ve histogramlar aracılığıyla incelenmiştir. İncelemeler sonunda uç değer olduğu düşünülen değerler Mahalanobis uzaklık yöntemi kullanılarak tekrar incelenmiştir. Son aşamada açımlayıcı faktör analizine ait 334 veriden 11 verinin, doğrulayıcı faktör analizine ait 319 veriden ise 13 katılımcıya ait verinin çıkartılmasına karar verilmiş, bu veriler araştırmadaki çalışma grubuna ait verilerin dışında tutulmuştur. Böylelikle araştırmanın açımlayıcı faktör analizine ait olan Çalışma Grubu-1'de 323, doğrulayıcı faktör analizine ait olan Çalışma Grubu-2'de ise 306 katılımcı yer almıştır.

Uç değerlerin analizinden sonra, açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi için gerekli olan örneklem büyüklükleri incelenmiştir. Bryman ve Cramer (2001), örneklem büyüklüğünün ölçekteki madde sayısının en az 5 katı olmasının gerektiğini ifade etmektedir. Comrey ve Lee (1992) ise, 300 kişiden oluşan bir örneklem büyüklüğünün analizleri gerçekleştirmek için iyi bir büyüklük olduğunu vurgulamaktadır. Bu anlamda araştırmada yer alan çalışma gruplarının, örneklem büyüklüğü açısından yeterli olduğu söylenebilir.

Normallik Varsayımının Test Edilmesi

Kariyer Araştırma Ölçeği'nin faktör analizinin gerçekleştirilmesi amacıyla, verilerin normal dağılımdan gelip gelmediği incelenmiştir. Bu bağlamda Çalışma Grubu-1'e ait verilerin basıklık ve çarpıklık katsayıları hesaplanarak Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3

Kariyer Araştırma Ölçeği Maddelerine İlişkin Betimsel İstatistikler

Madde	$\bar{X}$	*SS*	Basıklık	Çarpıklık
M1	3,98	.97	.67	-.91
M2	4,10	.93	-.07	-.79
M3	3,47	1,14	-.64	-.38
M4	4,40	.86	1,97	-1,49
M5	4,03	1,05	-.06	-.91
M6	3,61	1,12	-.43	-.50
M7	3,52	1,13	-.61	-.41
M8	3,46	1,19	-.63	-.44
M9	3,52	1,17	-.58	-.46
M10	4,27	.89	1,07	-1,19
M11	4,08	1,02	.85	-1,12
M12	3,92	1,20	-.38	-.83
M13	3,95	1,06	.35	-.92
M14	3,79	1,17	-.36	-.74
M15	4,07	1,05	.83	-1,13
M16	3,99	1,02	.27	-.88
M17	3,95	1,05	.29	-.92
M18	3,84	1,13	-.06	-.79
M19	3,74	1,14	-.50	-.59
M20	3,98	1,02	.35	-.91
M21	4,01	1,11	.15	-.97
M22	3,67	1,20	-.70	-.55
M23	3,99	1,01	.36	-.90
M24	3,58	1,20	-.66	-.50
M25	3,55	1,27	-.81	-.49
M26	3,57	1,34	-.93	-.49
M27	3,58	1,21	-.68	-.46
M28	3,34	1,20	-.79	-.35
M29	3,37	1,21	-.73	-.40
M30	3,88	1,03	-.16	-.68
M31	3,08	1,28	-1,02	-.06
M32	3,96	1,08	.12	-.90
M33	4,24	.92	1,60	-1,31
M34	3,75	1,20	-.27	-.75
M35	3,28	1,38	-1,19	-.23

Kline (2010) çarpıklık değerinin +3 ve -3, basıklık değerinin ise +10 ve -10 aralığında olmasının, verilerin normal dağılımdan geldiği şeklinde yorumlanabileceğini belirtmektedir. Tablo 3'te yer alan değerler incelendiğinde basıklık değerlerinin +1,97 ve -1,19, çarpıklık değerlerinin ise -1,49 ve -.06 arasında olduğu görülmektedir. Buna göre, araştırmada faktör analizi için kullanılacak verilerin normal dağılımdan geldiği söylenebilir.

Faktör Analizi İçin KMO Değerinin ve Bartlett Testinin İncelenmesi

Açımlayıcı faktör analizine ait verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığı, Kaiser-Meyer Olkin (KMO) değeri ve Bartlett testi ile incelenmiştir. Field (2005), faktör analizi için KMO değerinin .60 değerinden yüksek bir değer alması gerektiğini ifade etmektedir. Bartlett (1950) ise, Bartlett testi sonuçlarının anlamlı olmasının değişkenler arasındaki ilişkilerinde anlamlı olduğu şeklinde yorumlanabileceğini ifade etmiştir. Bu doğrultuda 35 madde ve 323 katılımcı üzerinde gerçekleştirilen faktör analizinde, KMO değerinin .910, Bartlett testi sonucunun ise anlamlı olduğu görülmüştür (χ^2=3855,417; sd=595; p<,001). Bu sonuçlar bağlamında 323 katılımcıdan elde edilen verilerin, faktör analizi için uygun olduğu görülmüştür.

Açımlayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Bu çalışma kapsamında geliştirilen Kariyer Araştırma Ölçeği'nin alt faktörleri arasında ilişki olduğu düşünüldüğünden, döndürme yöntemlerinden promax döndürme yöntemi seçilmiştir (Tabacknick & Fidell, 2007). 35 madde üzerinden promax döndürme yöntemiyle gerçekleştirilen açımlayıcı faktör analizi, aşağıdaki kriterler göz önünde bulundurularak gerçekleştirilmiştir.

- Ölçekte kendini araştırma ve çevreyi araştırma alt boyutları olduğundan faktör sayısının 2 olarak seçilmesi,
- Faktörler altında toplanan maddelerin o faktördeki alt boyuta ait olması,
- Her iki faktörün öz değerinin en az 1 olması (Kaiser, 1974),
- Açıklanan varyans oranının en az %50 olması (Thompson, 2004),
- Her bir faktör altında en az 3 maddenin yer alması (Comrey, 1988),
- Faktörler altında oluşan maddelerin faktör yük değerlerinin .40 ve üzerinde olması (Tabachnick & Fidell, 2007)
- Her iki faktöre de yük veren maddelerin madde faktör yükleri arasında en az .20 farkın olması (Howard, 2016).

Yukarıdaki ifade edilen kriterler göz önünde bulundurularak promax döndürme yöntemiyle faktör analizi işlemi tekrar edilmiştir. Analiz sonucunda Kariyer Araştırma Ölçeğinde yer alan kendini araştırma ve çevreyi araştırma alt boyutlarının öz değerlerinin 1'den büyük olduğu ve kendini araştırma alt boyutunda 7, çevreyi araştırma alt boyutunda 5 madde olmak üzere toplam 12 maddeden oluşan bir yapının elde edildiği görülmüştür. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen değerlere, Tablo 4'te yer verilmiştir.

Tablo 4

Kariyer Araştırma Ölçeği AFA sonuçları

		Maddeler	Faktör Yükü	Faktör Yükü
KENDİNİ ARAŞTIRMA	m16	Seçmeyi düşündüğüm meslekler ile ilgilerim arasında bağ kurarım.	.733	
	m13	Seçmeyi düşündüğüm meslekler ile yeteneklerim arasında ilişki kurarım.	.729	
	m15	Seçmeyi düşündüğüm mesleklerde neleri önemsediğimi merak ederim.	.709	
	m11	Yeteneklerimin, seçmeyi düşündüğüm meslekler için uygun olup olmadığını merak ederim.	.700	
	m10	Seçmeyi düşündüğüm mesleklerde neler yapabileceğimi araştırırım.	.679	
	m5	Yeteneklerimin, seçmeyi düşündüğüm meslekler için ne kadar uygun olduğunu araştırırım.	.676	
	m14	Kendi özelliklerimin hangi lise türü için uygun olduğunu araştırırım.	.533	
ÇEVREYİ ARAŞTIRMA	m7	Neler yapmaktan hoşlandığımı öğrenmek için farklı etkinliklere katılırım.		.819
	m9	Nelerden hoşlandığımı anlamak için çeşitli etkinliklere katılırım.		.813
	m6	Neleri başarabildiğimi görmek için çeşitli etkinliklere katılırım.		.772
	m22	Meslekleri tanıtan etkinliklere katılırım.		.737
	m26	İş yerlerine yapılan gezilere katılırım.		.587
		Özdeğer:	3,434	1,729
		Açıklanan Varyans:	%33,43	%17,29
		Toplam Varyans:	%50,73	

Tablo 4 incelendiğinde, ergenlerin kariyer araştırma davranışlarını değerlendirmek amacıyla geliştirilen Kariyer Araştırma Ölçeği'nin toplam 2 alt boyut ve 12 maddeden oluştuğu görülmektedir. Bu alt boyutlardan ilki olan kendini araştırma alt boyutunun toplamda 7 maddeden oluştuğu ve toplam varyansın %33,43'ünü açıkladığı, ölçeğin bir diğer alt boyutu olan çevreyi araştırma alt boyutunun ise 5 maddeden oluştuğu ve toplam

varyansın %17,29'unu açıkladığı görülmektedir. Böylece Kariyer Araştırma Ölçeği'nin 2 alt boyut ve 12 maddeden oluştuğu, kariyer araştırma davranışına ait toplam varyansın %50,73'ünü açıkladığı söylenebilir.

Açımlayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen 12 maddenin madde faktör yüklerine, Tablo 5'te yer verilmiştir. Ölçekte yer alan maddelerin, madde faktör yüklerinin. 53 ile .82 arasında farklılaştığı görülmektedir. Açımlayıcı faktör analizine ilişkin bulguların giriş kısmında yer alan ölçütler dikkate alındığında, Kariyer Araştırma Ölçeği'nin gerek varyans açıklama oranı gerekse madde faktör yükleri bağlamında yeterli ölçütleri karşıladığı ifade edilebilir.

Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Doğrulayıcı Faktör Analizi, Açımlayıcı Faktör Analizi ile belirlenen modeldeki faktörleri ve bu faktörlerin aralarındaki ilişkilerin incelenerek modelin yeterli uyuma sahip olup olmadığının incelenmesinde kullanılan bir analiz yöntemidir (Lee, 2007).

Bu kapsamda Kariyer Araştırma Ölçeği'nin Açımlayıcı Faktör Analizi ile belirlenen 2 faktörlü 12 maddeden oluşan yapısı, Doğrulayıcı Faktör Analizi yöntemiyle test edilmiştir. Bu amaç doğrultusunda Çalışma Grubu-2'de yer alan ve 306 katılımcıdan elde edilen veriler, JASP 0.17.1.0. programı ile Doğrulayıcı Faktör Analizi için analiz edilmiştir.

Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda modelin uyumluluğun test edilmesi için alanyazında yer alan indeks değerlerden yararlanılmıştır. Bu anlamda χ^2/sd uyum indeksi ve CFI değeri için Kline (2010) tarafından önerilen değer aralıkları, RMSEA değeri için Brown (2006) tarafından önerilen değer aralıkları, SRMR değeri için Byrne (1998) tarafından önerilen değer aralıkları ve NNFI değeri için Hu ve Bentler (1999) tarafından önerilen değer aralıkları kullanılmıştır.

Kariyer Araştırma Ölçeği'nin AFA sonucunda elde edilen 2 faktörlü ve 12 maddeden oluşan yapısını test etmek amacıyla gerçekleştirilen birinci düzey doğrulayıcı faktör analizine ait path diyagramı Şekil 2'de, analize ait uyum indeksi değerleri ise Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5

Kariyer Araştırma Ölçeği Birinci Düzey DFA Sonuçları

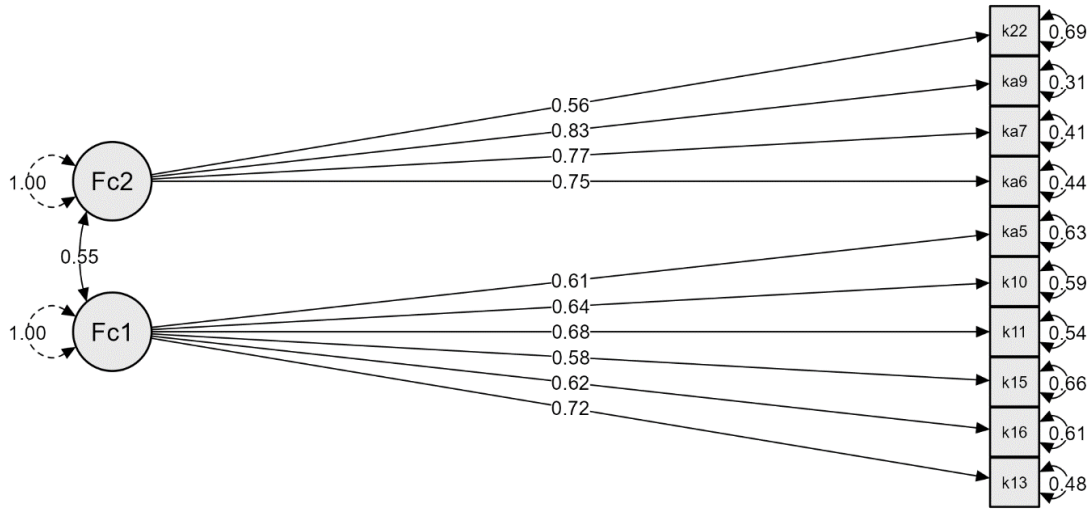
Model	χ^2	sd	χ^2/sd	RMSEA	SRMR	CFI	GFI	NNFI
Tek Faktörlü	340,60	54	6,31	.013	.086	.76	.97	.71
İki Faktörlü	101,29	53	1,91	.054	.042	.96	.99	.95

Tablo 5 ve Şekil 2'de yer alan iki faktörlü modelin birinci düzey doğrulayıcı faktör analizine ilişkin bulgular incelendiğinde, χ2/sd = 1,91; RMSEA = .054; SRMR = .042; CFI = .96; GFI = .99; NNFI = .95 olarak hesaplandığı görülmektedir. Buna göre, birinci düzey doğrulayıcı faktör analizinde elde edilen χ2/sd, CFI, SRMR ve NNFI uyum indeksi değerlerinin iyi uyum (Kline, 2010; Byrne, 1998; Hu ve Bentler, 1999), RMSEA değerinin ise kabul edilebilir uyum sınırları içerisinde olduğu görülmüştür (Brown, 2006). Sonuç olarak Açımlayıcı Faktör Analizi sonucunda elde edilen Kariyer Araştırma Ölçeği'nin iki faktörlü yapısının, Doğrulayıcı Faktör Analizi yöntemi kullanılarak farklı bir grupta doğrulandığı söylenebilir. DFA sonucunun yorumlanmasında kullanılan ve alanyazında yer alan kriterlere (Brown, 2006; Byrne, 1998; Hu ve Bentler, 1999; Kline, 2010) Tablo 6'da yer verilmiştir.

Tablo 6

Kullanılan Uyum İndeksleri ve Kriterler

Uyum İndeksi	Kabul Edilebilir Uyum	İyi Uyum
χ2/sd	$2 \leq \chi 2/sd \leq 3$	$0 \leq \chi 2/sd \leq 2$
RMSEA	,050 ≤ RMSEA ≤ ,080	0 ≤ RMSEA ≤ ,05
SRMR	,05 ≤ SRMR ≤ ,08	0 ≤ SRMR ≤ ,05
CFI	,90 ≤ NNFI ≤ ,95	,95 ≤ NNFI ≤ 1
GFI	,90 ≤ GFI ≤ ,95	,95 ≤ GFI ≤ 1
NNFI	,90 ≤ NNFI ≤ ,95	,95 ≤ CFI ≤ 1



Şekil 2. Kariyer Araştırma Ölçeği DFA sonucu elde edilen path diagramı

Kariyer Araştırma Ölçeği'nin birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulanan iki faktörlü yapısı için, ikinci düzey iki faktörlü DFA modeli kurulmak istenmiştir. Brown (2006), ikinci düzey DFA modelinin kurulması için birinci düzey DFA sonucunda oluşan ölçme aracında en az 3 faktörün yer alması gerektiğini ifade etmektedir. Bu anlamda birinci düzey DFA'da kurulan iki faktör, tek faktörle açıklanılmaya çalışılan ikinci düzey DFA'da geçersiz olarak ortaya çıkmıştır (Aybek, 2022). Bu nedenle Kariyer Araştırma Ölçeğ'inin ikinci düzey DFA analizi yapılmamıştır.

Ölçüt Geçerliğine İlişkin Bulgular

Bu çalışma kapsamında geliştirilen Kariyer Araştırma Ölçeği'nin geçerliğine daha fazla kanıt sağlamak amacıyla, ölçüt geçerliği çalışması da yürütülmüştür. Ölçüt geçerliği, geçerliği ve güvenirliği kanıtlanmış bir ölçme aracı ile geliştirilen ölçme aracının aynı gruba uygulanarak iki ölçek arasındaki korelasyonun hesaplanmasını ifade etmektedir (Baykul, 2010). Bu anlamda Kariyer Araştırma Ölçeği'nin ölçüt geçerliğinin belirlenmesi amacıyla ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer araştırma davranışlarını ölçmeyi amaçladığı düşünülen iki ölçme aracı kullanılmıştır. Bu ölçme araçlarından ilki, Schultheiss ve Stead (2004) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlama çalışması Bacanlı

vd. (2006) tarafından yürütülen Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeğinin merak/araştırma alt ölçeğidir. Kariyer Araştırma Ölçeği'nin ölçüt geçerliğinde kullanılan bir diğer ölçme aracı ise, Marciniak vd. (2021) tarafından geliştirilen, Türkçeye Öztemel ve Mercan (2022) tarafından uyarlanan Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formunun kariyer araştırma ve kendini araştırma alt ölçekleridir. Bu kapsamda Kariyer Araştırma Ölçeği'nin ölçüt geçerliğine ilişkin bulgulara, Tablo 7'de yer verilmiştir.

Tablo 7
Kariyer Araştırma Ölçeği Ölçüt Geçerliği Bulguları

	ÇKGÖ	KKÖ-KA	KKÖ-KEA
KAÖ	.435**	.519**	.502**
KAÖ-KA	.376**	.462**	.514**
KAÖ-ÇA	.372**	.430**	.345**

*p*** < ,01.

KAÖ: Kariyer Araştırma Ölçeği, KAÖ-KA: Kariyer Araştırma Ölçeği Kendini Araştırma Alt Boyutu, KAÖ-ÇA: Kariyer Araştırma Ölçeği Çevreyi Araştırma Alt Boyutu, ÇKGÖ: Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeği Merak/Araştırma Alt Ölçeği, KKÖ-KA: Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu Kariyer Araştırma Alt Ölçeği, KKÖ-KEA: Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu Kendini Araştırma Alt Ölçeği

Tablo 7'ye göre Kariyer Araştırma Ölçeği'nin kendini araştırma ve çevreyi araştırma alt boyutu ile Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeği merak/araştırma alt ölçeği arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür (r = ,37, p < ,01). Aynı tabloya göre Kariyer Araştırma Ölçeği'nin kendini araştırma alt boyutu ile Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun kendini araştırma alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür (r = ,51, p < ,01). Son olarak Kariyer Araştırma Ölçeği'nin çevreyi araştırma alt boyutu ile Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun kariyer araştırma alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür (r = ,34, p < ,01). Tüm bu bulgular ışığında, Kariyer Araştırma Ölçeği'nin Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeği ve Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu ile benzer davranışları ölçtüğü söylenebilir. Bu anlamda, ilgili araştırma kapsamında geliştirilen Kariyer Araştırma Ölçeği'nin ölçüt geçerliğine sahip olduğu ifade edilebilir.

Ölçeğin Güvenirliğine İlişkin Bulgular

Kariyer Araştırma Ölçeği'nin güvenirliğini test etmek amacıyla ölçeğin tamamına ve alt boyutlara yönelik olarak Cronbach alfa (α) iç tutarlık katsayısı hesaplanmıştır. Buna göre ölçeğin kendini araştırma ve çevreyi araştırma boyutlarından oluşan 12 maddelik formu için Cronbach alfa (α) iç tutarlık katsayısı .85, 7 maddeden oluşan kendini araştırma alt boyutu için .81, 5 maddeden oluşan çevreyi araştırma alt boyutu içinse .82 olarak bulunmuştur.

Kariyer Araştırma Ölçeği'nin ilk uygulamasından 10 gün sonra aynı ölçek 76 katılımcıya yeniden uygulanmıştır. İlk ve son uygulama arasındaki test-tekrar test güvenirlik katsayıları ölçeğin tamamı için .80, ilk alt boyut olan kendini araştırma için .76, çevreyi araştırma için .67 olarak hesaplanmıştır. Kariyer Araştırma Ölçeği'nin güvenirliğine yönelik elde edilen bu sonuçlar, ölçeğin ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer araştırma davranışlarını değerlendirmek amacıyla kullanılabilecek güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

Ölçüm Değişmezliğine İlişkin Bulgular

Kariyer Araştırma Ölçeği'nin cinsiyet değişkenine göre ölçüm değişmezliği incelenmiş ve grup karşılaştırmaları yapılmıştır. Ölçüm değişmezliği, geliştirilen ölçeğin psikometrik özelliklerinin farklı gruplarda benzer/denk bir biçimde olmasını ve ölçekte yer alan maddelerin tüm gruplar açısından aynı şekilde anlaşıldığının belirlenmesi amacıyla kullanılmaktadır (Byrne, 2016). Bu anlamda ilgili çalışmanın ölçüm değişmezliğine ilişkin ilk olarak kız ve erkek gruplar için doğrulayıcı faktör analizi ayrı olarak yapılmıştır. Elde edilen uyum indekslerine Tablo 8'de yer verilmiştir.

Tablo 8

Cinsiyet Değişkenine Göre Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Grup	χ^2	*sd*	χ^2/sd	CFI	GFI	SRMR	RMSEA
Kız	75,74	53	1,43	.97	.99	.047	.049
Erkek	108,20	53	2,04	.89	.98	.068	.087

Tablo 8'de belirtilen uyum indekslerinin, kız ve erkek gruplar için yeterli aralıkta olduğu görülmüştür. Bunun üzerine kız ve erkek gruplar için ölçüm değişmezliğine yönelik model karşılaştırmalarına geçilerek ilgili karşılaştırmalara Tablo 8'de yer verilmiştir.

Tablo 9
Ölçüm Değişmezliğine Yönelik Model Karşılaştırmaları

Model	χ^2	*sd*	χ^2/sd	CFI	ΔCFI	RMSEA
Yapısal değişmezlik	183,951	106	1,73	.93		.069
Metrik değişmezlik	199,620	116	1,72	.93	.00	.068
Skalar değişmezlik	208,484	126	1,65	.93	.00	.065
Katı değişmezlik	232,129	138	1,68	.92	.01	.066

Tablo 9'da, ölçüm değişmezliğine yönelik yapısal, metrik, skalar ve katı değişmezlik modellerine yer verilmiştir. İlk olarak metrik değişmezlik modeli ele alınmıştır. Metrik değişmezlik modelinde elde edilen ΔCFI = .00 değerinin kız ve erkek grupta yer alan katılımcıların tüm maddeleri aynı şekilde yanıtladığını göstermektedir. Daha sonra incelenen skalar değişmezlik modelinde elde edilen ΔCFI = .00 değeri, her iki gruptan elde edilen verilerde herhangi bir ölçüm yanlılığının olmadığını göstermektedir. Son olarak katı değişmezlik modelinde elde edilen ΔCFI = .01 değeri, her iki grup için hata varyanslarının denk olduğu anlamına gelmektedir. Tüm modellere ilişkin elde edilen bu bulgular, Kariyer Araştırma Ölçeği'nin erken ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer araştırma davranışlarını değerlendirme konusunda kız ve erkek gruplar için ölçüm geçerliğinin sağlandığını göstermektedir.

BÖLÜM V

YÖNTEM II

Bu bölümde araştırmanın ikinci aşaması olan psikoeğitim programının uygulanmasına yönelik gerçekleştirilen çalışmanın araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

Araştırmanın Modeli

Araştırmanın ikinci aşaması olan ergenlerin kariyer araştırma davranışlarını geliştirme psikoeğitim programının etkililiğinin incelenmesinde, deney ve kontrol gruplarından oluşan 2x3'lük ön-test, son-test ve izleme ölçümlerinden oluşan yarı-deneysel desen kullanılmıştır (Erkuş, 2013). Grupların eşleştirilme işlemi sonrası seçkisiz olarak deney ve kontrol şeklinde adlandırıldığı çalışmalar, yarı-deneysel desen olarak ifade edilmektedir (Gay vd., 2009). Bu desende birinci faktör deneysel desen gruplarını (deney-kontrol), ikinci faktör ise bağımlı değişkene ilişkin tekrarlı ölçümleri (ön-test, son-test, izleme) belirtmektedir (Büyüköztürk, 2020). Bu araştırma modelinin bağımsız değişkeni EKADGP, bağımlı değişkeni ise kariyer araştırma davranışıdır. Araştırma desenine Tablo 9'da yer verilmiştir.

Tablo 10
Araştırma Deseni

Grup	Ön-test	Müdahale	Son-test	İzleme
Deney	Ölçüm 1 KAÖ	Ergenlerin Kariyer Araştırma Davranışlarını Geliştirme Psikoeğitim Programı	Ölçüm 2 KAÖ	Ölçüm 3 KAÖ
Kontrol	Ölçüm 1 KAÖ	---	Ölçüm 2 KAÖ	Ölçüm 3 KAÖ

Not: KAÖ: Kariyer Araştırma Ölçeği

Tablo 10'daki araştırma deseninde görüldüğü gibi, deney grubuna her bir oturumu ortalama 40 dakika olmak üzere 8 oturumluk EKADGP uygulanmıştır. Kontrol grubuna ise herhangi bir program uygulanmamıştır. Deney ve kontrol grubuna deneysel işlem başlamadan önce ön-test, yürütülen psikoeğitim programı oturumları tamamlandığında son-test ve oturumların tamamlanmasından 8 hafta sonra ise izleme testi uygulanmıştır. Ayrıca her iki gruptan da izleme ölçümlerinin tamamlanmasından sonra kontrol grubunda yer alan bireylere yönelik etik bir gereklilik olarak EKADGP'nin 4 oturumluk kısaltılmış versiyonu uygulanmıştır.

Çalışma Grubu

Psikoeğitim programının çalışma grubunda yer alması planlanan katılımcıların seçimi, programın etkili bir şekilde yürütülmesi açısından önem arz etmektedir. Bu önem doğrultusunda, ergenlerin kariyer araştırma davranışlarını geliştirme psikoeğitim programında yer alan katılımcıların seçimi sistematik bir süreçte yürütülmüş; bu süreç ilgili yöntem bölümünün psikoeğitim programı başlığı altında üye seçim yönteminin belirlenmesi kısmında ayrıntı olarak açıklanmıştır.

Çalışma grubu, ortaokul düzeyinde 8.sınıfta eğitim gören katılımcılardan oluşmuştur. Katılımcılar, araştırma kapsamında geliştirilen KAÖ'ye verdikleri yanıtlara göre belirlenmiştir. Öncelikle gönüllü olarak KAÖ'yü dolduran 128 katılımcının yanıtları veri analiz programı aracılığıyla incelenmiştir. Katılımcıların yanıtları, KAÖ'nün her iki alt boyutu olan kendini araştırma ve çevreyi araştırma alt boyutlarından en düşükten

başlayarak sıralanmıştır. Daha sonra üye seçim yönteminin belirlenmesi başlığı altındaki kriterlere göre 20 katılımcıdan oluşan çalışma grubu belirlenmiştir. Belirlenen çalışma grubundan 10 katılımcı deney, 10 katılımcı ise kontrol grubuna seçkisiz olarak atanmıştır. Böylelikle bu araştırmanın çalışma grubunu, 2023-2024 eğitim öğretim yılında Ankara ili içerisinde yer alan bir ortaokulun 8.sınıfında eğitim gören 20 ergen birey oluşturmuştur.

Çalışma grubuna ilişkin demografik bilgilere Tablo 11'de yer verilmiştir.

Tablo 11
Çalışma Grubuna İlişkin Demografik Bilgiler

Değişken		Deney		Kontrol	
	Faktör	X	%	X	%
Cinsiyet	Kız	7	70	7	70
	Erkek	3	30	3	30
Yaş	12	1	10	1	10
	13	7	70	8	80
	14	2	20	1	10
Toplam		10	100	10	100

Tablo 11'e göre hem deney hem de kontrol grubunda 7 kız (%70), 3 erkek (%30) olduğu görülmektedir. Deney grubunda yer alan 10 katılımcıdan 1'nin 12 (%10), 7'sinin 13 (%70) ve 2'sinin 14 yaşında olduğu (%20), kontrol grubunda yer alan 10 katılımcıdan 1'nin 12 (%10), 8'inin 13 (%80) ve 1'nin 14 yaşında olduğu (%10) görülmektedir. Ayrıca deney grubunda yer alan katılımcıların yaş ortalamasının 13,1 (Ss = ,57), kontrol grubunda yer alan katılımcıların ise yaş ortalamasının 13 (Ss = ,47) olduğu belirlenmiştir.

Veri Toplama Araçları

Bu çalışma kapsamında araştırmanın bağımlı değişkeni olan ergenlerin kariyer araştırma davranışlarını ölçmek amacıyla, araştırmacı tarafından geliştirilen ve Bölüm III Yöntem-1'de ayrıntılı bir şekilde açıklanan KAÖ kullanılmıştır. Katılımcıların demografik bilgileri, araştırmacı tarafından oluşturulan Kişisel Bilgi Formu-2 ile alınmıştır. Ayrıca her oturum sonunda araştırmacı tarafından oluşturulan Oturum Değerlendirme Formu aracılığıyla katılımcıların her bir oturuma ilişkin değerlendirmeleri alınmıştır.

Kişisel Bilgi Formu-2

Çalışma kapsamında araştırmacı tarafından oluşturulan Kişisel Bilgi Formu-2'de katılımcıların cinsiyet, sınıf ve yaş gibi demografik bilgilerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır (EK-8).

Kariyer Araştırma Ölçeği

Kariyer Araştırma Ölçeği (KAÖ), araştırmacı tarafından bu çalışma kapsamında ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer araştırma davranışlarını belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Açımlayıcı Faktör Analizi sonuçları, geliştirilen ölçeğin kendini araştırma (*Örn: Yeteneklerimin, seçmeyi düşündüğüm meslekler için ne kadar uygun olduğunu araştırırım*.) ve çevreyi araştırma (*Örn: Meslekleri tanıtan etkinliklere katılırım.)* olarak adlandırılan 2 alt boyut ve toplam 12 maddeden oluştuğunu göstermiş; bu yapı Doğrulayıcı Faktör Analizi sonuçları ile doğrulanmıştır. Her bir alt ölçeğin kendi içinde puanlandığı Kariyer Araştırma Ölçeği'nden elde edilen güvenirlik değerlerine göre Cronbach alfa (α) iç tutarlık katsayısı, 7 maddeden oluşan kendini araştırma alt boyutu için. 81, 5 maddeden oluşan çevreyi araştırma alt boyutu içinse .82 olarak bulunmuştur. Ölçeğin geliştirme sürecine ilişkin bilgilere, Bölüm III'te yer verilmiştir. KAÖ'ye ilişkin örnek maddelere EK-2'de yer verilmiştir.

Oturum Değerlendirme Formu

Araştırmacı tarafından oluşturulan oturum değerlendirme formunun amacı, grup üyelerinin her bir oturum sonrasında deneyimledikleri oturumu değerlendirmeleridir. Oturum değerlendirme formunda "*Bu oturum, programın amaçları ile ilişkiliydi."* ve *"Bu oturumda yeni beceriler edindim."* gibi grup üyelerinin oturumlarını likert tipi ölçüm üzerinden değerlendirdikleri (1 = Hiç katılmıyorum, 5 = Tamamen katılıyorum) 9 madde yer almaktadır. Oturum Değerlendirme Formu. Oturum Değerlendirme Formu örnek maddelerine EK-9'da yer verilmiştir.

Psikoeğitim Programı

Psikoeğitim grupları, belirli amaçların olduğu ve beceri geliştirmeye yönelik bir grup türü olarak ifade edilmektedir (Brown, 2004). Psikoeğitim gruplarında temel olarak üyelerin bilişsel becerileri ile duyuşsal ve davranışsal becerilerinin gelişimine odaklanılmaktadır (Corey, Corey & Corey, 2018). Bu odaklanmanın yanı sıra psikoeğitim grupları, üyelere yaşamlarında kullanabilecekleri yeni bilgiler sağlama, yanlış bilgileri düzeltme ve belirli problem durumlarıyla başa çıkmayı geliştirme gibi amaçlara da taşımaktadır (Gitterman & Knight, 2016).

Psikoeğitim grupları, daha çok çocukluk ve ergenlik dönemindeki bireylere yönelik olarak planlanmakta ve uygulanmaktadır (Güçray, Çekici ve Çolakkadıoğlu, 2009). Bu anlamda psikoeğitim grupları, yetişkin gruplarda olduğu gibi ergenlik dönemindeki bireylerde de özellikle becerilerin geliştirilmesi konusunda yararlanılan bir yöntem olarak ön plana çıkmaktadır.

Psikoeğitim gruplarının yapılandırılma süreci, birbiriyle ilişkili ve sistematik olarak ilerleyen bir dizi aşamadan oluşmaktadır. DeLucia-Waack (2006) çocukluk ve ergenlik dönemindeki bireylere yönelik yürütülecek psikoeğitim programlarının yapılandırılmasında sırasıyla grup öncesi hazırlığa, oturumların içeriğinin ve ana hatlarının belirlenmesine, okul desteğine, üye seçim yönteminin belirlenmesine ve grup liderinin hazırlığına vurgu yapmaktadır. Bu anlamda ilgili araştırma kapsamındaki programın yapılandırılması, yukarıda DeLucia-Waack (2006) tarafından önerilen aşamalar takip edilerek tamamlanmıştır.

Grup Öncesi Hazırlık

Grup öncesi hazırlık aşamasında, psikoeğitim programının asıl amacı olan ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer araştırma davranışlarının geliştirilmesine yönelik kuramsal temel belirlenmiştir. Çalışmanın II. Bölümünde ifade edildiği gibi, kendini ve çevreyi araştırma olmak üzere kariyer araştırma davranışının iki boyutta geliştiği ifade edilmektedir (Stumpf ve Lockhart, 1987). Bu boyutlar üzerinde temellendirilen ergenlik

dönemindeki bireylerin kariyer araştırma davranışlarını geliştirme psikoeğitim programında ana amaç olan bireylerin kariyer araştırma davranışlarını geliştirmeye uygun olarak kendini araştırma boyutunda ilgi, yetenek ve mesleki değerlere, çevreyi araştırma boyutunda ise meslekleri ve lise türlerini araştırmaya yönelik oturumların yer almasına odaklanılmıştır.

Grup öncesi hazırlığın ikinci aşamasında, grupta yer alacak üye sayısına ve cinsiyet dağılımının belirlenmesine geçilmiştir. Psikoeğitim gruplarında yer alacak üye sayısının belirlenmesine yönelik olarak, alanyazında farklı yaklaşımların olduğu ifade edilmektedir. Örneğin Corey vd. (2018) psikoeğitim gruplarında yer alacak üye sayısının 10-20 arasında olduğunu ifade etmektedir. Çivitci (2020) ise ortaokul öğrencilerinin yer alacağı psikoeğitim gruplarının 10 üyeden oluşabileceğini belirtmektedir. Buna göre bu çalışmada, psikoeğitim programının deney ve kontrol gruplarında 10'ar üyenin yer alması hedeflenmiştir.

Yürütülecek psikoeğitim programının deney grubunda yer alacak üyelerin cinsiyet dağılımının belirlenmesi konusunda, cinsiyet değişkeni açısından karma grupların duyguları ifade etme başta olmak üzere çeşitli yönlerden grup sürecine olumlu katkılar getirdiği ifade edilmektedir (DeLucia-Waack, 2006). Bu nedenle psikoeğitim programının deney ve kontrol gruplarında kız ve erkek üyelerin bir arada olduğu karma bir grubun olması tercih edilmiştir.

Grup öncesi hazırlığın bir diğer safhası olan oturum sayısı ve süresi ve oturumların yapılacağı yerin belirlenmesi sürecinde ise, alanyazındaki mevcut görüşler incelenmiştir (Çivitçi, 2020; DeLucia-Waack, 2006; Güçray vd., 2009). Güçray vd. (2009) psikoeğitim programlarının 6-20 oturum arasında yürütülebileceğini ifade etmişlerdir. Çivitçi (2020) ise psikoeğitim programlarının 6-8 oturum arasında olabileceğini belirtmiş; benzer şekilde DeLucia-Waack (2006) özellikle okullarda yürütülecek psikoeğitim programlarının zaman faktörünü de göz önünde bulundurularak 6-8 oturumdan oluşabileceğini ifade etmiştir. Bu görüşlerden hareketle, ergenlerde kariyer araştırma davranışlarını geliştirme psikoeğitim programının 8 oturumdan oluşması amaçlanmıştır. Oturumların süresinin belirlenmesi,

oturumlarda yer alan amaçların üyelere kazandırılması açısından önem arz etmektedir. Oturumların süresinin belirlenmesi konusunda belirgin faktörlerden biri, üyelerin içinde bulundukları gelişim dönemleridir. Çivitçi (2020), ergenlik döneminin başlangıç dönemini kapsayan ortaokul eğitim kademesindeki bireyler için oturum süresinin 40-50 dakikadan oluşması gerektiğini belirtmektedir. Psikoeğitim programının üyelerinin ortaokul eğitim kademesinin 8.sınıflarında eğitim gören bireylerden oluştuğu göz önünde bulundurulduğunda, programda yer alan her bir oturumun süresinin 40 dakikadan oluşması amaçlanmıştır.

Oturumların yapılacağı yerin belirlenmesi, grup öncesi hazırlığın bir diğer aşamasını oluşturmaktadır. Psikoeğitim programının yürütüleceği yer, grup üyelerinin kendi aralarındaki etkileşimi destekleyici bir yer olması gerekmektedir (Güçray vd., 2009). Bununla birlikte ergenlerde kariyer araştırma davranışlarını geliştirme psikoeğitim programının çevrim içi yürütüleceği göz önünde bulundurulduğunda, programın yürütüleceği yerin teknolojik altyapısının bu programa uygun olması gerektiği ifade edilmektedir. Bu açıdan psikoeğitim programının yürütüleceği yer, deney ve kontrol gruplarındaki üyelerin eğitim gördükleri okulun bilişim teknolojileri sınıfı olarak belirlenmiştir.

Oturumların İçeriğinin ve Ana Hatlarının Belirlenmesi

Yürütülecek psikoeğitim programında yer alacak oturumların içerik ve ana hat yönünden belirlenmesi, amaçlara ulaşmada önemli bir rol üstlenmektedir. Oturumların içeriğinin belirlenmesinde grubun ana amacı, büyüklüğü ve oturum sayısı gibi faktörler göz önünde bulundurulmalıdır (DeLucia-Waack, 2006).

Oturum içeriklerinin belirlenmesi sürecinde, ön hazırlık aşamasında belirlenen 8 oturuma ait her bir oturumun ana amaçları belirlenmiştir. Bu kapsamda 8 oturumun bir oturumu tanışma ve amaçların belirlenmesine (ilk oturum), bir oturumun ise oturumlar süresince elde edilen becerilerin değerlendirilmesine (son oturum) vurgu yapacak şekilde planlanmıştır. Geriye kalan 6 oturum ise kariyer araştırma davranışının kuramsal anlamda

alt boyutlarını oluşturan kendini araştırma ve çevreyi araştırma alt boyutlarını içerecek şekilde planlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda ilk oturumdan sonra gelen 2. 3. ve 4. oturumlar kariyer araştırma davranışının kendini araştırma boyutuna, daha sonra gelen 5.ve 6. oturumlar ise çevreyi araştırma boyutuna ait etkinliklere yer verilmiştir. Son oturumdan bir önceki oturum olan 7.oturumda ise, önceki oturumlarda kendini araştırma ve çevreyi araştırma boyutuna yönelik elde edilen becerilerin bir arada ele alınacağı bir oturum planlanmıştır.

Ergenlerin kariyer araştırma davranışlarını geliştirme psikoeğitim programı, araştırmacının yurt dışında çalışıyor olması ve çalıştığı ülkenin eğitim müfredatının Türk eğitim sisteminden farklılaşması başta olmak üzere çeşitli nedenlerden dolayı çevrim içi olarak yürütülmüştür. Bu kapsamda tüm oturumlar, WEB 2.0. araçları başta olmak üzere teknolojik araçlar kullanılarak tasarlanmış; oturumların yürütülmesinde çevrim içi toplantı uygulamalarından yararlanılmıştır.

Oturum içeriklerinin planlanması süresince, üyelerin birbirleriyle etkileşime dayalı öğrenmelerine destek olacak ve aktivite temelli bir içerik planlanması amaçlanmıştır. Brown (2004) psikoeğitim programlarının oturumları kapsamında tartışmaların, davranışsal alıştırmaların ve oyunların, teknolojik araçların, simülasyonların ve rol oynama gibi tekniklerin kullanılabileceğini ifade etmektedir. Benzer şekilde DeLucia-Waack (2006), çocuklarda ve ergenlik dönemindeki bireylerde yürütülecek psikoeğitim programlarının içeriğinde bireylerin yaratıcı düşünmelerine ve etkili problem çözme yöntemlerini deneyimleyebilecekleri etkinliklere yer verilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Bu görüşler temelinde, ergenlerin kariyer araştırma davranışlarını geliştirme psikoeğitim programının tüm oturumlarında etkileşime ve teknolojiye dayalı etkinliklere yer verilmiştir. Örneğin araştırmacı tarafından oturum amaçlarına uygun olarak hazırlanan ve EK-10'da yer verilen videolar kullanılmıştır. Bununla birlikte EK-11'de gösterilen WEB 2.0 araçlarıyla grup üyelerinin etkileşimine odaklanan meslek kelime bulutu, lise türlerini tanıma konulu soru cevap uygulaması ve oturumların değerlendirilmesine yönelik film şeridi uygulaması gerçekleştirilmiştir. Bunlarla birlikte oturumlarda, grup üyelerinin

kariyer araştırma davranışlarını geliştirmeye yönelik güvenilir internet kaynaklarına (Örneğin Millî Eğitim Bakanlığı tarafından hazırlanarak ortaokul ve lise düzeyindeki öğrencilere meslek ve iş tanıtımlarını yapmayı amaçlayan https://meslegimhayatim.meb.gov.tr/ ve İŞKUR tarafından hazırlanarak tüm meslekleri ayrıntılı olarak tanıtmayı amaçlayan https://esube.iskur.gov.tr/Meslek/meslek.aspx sayfaları) yer verilerek bu kaynakları kariyer araştırma davranışlarını geliştirme amaçlı olarak deneyimlemeleri sağlanmıştır.

Psikoeğitim programının içeriğinde kullanılan tekniklerle birlikte, programın işlevselliğini arttırmak adına bazı önemli düzenlemeler de yapılmıştır. Bunlardan birisi, tartışma sorularıdır. Tartışma soruları, psikoeğitim programında yer alan oturumların üyeler tarafından değerlendirilmesi ve oturumda elde edilen becerilerin günlük yaşama aktarılmasında önemli bir yere sahiptir (Morganett, 1994). Bu kapsamda her bir oturumda, oturumların amacına uygun olarak tartışma sorularına yer verilmiş; Tablo 12'de örnek tartışma soruları gösterilmiştir.

Tablo 12

Oturumlarda Kullanılan Örnek Tartışma Soruları

Oturum	Oturumun Adı	Örnek Tartışma Soruları
1	Gel Tanışalım Önce	a. Bugün oturumda ne (neler) öğrendiniz? b. Bugün oturumda kendinize ilişkin neleri fark ettiniz? c.Grup kurallarını belirlemek neden önemliydi? d. Bireysel amaçlarınızı belirlerken neler yaşadınız?
2	Yeteneklerim Sizi Nasıl Fark Edebilirim?	a. Bugün oturumda ne (neler) öğrendiniz? b.Bugün oturumda kendinize ilişkin neleri fark ettiniz? c. Yetenek alanlarını tanımak sizce neden önemliydi? d. Yetenekli olduğunuzu düşündüğünüz alanları bulurken neler yaşadınız?
3	İlgilerim Haydi Öğreneyim!	a. Bugün oturumda ne (neler) öğrendiniz? b. Bugün oturumda kendinize ilişkin neleri fark ettiniz? c. İlgilerinizi araştırmaya çalışırken neler yaşadınız? d. En çok hangi ilgi alanı size hitap etti? e. Sizce bu mesleki ilgi alanlarında, hangi mesleklerde çalışanlar vardır?
4	Sıra Geldi: Mesleki Değerlerim	a. Bugün oturumda ne (neler) öğrendiniz? b. Bugün oturumda kendinize ilişkin neleri fark ettiniz? c. Transfer tekliflerini değerlendirirken mesleki değerlerden yararlanmak size hangi avantajları sağladı? d. Seçmeyi düşündüğünüz meslekte bu mesleki değerlerden yararlanmak niçin önemlidir?
5	Rota Oluşturuluyor: Meslekleri Araştırma Yolları	a. Bugün oturumda ne (neler) öğrendiniz? b. Bugün oturumda kendinize ilişkin neleri fark ettiniz? c. Meslekleri tanımanın farklı yolları olduğunu görmek sizce neden önemliydi?
6	Bir Sonraki Durak: İşte Liseler!	a. Bugün oturumda ne (neler) öğrendiniz? b. Bugün oturumda kendinize ilişkin neleri fark ettiniz? c. Lise tür, alan ve dalları hakkında bilgi sahibi olmak konusunda neler söyleyebilirsiniz?
7	Ben ve Meslekler	a. Bugün oturumda ne (neler) öğrendiniz? b. Bugün oturumda kendinize ilişkin neleri fark ettiniz? c. Kariyer araştırma uçaklarınızı planlarken neler yaşadınız? d. Uçakların tüm parçalarını, ana gövde olan yetenek ile uyumlu şekilde hazırlamak ne anlama geliyordu?
8	Her Son Bir Başlangıç	a. Amacınıza ne derece ulaştığınızı gösteren bu puan, sizce ne anlama geliyor? b. Oturumlar içerisinde neler olsaydı bu puan "10" olurdu?

Okul Desteği

Psikoeğitim grubunun yürütüleceği okulda yer alan yöneticilere psikoeğitim grubunun ana amacı ve alt hedefleri ile grup üyelerinin kimlerden oluşacağını sunmak, önemli bir aşamayı oluşturmaktadır (Güçray vd., 2009). Bu anlamda, psikoeğitim grubunun yürütüleceği okuldaki yöneticilere ilk olarak grubun yürütülmesi öncesindeki yasal izin süreçleri tanıtılarak EK-12'de yer alan Psikoeğitim Programına İlişkin Gazi Üniversitesi Etik Komisyonu İzni ve EK-13'te belirtilen Psikoeğitim Programına İlişkin İlişkin Millî

Eğitim Bakanlığı Uygulama İzni takdim edilmiştir. Ardından grubun amacı, kullanılacak veri toplama araçları ve sürecin içeriği gibi konularda bilgilendirmeler yapılmıştır.

Üye Seçim Yönteminin Belirlenmesi

Yürütülecek psikoeğitim programına dahil edilecek üyelerin belirlenmesinde, sistematik bir süreç yürütülmüştür. İlk olarak programın gerçekleştirilmesine yönelik olarak gerekli yasal izinler alınmıştır. Daha sonra araştırmacı tarafından bu çalışma kapsamında geliştirilen Kariyer Araştırma Ölçeği, 8. sınıfta eğitim gören ergenlik dönemindeki bireylere gönüllülük esasına göre uygulanmıştır. Programa dahil edilecek grup üyelerinin belirlenmesi amacıyla, araştırmacı tarafından hazırlanan programı tanıtan poster (EK-14) grubun yürütüleceği okulda yer alan 8. sınıflara ait sınıf panolarında 3 gün süreyle sergilenmiştir. Bununla birlikte yine programın tanıtılması amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan 4 dakikalık program tanıtım videosu (EK-15) tüm 8. sınıflarda gösterilmiştir. Daha sonra yürütülecek psikoeğitim programına gönüllü olarak katılmak isteyen katılımcı adayları okul rehberlik servisine başvurmuşlardır. Ardından gönüllü olarak çalışmaya katılmak isteyenlerin çalışmaya dahil edilebilmelerine yönelik bazı ön koşullar belirlenmiştir.

Bu koşullar,

1. Programa gönüllü olarak katılmak
2. Son 1 yıl içerisinde herhangi bir ileri düzey psikolojik destek almamış olmak
3. Hâlihazırda herhangi bir psikiyatrik tanısı bulunmamak
4. Hâlihazırda özel eğitim gereksinimi bulunmamak
5. Son 1 yıl içerisinde benzer bir konuya ait psikoeğitim çalışmasında yer almamak olarak belirlenmiştir.

Yukarıda ifade edilen 5 ön koşul kapsamında bu ön koşulları sağlayanlar arasından toplam 20 katılımcı seçilmiştir. Bu katılımcılar, deney ve kontrol gruplarına yansız olarak atanmıştır. Böylece hem deney hem de kontrol grubu 10'ar katılımcıdan oluşmuştur.

Seçilen katılımcıların, EK-16'da yer alan Bilgilendirilmiş Onam Formunu ebeveynlerine teslim ederek imzalanmış şekilde rehberlik servisine geri getirmeleri istenmiştir.

Deney ve kontrol gruplarının oluşturulmasından sonra kontrol grubunda yer alan katılımcılarla, oturumlar tamamlandıktan sonra çalışma yapılacağı ifade edilmiştir. Deney grubunda yer alan katılımcılarla ise aşağıda yer alan başlıklarla ön görüşme çalışması gerçekleştirilmiştir.

1. Psikoeğitim programı hakkında kısa bilgilendirme
2. Psikoeğitim programının yürütüleceği yer ve zaman hakkında bilgilendirme
3. Psikoeğitim programına devamın önemini vurgulama
4. Psikoeğitim programı sonrasında katılım sertifikalarının takdimi
5. Soruların cevaplanması

Grup Liderinin Hazırlığı

Psikoeğitim programlarının gerçekleştirilmesi sürecinde, grup liderinin hazırlığı önemli bir aşaması oluşturmaktadır. Brown (2011), psikoeğitim programlarının uygulanması sürecinde grup liderinin grup üyelerinin öğrenme deneyimlerine eşlik ederek bu deneyimlerin üyelerin gelişim dönemlerine özgü olarak nasıl farklılaştığı konusunda bilgi sahibi olması gerektiğini vurgulamaktadır. Benzer şekilde grup liderlerinin, psikoeğitim programının uygulama sürecinin başlamasından önce üyelerin özelliklerine ve programın amaçlarına göre yeni bilgileri araştırması gerektiği ifade edilmektedir (Güçray vd., 2009). Bu kapsamda grup lideri, psikoeğitim programının uygulama aşamasından önce programın çevrim içi yürütülecek olması nedeniyle eğitsel alanlarda kullanılan WEB 2.0. araçlarını güvenilir internet kaynaklarından inceleyerek bu araçların oturumlarda nasıl kullanabileceğini ele almıştır. Bununla birlikte grup lideri, erken ergenlik dönemindeki bireylere yönelik olarak yürüttüğü çalışmalar ve daha önceki mesleki deneyimlerinden yola çıkarak bu bireylerin öğrenme deneyimlerinin nasıl farklılaştığını alanyazındaki güncel çalışmalarla birlikte incelemiştir. Grup lideri son olarak erken ergenlik dönemindeki

bireylere yönelik olarak Milli Eğitim Bakanlığı tarafından oluşturulan ve mevcut araştırmanın amaçları ile benzerlikler taşıdığı düşünülen sınıf rehberlik programlarında geliştirdiği "*Kararımın belirleyicileri*", "Sanatta ve sporda hoşlandıklarımı keşfediyorum!" ve *"Mesleğimle var oluyorum."* etkinliklerini yeniden gözden geçirerek oturum planlamalarını bu kapsamda güçlendirmeye çalışmıştır.

Psikoeğitim Programın Oluşturulması

Ön hazırlık aşamasından sonra araştırmacı tarafından oluşturulan taslak psikoeğitim programı, uzman görüşü alınması amacıyla rehberlik ve psikolojik danışma alanında çalışan 2'si profesör ünvanlı 3 uzman, eğitim programları ve öğretim alanında çalışan profesör ünvanlı 1 uzman olmak üzere toplam 4 uzmana gönderilmiştir. Uzmanlardan psikoeğitim programını,

- Oturumların psikoeğitim programının amacına uygunluğu
- Hedef yaş grubunun gelişimsel özelliklerine uygunluğu
- Oturumların belirtilen süreye uygunluğu
- Programda yer alan amaç ve kazanımların işleniş sırasının uygunluğu yönünden değerlendirmeleri istenmiştir.

Tüm uzmanlardan gelen geribildirimler doğrultusunda, gerekli düzenlemeler araştırmacı tarafından yapılmıştır. Bu düzenlemeler,

- İlgi ve mesleki değerlerin ele alındığı oturum birbirinden ayrılarak her bir oturum ayrı ayrı olarak düzenlenmiş
- Tüm programda katılımcı, öğrenci ya da birey olarak belirtilen ifadeler "grup üyesi" olarak düzeltilmiş
- Psikoeğitim programı çevrim içi yürütüleceğinden, programda yer alan etkinlikler WEB 2.0 araçları başta olmak üzere çeşitli uzaktan eğitim araçlarıyla desteklenmiş
- Oturumlarda grup lideri tarafından ifade edilen yönergeler başta olmak tüm ifadeler açık ve anlaşılır hale getirilmiş

- Tüm oturumların son kısmında, oturuma ait amaç ve kazanımların pekiştirilmesi amacıyla değerlendirme sorularına yer verilmiş
- Grup üyelerinin oturumlardaki çalışmaları eş zamanlı olarak daha etkili bir şekilde takip edebilmeleri amacıyla "Kariyer Araştırma Dosyam" (EK-17) oluşturulmuştur.

Pilot Çalışmanın Gerçekleştirilmesi

Araştırmacı tarafından yapılan düzenlemelerden sonra gerek programın işleyişini görmek gerekse program çevrim içi yürütüleceği için teknik altyapıyı test etmek amacıyla pilot çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada, deney grubunda olduğu gibi erken ergenlik döneminde yer alan ve ortaokulların 8. sınıf düzeyinde eğitim gören bireyler yer almıştır. Pilot çalışmada yer alan 8 ergen bireye, ilk olarak pilot çalışmanın kapsamı ve amacı hakkında bilgi verilmiş; daha sonra sürecin uygulanmasındaki basamaklar ifade edilmiştir. Pilot uygulamada her bir oturumun 40 dakika olduğu, ilk oturumun tanışma kısmı ile amaçların belirlenmesi kısmının da yer aldığı III. ve VI. Oturumlar uygulanmıştır. Belirtilen oturumların seçilmesindeki temel kriterler olarak, kendini araştırma ve çevreyi araştırma boyutlarından birer oturumun olması ve içerik bakımından süre kontrolüne diğer oturumlara göre daha fazla dikkat edilmesi olarak belirlenmiştir. Pilot çalışmada yer alan oturumların uygulanması sürecinde, sürenin özellikle oturumların son kısımlarına doğru tam olarak yetmediği anlaşılmıştır. Bunun üzerine psikoeğitim programında yer alan tüm oturumların yönerge kısımları başta olmak üzere çeşitli bölümlerinde kısaltmalara gidilmiştir. Son olarak tüm oturumlar yeniden gözden geçirilerek 8 oturumdan oluşan Ergenlerin Kariyer Araştırmalarını Geliştirme Psikoeğitim Programı hazır hale getirilmiştir. EKADGP'ye ilişkin oturum adları, amaçları ve kazanımları Tablo 13'te sunulmuştur.

Tablo 13

Ergenlerin Kariyer Araştırma Davranışlarını Geliştirme Psikoeğitim Programı Oturum Adları, Amaçları ve Kazanımları

Oturum	Oturumun Adı	Oturumun Amacı	Kazanımlar
1	Gel Tanışalım Önce	Grup üyelerinin birbirlerini tanıyarak grup kurallarını belirlemeleri, grubun amacı, süreci ve içeriği hakkında bilgi sahibi olarak bireysel amaçlarını oluşturmalarıdır.	a. Grup liderini tanır. b. Diğer grup üyelerini tanır. c. Grup kurallarının belirlenmesine katkıda bulunur. d. Grubun amacı, süreci ve içeriği hakkında bilgi sahibi olur. e. Psikoeğitim programı sonunda elde edeceği bireysel amaçlarını belirler.
2	Yeteneklerim Sizi Nasıl Fark Edebilirim?	Grup üyelerinin yetenek alanlarını tanıyarak hangi alanlarda yeteneği olduğunu araştırma sürecini desteklemektir.	a. Yetenek alanlarını tanır. b. Hangi alanlarda yeteneği olduğunu araştırır.
3	İlgilerim Haydi Öğreneyim!	Grup üyelerinin ilginin ne anlama geldiğini açıklayarak kariyer yaşamlarına yönelik olarak ilgilerini araştırma yollarını öğrenme sürecini desteklemektir.	a. İlginin ne anlama geldiğini açıklar. b. İlgilerinin nasıl araştırılacağını bilir.
4	Sıra Geldi: Mesleki Değerlerim	Grup üyelerinin mesleki değerin ne anlama geldiğini açıklayarak kariyer yaşamlarına yönelik olarak mesleki değerlerini araştırma yollarını öğrenme sürecini desteklemektir.	a. Mesleki değerin ne anlama geldiğini açıklar. b. Mesleki değerin nasıl araştırılacağını bilir.
5	Rota Oluşturuluyor: Meslekleri Araştırma Yolları	Grup üyelerine meslekleri araştırma yollarının neler olduğunu göstermektir.	a. Mesleğin tanımını yapar. b. Meslekleri araştırma yollarını bilir.
6	Bir Sonraki Durak: İşte Liseler!	Grup üyelerinin kariyer araştırma sürecinin bir parçası olarak lise türlerini, bölümlerini ve giriş koşullarını araştırma yollarını öğrenme kaynaklarının neler olduğunu ifade etmektir.	a. Lise türlerini, bölümlerini ve giriş koşullarını araştırma yollarını bilir.
7	Ben ve Meslekler	Grup üyelerinin yetenek, ilgi ve mesleki değerleri ile seçmeyi düşündüğü meslekler arasındaki bağın önemini fark etmesine yardımcı olmaktır.	a. Kendi özellikleri ile seçmeyi düşündüğü meslekler arasında bağ kurar.
8	Her Son Bir Başlangıç	Grup üyelerinin psikoeğitim programını değerlendirmesi ve grup sürecinden olumlu duygularla ayrılmasıdır.	a. Grup sürecini değerlendirir. b. Grup sürecinden olumlu duygularla ayrılır.

Psikoeğitim Programının Uygulanması

Psikoeğitim programında yer alan amaçlar ve kazanımlar ile bunlara uygun oturumların içerisinde yer alan etkinlikler tamamlandıktan sonra programın uygulanması aşamasına geçilmiştir. Psikoeğitim programı 2023-2024 eğitim öğretim yılı içerisinde Ankara ilinde yer alan bir ortaokulun bilişim teknolojileri sınıfında çevrim içi olarak gerçekleştirilmiştir. Psikoeğitim programı, her hafta bir oturum olacak şekilde planlanmış ancak katılımcıların sınav programları ve ders dışı çalışmaları gibi nedenlerle birinci ve ikinci oturum ile yedinci ve sekizinci oturumlar aynı hafta içerisinde gerçekleştirilmiştir. Tüm oturumlar bir ders saatinde (40 dakikada) tamamlanmıştır.

Psikoeğitim programı öncesinde deney grubunda yer alan grup üyeleriyle yapılan görüşmede, gizlilik, grup kurallarına uyma ve oturumlara devam etme gibi başlıklara değinilmiş ve grup üyelerinin soruları araştırmacı tarafından yanıtlanmıştır.

Psikoeğitim programı kapsamında yer alan oturumlara ilişkin bilgilere aşağıda yer verilmiştir.

1. Oturum: "Gel Tanışalım Önce" olarak adlandırılan bu oturumda, grup üyelerinin birbirlerini tanıyarak grup kurallarını belirlemeleri, grubun amacı, süreci ve içeriği hakkında bilgi sahibi olarak bireysel amaçlarını oluşturmaları amaçlanmıştır. Oturumda grup lideri ilk olarak kendini tanıtmıştır. Daha sonra grup üyelerinin kendilerini tanıtmaları amacıyla ilk grup üyesi önce seçmeyi düşündüğü mesleği ardından ismini söylemiş, diğer grup üyeleri de öncelikle bir önceki grup üyesinin mesleğini ve ismini söyleyerek ardından kendi seçmeyi düşündüğü mesleği ve ismini söylemiştir. Son grup üyesinin de diğer grup üyelerinin seçmeyi düşündüğü meslekleri ve isimlerini söyledikten sonra kendisinin seçmeyi düşündüğü meslek ve ismini söyledikten sonra grup kurallarının belirlenmesine geçilmiştir. Grup üyeleri, grup kurallarının neler olacağını belirtmiş ve grup lideri tarafından eksik kalan kurallar (oturumlara zamanında katılma, tüm üyelerin eşit olması, gizlilik, bir grup üyesi konuşurken onu dinlemek gibi) tamamlanmıştır. Grup kuralları tamamlandığında, grup üyeleri Kariyer Araştırma Dosyalarında yer alan ilgili çalışma yaprağındaki *"Grup kurallarını okudum ve anladım. Grup kurallarına uyacağımı*

onaylıyorum." kısmını okuyarak imzalamışlardır. Daha sonra grup lideri, ön görüşmede ifade edildiği gibi grubun amacı, süreci ve içeriği hakkında grup üyelerini bilgilendirmiştir. Ardından grup üyelerinin, oturumlar sonunda ulaşmak istedikleri amaçları belirleyerek ilgili çalışma yaprağında yer alan görseldeki boşluğa yazarak grup lideri ile paylaşmışlardır. Ardından değerlendirme soruları grup lideri tarafından grup üyelerine yöneltmiştir. Son olarak grup lideri tarafından oturum sonrasında grup üyeleri tarafından EK-9'da gösterilen oturum değerlendirme formunun doldurulması istenmiş; oturum özetlenerek sonlandırılmıştır

2. Oturum: "Yeteneklerim Sizi Nasıl Fark Edebilirim?" olarak adlandırılan bu oturumda, grup üyelerinin yetenek alanlarını tanıyarak hangi alanlarda yeteneği olduğunu araştırması amaçlanmıştır. İlk olarak ayna etkinliği gerçekleştirilmiştir. Grup ortamında daha önce hazır bulundurulan aynaya, tüm grup üyeleri tarafından tek tek bakılmış ve aynada biraz önce kendilerini gördükleri ancak yetenek, ilgi ve değerlerini görüp göremedikleri sorusu yöneltilmiştir. Daha sonra kendini tanımanın yalnızca fiziksel özelliklerden ibaret olmadığı, yetenekleri, ilgileri ve mesleki değerlerin de kendini tanımanın bir parçası olduğu vurgulanmıştır. Ardından grup lideri tarafından yeteneğin tanımı yapılarak grup üyeleri 2'şerli gruplara ayrılarak ilgili çalışma yaprağındaki yetenek alanlarını görsel ipuçlarını kullanarak tahmin etmeleri istenmiştir. Daha sonraki çalışma yapraklarında ise grup üyeleri yetenekli olduğu alanları yazmış ve bu alanlarda yetenekli olduğunu gösteren düşüncelerini belirlemeye çalışmışlardır. Bu çalışmayı bir sonraki oturuma kadar tamamlamaları istenmiştir. Son kısımda değerlendirme soruları grup lideri tarafından grup üyelerine yöneltilmiştir. Grup lideri tarafından oturum sonrasında grup üyelerinin oturum değerlendirme formunu doldurmaları istenmiş; oturum özetlenerek sonlandırılmıştır.

3. Oturum: "İlgilerim Haydi Öğreneyim!" olarak adlandırılan bu oturumda, grup üyelerinin ilginin ne anlama geldiğini açıklaması ve kariyer yaşamlarına yönelik olarak ilgilerini araştırma yollarını öğrenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçlar doğrultusunda ilk olarak grup lideri tarafından bir önceki oturum özetlenmiş ve bir önceki oturumda ifade edilen çalışmaya ilişkin geribildirimleri alınmıştır. Ardından grup üyeleri, doğdukları mevsimler

aynı olma koşuluna göre (örneğin yaz mevsiminde doğan öğrenciler bir grupta, ilkbahar mevsiminde doğanlar bir grupta olacak şekilde) gruplara ayrılarak ilgili çalışma yaprağında yer alan röportaj kartları içerisindeki soruları rol değiştirerek birbirlerine yöneltmişlerdir. Gönüllü grup üyeleri cevaplarını grup ortamında paylaştıktan sonra ilginin tanımı grup lideri tarafından yapılarak ilgi alanlarının yer aldığı ilgi çarkıfeleği (EK-18) tüm grup üyelerine tanıtılmıştır. İlgi çarkıfeleği, 30 saniye aralıklarla grup lideri tarafından çevrilerek tüm ilgi alanlarında grup üyelerinin konuşmaları sağlanmıştır. Son kısımda değerlendirme soruları grup lideri tarafından grup üyelerine yöneltilmiştir. Grup lideri tarafından oturum sonrasında grup üyelerinin oturum değerlendirme formunu doldurmaları istenmiş; oturum özetlenerek sonlandırılmıştır.

4. Oturum: "Sıra Geldi: Mesleki Değerlerim" olarak adlandırılan bu oturumda, grup üyelerinin mesleki değerin ne anlama geldiğini açıklamaları ve kariyer yaşamlarına yönelik olarak mesleki değerlerini araştırma yollarını öğrenmesi amaçlanmıştır. Grup lideri tarafından WEB 2.0. araçları kullanılarak hazırlanan giriş videosu grup üyelerine gösterildikten sonra mesleki değerin ne olduğu sorulmuştur. Alınan cevaplardan sonra mesleki değerin tanımı grup lideri tarafından yapılmıştır. Daha sonra ilgili çalışma yaprağındaki cümlelerden mesleki değer olduğu düşünülen ifadeleri grup üyelerinin seçmesi istenmiştir. Daha sonra bu mesleki değerleri bir sonraki çalışma yapraklarında sıralamaları istenerek bir spor dalında başarılı bir sporcu olduklarını hayal etmeleri ve gelen transfer tekliflerini bu sıraladıkları mesleki değerlere göre belirlemeleri istenmiştir. Gönüllü grup üyelerinden geri bildirimler alındıktan sonra değerlendirme soruları grup lideri tarafından grup üyelerine yöneltilmiştir. Grup lideri tarafından oturum sonrasında grup üyelerinin oturum değerlendirme formunu doldurmaları istenmiş; oturum özetlenerek sonlandırılmıştır.

5. Oturum: "Rota Oluşturuluyor: Meslekleri Araştırma Yolları" adlandırılan bu oturumda, grup üyelerinin meslekleri araştırma yollarını öğrenmesi amaçlanmıştır. İlk olarak grup lideri tarafından WEB 2.0 araçları kullanılarak oluşturulan ve ilgili çalışma yaprağındaki meslek yazısı tüm grup üyelerine gösterilmiştir. Grup üyelerinden, meslek denildiğinde

akıllarına gelen ifadeleri yazmaları istenmiştir. Daha sonra grup lideri tarafından mesleğin tanımı yapılarak meslekleri tanıma yollarına ilişkin grup çalışması yapılmıştır. Bu çalışmada meslekleri tanıma yollarına ilişkin 4 grup oluşturularak her grubun kendilerine verilen meslekleri araştırma yollarının üzerinde çalışarak diğer gruplara tanıtılması amaçlanmıştır. Gönüllü grup üyelerinden geri bildirimler alındıktan sonra değerlendirme soruları grup lideri tarafından grup üyelerine yöneltilmiştir. Grup lideri tarafından oturum sonrasında grup üyelerinin oturum değerlendirme formunu doldurmaları istenmiş; oturum özetlenerek sonlandırılmıştır.

6. Oturum: "Bir Sonraki Durak: İşte Liseler!" olarak adlandırılan bu oturumda, grup üyelerinin kariyer araştırma sürecinin bir parçası olarak lise türlerini, bölümlerini ve giriş koşullarını araştırma yollarını öğrenmesi amaçlanmıştır. Bir önceki oturumun özeti grup lideri tarafından yapıldıktan sonra oturum amacını tanıtıcı video grup lideri tarafından grup üyelerine gösterilmiştir. Ardından WEB 2.0 araçları ile lise türlerine yönelik grup lideri tarafından hazırlanan soru-cevap çalışması gerçekleştirilmiştir. Tüm grup üyeleri ilgili çalışmayı tamamladıktan sonra doğru cevaplar grup lideri tarafından açıklanarak grup üyeleri tarafından ilgili çalışma yaprağında lise türlerine ilişkin öğretim süresi, bölümleri ve giriş koşullarının yer aldığı kutucukların doldurulması istenmiştir. Ardından boş kalan kısımların doldurulmasında yardım kaynaklarının neler olabileceği tartışılmıştır. Yardım kaynaklarından biri olan güvenilir internet kaynakları tanıtılmış; bir sonraki oturuma kadar grup üyelerinin diğer yardım kaynaklarını kullanarak lise türlerine ilişkin boşlukları tamamlamaları istenmiştir. Değerlendirme sorularıyla oturum özetlenmiş ve grup lideri tarafından oturum sonrasında grup üyelerinin oturum değerlendirme formunu doldurmaları istenmiş; oturum özetlenerek sonlandırılmıştır.

7. Oturum: "Ben ve Meslekler" olarak adlandırılan bu oturumda, grup üyelerinin yetenek, ilgi ve mesleki değerleri ile seçmeyi düşündüğü meslekler arasındaki bağın önemini fark etmesi amaçlanmıştır. Oturumun amacı grup lideri tarafından açıklandıktan sonra boş ve dolu varil metaforunun olduğu animasyon gösterisi, eş zamanlı olarak hem video aracılığıyla hem de sözel olarak grup üyelerine aktarılmıştır. Animasyon sonrasında çeşitli

sorularla grup etkileşimi arttırılmıştır. Daha sonra gövdesinde yetenek, kanatlarında ilgi ve mesleki değer, kuyruk kısmında ise lisenin olduğu ve hedefin de seçmeyi düşünülen meslek olduğu *"Kariyer Araştırma Uçağı"* çalışması grup üyeleri tarafından gerçekleştirilmiştir. Gönüllü grup üyelerinden kariyer araştırma uçaklarının tanıtılmasından sonra oturuma ilişkin değerlendirme soruları grup lideri tarafından grup üyelerine yöneltilmiştir. Grup lideri tarafından oturum sonrasında grup üyelerinin oturum değerlendirme formunu doldurmaları istenmiş; oturum özetlenerek sonlandırılmıştır.

8. Oturum: *"Her Son Bir Başlangıç"* olarak adlandırılan bu oturumda, grup üyelerinin psikoeğitim programını değerlendirmesi ve grup sürecinden olumlu duygularla ayrılması amaçlanmıştır. Bu kapsamda oturum amacı grup lideri tarafından grup üyelerine ifade edilmiş ardından WEB 2.0 araçları kullanılarak her bir grup üyesi oturumlara ilişkin neler hatırladıklarını yazmışlardır. Grup üyeleri tarafından yazılan ifadelerle birlikte oturumlara ilişkin görseller aracılığıyla tüm oturumlar özetlenmiştir. Ardından her bir grup üyesinin sürece ilişkin duygu ve düşüncelerini paylaşmaları için daha önceden hazırlanan futbol topu, grup üyelerine renkli kalemle birlikte verilerek sürece ilişkin duygularını yazmışlardır. Gönüllü grup üyeleri duygularını belirttikten sonra grup üyeleri, ilk oturumda doldurdukları çalışma yapraklarını açarak amaçlarına ulaşma düzeylerini 1'le 10 arasında puan vererek değerlendirmişlerdir. Grup lideri ve grup üyeleri tarafından sürece ilişkin olumlu duygular paylaşılmıştır. Son kısımda EK-19'da gösterilen katılım belgeleri grup üyelerine takdim edilerek grup süreci sonlandırılmıştır.

Verilerin Toplanması

Psikoeğitim programının uygulanmasına yönelik veriler, araştırma kapsamında geliştirilen KAÖ'den elde edilmiştir. KAÖ programın başlamasından önce (ön-test), program tamamlandıktan sonra (son-test) ve programın tamamlanmasından 8 hafta sonra (izleme) deney ve kontrol gruplarındaki katılımcılara uygulanmıştır. Ayrıca 8 oturum süren psikoeğitim programında, oturumların katılımcılar tarafından değerlendirilmesi amacıyla

araştırmacı tarafından hazırlanan Oturum Değerlendirme Formundan da veriler elde edilmiştir.

Öte yandan araştırmadaki deneysel işlemi etkileme ihtimali olan olası tehditlerin bertaraf edilmesine yönelik bir dizi tedbirler de alınmıştır. Bunlar, iç ve dış geçerliğin sağlanmasına yönelik tedbirler olarak ifade edilmektedir.

İç Geçerlik

Deneysel çalışmalarda gözlemlenen değişkenler arasındaki ilişkilerin net olması ve bağımlı değişkendeki değişimin doğrudan bağımsız değişkenle ilişkili olması iç geçerlik olarak ifade edilmektedir (Fraenkel, Wallen & Hyun, 2012). Alanyazındaki deneysel çalışmalarda iç geçerliğin sağlanmasına yönelik bazı tedbirlerin alınabileceği ifade edilmektedir (Creswell, 2017; Karasar, 2012). Bu kapsamda, araştırmada iç geçerliğin sağlanmasına yönelik aşağıdaki tedbirler alınmıştır:

- Katılımcı Seçimi: Deneysel süreçte yer alan katılımcıların aynı dışsal bağlamdan gelmesi. *Alınan tedbir:* Araştırma sürecinin bir ortaokulda eğitim gören 8.sınıf düzeyindeki katılımcılarla sürdürülmesi
- Seçim Yöntemi: Deney ve kontrol gruplarında yer alan katılımcıların, sonuçları etkileme ihtimali. *Alınan tedbir:* Katılımcıların deney ve kontrol gruplarına belirli kriterler kullanılarak seçkisiz olarak seçilmesi
- Ölçme Süreci: Katılımcıların ölçme araçlarına aşina olması. *Alınan tedbir:* Deney ve kontrol gruplarına uygulanan ölçme aracının, belirli aralıklarla uygulanması
- Denek kaybı: Katılımcıların grup oturumlarından çeşitli nedenlerle ayrılması: *Alınan tedbir:* Deney ve kontrol gruplarında olası denek kayıplarına karşı daha fazla katılımcının sürece dahil edilmesi
- Deney Ortamı: Deney ortamının, dış ortamdan ayrıştırılması *Alınan tedbir:* Deney ortamının çevrim içi yürütülecek psikoeğitim programına elverişli olması ve bu ortamda deney süresince herhangi bir değişiklik yapılmaması

- Deneysel Müdahalenin Yaygınlaşması: Deney ve kontrol gruplarının birbirleriyle etkileşim içerisine girmesi *Alınan tedbir:* Deney boyunca deney ve kontrol gruplarının birbirinden tamamen ayrışmış olması
- Kontrol grubunun demoralize olması: Deney grubundaki katılımcılardan farklı olarak kontrol grubunda yer alan katılımcılara herhangi bir program uygulanmaması *Alınan tedbir:* Kontrol grubunda yer alan katılımcılara, izleme testlerinin uygulanmasından sonra ergenlerin kariyer araştırma davranışlarını geliştirme psikoeğitim programının kısa versiyonun uygulanması

Dış Geçerlik

Deneysel çalışmaların en önemli özelliklerinden birisi de çalışmadan elde edilen verilerin genellenebilir olmasıdır (Christensen vd., 2020). Deneysel çalışmalardaki verilerin genellenebilirliğine yönelik tedbirler ise, dış geçerlik temelinde ele alınmaktadır. Bu kapsamda araştırmada dış geçerliğin sağlanmasına yönelik olarak;

- Verilerin nasıl elde edildiği, araştırmanın yöntem bölümünde sistematik olarak açıklanmış
- Elde edilen verilerin yalnızca belirli bir grup için genellenebilir olduğu araştırmanın sınırlılıkları başlığı altında ifade edilmiş
- Olası sınırlılıkların neler olduğu ifade edilerek gelecekte yapılacak benzer çalışmalarda dikkat edilmesi gereken unsurların belirtilmesi öneriler başlığı altında ifade edilerek araştırmanın dış geçerliğinin sağlanmasına yönelik tedbirler alınmıştır.

Verilerin Analizi

Psikoeğitim programı kapsamında elde edilen verilerin analiz edilmesi sürecinde ilk olarak hatalı (örneğin birden fazla seçeneği işaretleme) ve kayıp veriler incelenmiştir. Bu kapsamda programın uygulandığı okulda yer alan 8. Sınıf düzeyinde eğitim gören bireylere

yönelik olarak KAÖ uygulamasından elde edilen 140 katılımcının verisi incelenmiş; 12 katılımcıdan elde edilen verilerde hatalı ve kayıp veriler olduğu görülmüştür. Bu veriler araştırmadan çıkartılarak kalan 128 katılımcının verileriyle süreç sürdürülmüştür. Deney ve kontrol gruplarının çalışmada belirtilen kriterler temelinde belirlenmesinden sonra, verilere ilişkin minimum maksimum değerler ile incelenmiş ardından katılımcılardan elde edilen verilerin normal dağılımdan gelip gelmediği ele alınmıştır. Katılımcılardan elde edilen verilerin basıklık-çarpıklık katsayıları ile küçük örneklemler için kullanılması önerilen Shapiro-Wilk testinin sonuçları incelenmiştir. İnceleme sonucunda araştırmadaki verilerin normal dağılımdan geldiğini göstermiş; bunun üzerine araştırma hipotezlerine uygun olarak parametrik yöntemlerden bağımsız örneklemler için t testi ve tekrarlı ölçümler için tek yönlü varyans analizi seçilmiştir. Analizlerin gerçekleştirilmesinde SPSS ve JASP programları kullanılmıştır.

BÖLÜM VI

BULGULAR II

Bu bölümde Ergenlerin Kariyer Araştırma Davranışlarını Geliştirme Psikoeğitim Programının etkililiğine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Ön Analizler ve Betimsel İstatistikler

Ön-test, son-test ve izleme ölçümleriyle psikoeğitim programından elde edilen verilerin analizi öncesinde Kariyer Araştırma Ölçeği'nin kendini araştırma ve çevreyi araştırma alt boyutlarına ait ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiş; verilerin normal dağılımdan gelip gelmediği Shapiro-Wilk testi ile analiz edilmiştir. Elde edilen betimsel istatistiklere ve normallik testi sonuçları Tablo 14'te sunulmuştur.

Tablo 14
Betimsel İstatistikler

Ölçüm	Değişken	Grup	N	X̄	Ss	Çarpıklık	Basıklık	SW	*p*
Ön-test	KAÖ-KA	Deney	10	21,20	3,91	-.61	-1,61	.90	.23
		Kontrol	10	22	4,96	-.88	,14	.90	.22
	KAÖ-ÇA	Deney	10	14	3,05	-.17	-1,72	.90	.24
		Kontrol	10	13,60	2,80	-.47	-.98	.92	.33
Son-test	KAÖ-KA	Deney	10	32,70	1,16	.73	.51	.92	.32
		Kontrol	10	21,70	1,70	-.09	-.99	.94	.54
	KAÖ-ÇA	Deney	10	22,40	1,50	.12	-.37	.97	.89
		Kontrol	10	14,20	1,23	-.46	-.54	.92	.39
İzleme	KAÖ-KA	Deney	10	32,20	1,32	-.08	-.75	.94	.57
		Kontrol	10	20,30	1,67	-.41	1,24	.94	.58
	KAÖ-ÇA	Deney	10	23	1,05	-.71	-.45	.86	.07
		Kontrol	10	15,30	1,16	.34	-1,23	.88	.12

Not: KAÖ-KA: Kariyer Araştırma Ölçeği-Kendini Araştırma, KAÖ-ÇA: Kariyer Araştırma Ölçeği Çevreyi Araştırma, *p < ,05, SW = Shapiro-Wilk

Tablo 14'e göre, deney grubunun Kariyer Araştırma Ölçeği'nin kendini araştırma alt boyutu ön-test puan ortalamasının 21,20 (Ss = 3,91), son-test puan ortalamasının 32,70 (Ss = 1,16) ve izleme testi puan ortalamasının 32,20 (Ss = 1,32) olduğu, kontrol grubunun kendini araştırma alt boyutu ön-test puan ortalamasının 22 (Ss = 4,96), son-test puan ortalamasının 21,70 (Ss = 1,70) ve izleme testi puan ortalamasının 20,30 (Ss = 1,67) olduğu görülmüştür.

Yine Tablo 14'e göre, deney grubunun Kariyer Araştırma Ölçeği'nin çevreyi araştırma alt boyutu ön-test puan ortalamasının 14 (Ss = 3,05), son-test puan ortalamasının 22,40 (Ss = 1,50) ve izleme testi puan ortalamasının 23 (Ss = 1,05) olduğu, kontrol grubunun çevreyi araştırma alt boyutu ön-test puan ortalamasının 13,60 (Ss = 2,80), son-test puan ortalamasının 14,20 (Ss = 1,23) ve izleme testi puan ortalamasının 15,30 (Ss = 1,16) olduğu görülmüştür

Çalışma kapsamındaki deney ve kontrol gruplarından elde edilen verilerin normal dağılımdan gelip gelmediği, çarpıklık ve basıklık değerleri ile incelenmiştir. Kline (2010) basıklık değerinin 3, çarpıklık değerinin ise 10'un altında olmasının verilerin normal

dağılımdan geldiği şeklinde yorumlanabileceğini ifade etmektedir. Buna göre deney ve kontrol gruplarından Kariyer Araştırma Ölçeği'nin her iki alt boyutundan da elde edilen çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde bu değerlerin en küçük -1,72, en yüksek 1,24 arasında farklılaştığı görülmektedir. Bu bulgudan hareketle deney ve kontrol gruplarından elde edilen kariyer araştırma ve çevreyi araştırma ön-test, son-test ve izleme testi puanlarının normal dağılımdan geldiği ifade edilebilir. Ayrıca deney ve kontrol gruplarından elde edilen verilerin normal dağılımdan gelip gelmediklerinin tespiti amacıyla Shapiro-Wilk test sonuçlarına da Tablo 14'te yer verilmiştir. Elde edilen Shapiro-Wilk testi sonuçları, verilerin normal dağılımdan geldiğini göstermektedir.

Deney ve Kontrol Gruplarının Kariyer Araştırma Ölçeği Ön-test Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Deney ve kontrol gruplarına ait Kariyer Araştırma Ölçeği alt boyutları olan kendini araştırma ve çevreyi araştırma ön-test puanları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının test edilmesi amacıyla bağımsız örneklemler için *t*-testi yapılmıştır. Bağımsız örneklemler için *t*-testi, iki ayrı grubun ele alınan değişken bakımından ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının tespiti için kullanılan bir testtir (Büyüköztürk, 2016). Buna göre deney ve kontrol gruplarının kendini araştırma ve çevreyi araştırma ön-test puanlarına ilişkin gerçekleştirilen *t*-testi sonuçlarına Tablo 14'te yer verilmiştir.

Tablo 15

Deney ve Kontrol Gruplarının Kendini Araştırma ve Çevreyi Araştırma Alt Boyutlarına İlişkin t-testi Sonuçları

Ölçek	Grup	N	$\bar{X}$	Ss	SD	*t*	*p*
Kendini Araştırma	Deney	10	21,20	3,91	18	-.40	.69
	Kontrol	10	22,00	4,96			
Çevreyi Araştırma	Deney	10	14,00	3,05	18	.31	.76
	Kontrol	10	13,60	2,80			

Not: *$p < .05$, Ss = Standart Sapma, SD = Serbestlik Derecesi

Tablo 15'e göre deney ve kontrol gruplarının Kariyer Araştırma Ölçeği'nin kendini araştırma alt boyutuna ait ön-test puanları arasında anlamlı bir farkın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($t_{(18)}$ = -.40, p > .05). Yine Tablo 15'e göre deney ve kontrol gruplarının Kariyer Araştırma Ölçeği'nin çevreyi araştırma alt boyutuna ait ön-test puanları arasında anlamlı bir farkın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($t_{(18)}$ = .31, p > .05).

Deney ve Kontrol Gruplarının Kariyer Araştırma Ölçeği Ön-test, Son-test ve İzleme Testi Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Deney ve kontrol grubunda yer alan katılımcıların, Kariyer Araştırma Ölçeği'nin kendini araştırma ve çevreyi araştırma alt boyutları ön-test, son-test ve izleme testi puanları arasında anlamlı bir farkın olup olmadığı tekrarlı ölçümler için tek yönlü varyans analizi kullanılarak incelenmiştir.

Analiz öncesinde, tekrarlı ölçümler için aşağıda ifade edilen sayıltıların sağlanması gerektiği ifade edilmektedir (Kuzu, 2022).

1. Bağımlı değişkene ait ölçümler, en az eşit aralık düzeyinde olmalıdır.
2. Bağımlı değişkenden oluşan puanlar, tüm ölçümlerin her bir düzeyinde normal dağılım göstermelidir.
3. Katılımcıların her biri için hesaplanan fark puanları, diğer katılımcılar için hesaplanan puanlardan bağımsız olarak elde edilmelidir.
4. Tüm ölçümlerden elde edilen puanların farkı, normal dağılımı göstermelidir.
5. Tekrarlı ölçümlerin 3 ya da 3'ten daha fazla olduğu durumlarda, herhangi bir iki ölçümden elde edilen fark puanlarının varyansları eşittir.

Yukarıda ifade edilen tek yönlü varyans analizi için gerekli sayıltılara yönelik olarak, deney ve kontrol gruplarında yer alan katılımcıların kendini araştırma ve çevreyi araştırma ön-test, son-test ile izleme testi puanlarının en az eşit aralık düzeyinde olduğu ve katılımcılardan elde edilen verilerin normal dağılımdan geldiği belirlenmiştir. Bununla birlikte, deney ve kontrol gruplarında yer alan tüm katılımcılardan elde edilen puanlar bağımsız olarak elde edilmiş; dolayısıyla bu katılımcılara ait fark puanları da bağımsız

olarak hesaplanmıştır. Son sayıltıya göreyse, 3 ya da 3'ten fazla ölçümlerde herhangi bir iki ölçümden elde edilen fark puanlarının varyanslarının eşit olup olmadığı küresellik testi ile incelenmiştir. Küresellik testi için yapılan analiz bulgularında *p*-değerinin ,05'ten büyük olması beklenmekte; bu koşulun sağlanamaması halinde ise Greenhouse-Geisser veya Huynh-Feldt gibi düzeltmelerden elde edilen değerin yorumlanmasıyla küresellik testinin yapılabileceği ifade edilmektedir (Keselman vd., 1998). Buna göre deney ve kontrol gruplarının kendini araştırma ve çevreyi araştırma küresellik testi sonuçları Tablo 15'te gösterilmiştir.

Tablo 16
Deney ve Kontrol Gruplarına Ait Küresellik Testi Sonuçları

Kaynak	Mauchly's W	Yaklaşık X^2	SD	*p*-değeri	Greenhouse-Geisser ε	Huynh-Feldt ε	Alt Sınır ε
Kendini Araştırma	,23	25,05	2	.01	.56	.57	.50
Çevreyi Araştırma	,49	12,20	2	.02	.66	.69	.50

Tablo 16'ya göre, deney ve kontrol gruplarında yer alan katılımcıların kendini araştırma ve çevreyi araştırma ön-test, son-test ve izleme testi puanları için küresellik varsayımının sağlanmadığı görülmektedir ($p < ,05$). Verma (2016), Epsilon değerinin ,75 ve altında olduğu durumlarda küresellik testi için Greenhouse-Geisser epsilon değerinin kullanılması gerektiğini ifade etmektedir. Buna göre deney ve kontrol gruplarında yer alan katılımcıların kariyer araştırma ve çevreyi araştırma ön-test, son-test ve izleme testi puanları için epsilon değerinin ,75 değerinin altında olduğu görüldüğünden ön-test, son-test ve izleme testi puanlarında serbestlik derecelerinin düzeltilmesi yöntemi benimsenerek Greenhouse-Geisser epsilon değeri raporlanmıştır.

Kendini Araştırma Ön-test, Son-test ve İzleme Testi Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Deney ve kontrol gruplarının Kariyer Araştırma Ölçeği'nin alt boyutu olan kendini araştırma ön-test, son-test ve izleme testi puanları Tablo 17'de gösterilmiştir.

Tablo 17

Deney ve Kontrol Gruplarının Kendini Araştırma Ön-test, Son-test ve İzleme Testi Puanları

Kaynak	Grup	Ön-test		Son-test		İzleme	
		X̄	Ss	X̄	Ss	X̄	Ss
Kendini Araştırma	Deney	21,20	3,91	32,70	1,16	32,20	1,32
	Kontrol	22,00	4,96	21,70	1,70	20,30	1,67

Tablo 17'de deney ve kontrol gruplarında yer alan katılımcıların Kariyer Araştırma Ölçeği'nin kendini araştırma alt boyutuna ilişkin ön-test, son-test ve izleme testi puanlarına yer verilmiştir. Deney ve kontrol gruplarındaki katılımcıların kendini araştırma ön-test, son-test ve izleme testi puanları arasındaki değişimin test edilmesi amacıyla tekrarlı ölçümler için tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Bu analize göre elde edilen bulgulara, Tablo 18'de yer verilmiştir.

Tablo 18

Deney ve Kontrol Gruplarının Kendini Araştırma Ön-test, Son-test ve İzleme Puanlarının Karşılaştırılması

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	*p*
Kendini Araştırma	Ölçümler	359,233	2	179,617	28,049	.001*
	Ölçümler*gruplar	502,233	2	251,117	39,214	.001*
	Artıklar	250,533	36	6,404		

Not: *$p < .05$

Tablo 18'de, bu çalışma kapsamında yürütülen ergenlerin kariyer araştırma davranışlarını geliştirme psikoeğitim programının katılımcıların kendini araştırma puanlarını değiştirip değiştirmediğine yönelik gerçekleştirilen tekrarlı ölçümler için tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre, katılımcıların kendini araştırma ön-test, son-test ve izleme testi puanları arasında anlamlı bir farkın olduğu bulunmuştur ($F_{(2-36)} = 28,049$, $p < .05$). Katılımcıların kendini araştırma ön-test, son-test ve izleme testi puanları arasındaki farkın kaynağının belirlenmesi amacıyla Post-hoc testlerden Bonferroni testinden yararlanılmıştır. Bu test sonucunda elde edilen bulgular Tablo 19'da gösterilmiştir.

Tablo 19

Deney ve Kontrol Gruplarının Kendini Araştırma Ön-Test, Son-Test ve İzleme Puanları Farklarının Karşılaştırılması

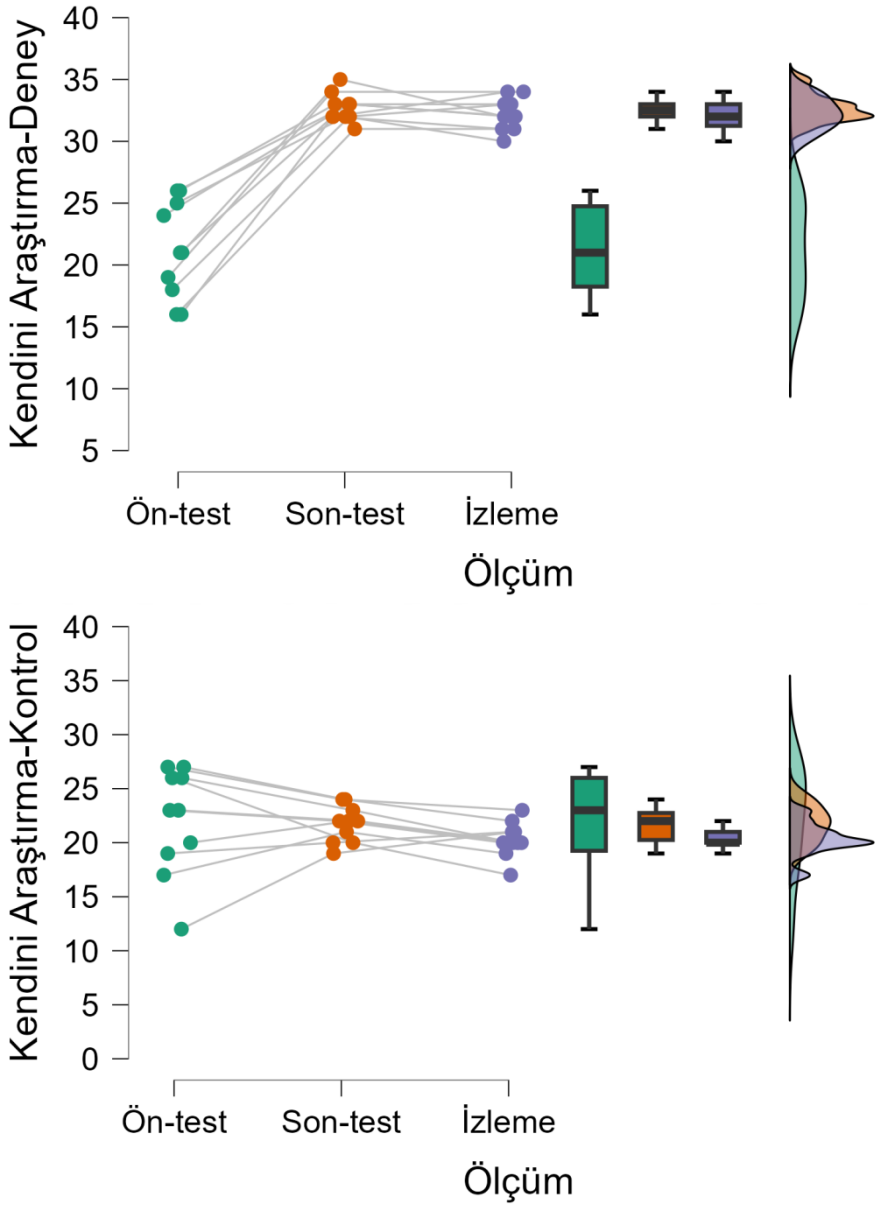
Grup-Test	Ölçümler	Ortalama Fark	S.H.	*T*	Cohen's d	p_{bonf}
Deney, T1	Kontrol, T1	-.80	1,27	-.63	-.28	1
	Deney, T2	-11,50	1,13	-10,16	-4,04	< .001*
	Kontrol, T2	-.50	1,27	-.39	-.18	1
	Deney, T3	-11,00	1,13	-9,72	-3,86	< .001*
	Kontrol, T3	.90	1,27	.70	.32	1
Kontrol, T1	Deney, T2	-10,70	1,27	-8.41	-3.76	< .001*
	Kontrol, T2	.30	1,13	.26	.11	1
	Deney, T3	-10,20	1,27	-8,01	-3,58	< .001*
	Kontrol, T3	1,70	1,13	1,50	.60	1
Deney, T2	Kontrol, T2	11,00	1,27	8,64	3,87	< .001*
	Deney, T3	.50	1,13	.44	.18	1
	Kontrol, T3	12,40	1,27	9,74	4,36	< .001*
Kontrol, T2	Deney, T3	-10,50	1,27	-8,25	-3,69	< .001*
	Kontrol, T3	1,40	1,13	1,24	.49	1
Deney, T3	Kontrol, T3	11,90	1,27	9,35	4,18	< .001*

Not: *p < .001, S.H: Standart Hata, T1: Ön-test, T2: Son-Test, T3: İzleme

Yukarıda yer alan Tablo 19'da, deney ve kontrol gruplarında yer alan katılımcıların kendini araştırma ön-test, son-test ve izleme testi puanları karşılaştırmalarına yer verilmiştir. Karşılaştırmalar sonucunda elde edilen bulgulara göre, deney grubunda yer alan katılımcıların kendini araştırma son-test (T2) ve izleme (T3) testlerinden elde ettikleri puanların, ön-test puanlarına göre (T1) anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmüştür (p < ,001). Ayrıca Tablo 19'da etki büyüklüklerine de (Cohen's) yer verilmiştir. Buna göre deney grubu lehine yürütülen programda kendini araştırma alt boyutundaki etki büyüklüğünün, geniş etki büyüklüğü sınırları içerisinde olduğu söylenebilir (Cohen, 1988). Tablo 19'da gösterilen karşılaştırmalar sonucunda elde edilen bulgulara göre, kontrol grubunda yer alan katılımcıların kendini araştırma son-test (T2) ve izleme (T3) testlerinden

elde ettikleri puanların, ön-test puanlarına göre (T1) anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmüştür ($p > .001$).

Tablo 19'da yer alan deney ve kontrol gruplarının kendini araştırma sonuçlarına ek olarak, deney ve kontrol gruplarının kendini araştırma ön-test, son-test ve izleme testi puanları görsel hale getirilerek Şekil 3'te gösterilmiştir.



Şekil 3. Deney ve kontrol gruplarının kendini araştırma ön-test, son-test ve izleme testi puanlarının görsel hali

Şekil 3 incelendiğinde yeşil renkler deney ve kontrol grupları için kendini araştırma ön-test puanlarını (T1), turuncu renkler son-test puanlarını (T2), mor renkler ise izleme testi puanlarını (T3) ifade etmektedir. Şekil 3'e göre deney grubunda yer alan katılımcıların kendini araştırma puanlarının son-test (T2) ve izleme testi (T3) ölçümlerinde artış gösterdiği, ancak kontrol grubundaki katılımcılarda ise değişim göstermediği görülmektedir. İfade edilen tüm bu sonuçlar doğrultusunda Kariyer Araştırma Ölçeği'nin kendini araştırma alt boyutu ön-test, son-test ve izleme testi ölçümlerini gösteren Şekil 3'ün, Tablo 18'de gösterilen ve devamındaki kısımda ifade edilen tekrarlı ölçümler için tek yönlü varyans analizi sonuçlarını destekler nitelikte olduğu söylenebilir.

Çevreyi Araştırma Ön-test, Son-test ve İzleme Testi Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Deney ve kontrol gruplarının Kariyer Araştırma Ölçeği'nin alt boyutu olan çevreyi araştırma ön-test, son-test ve izleme testi puanları Tablo 20'de gösterilmiştir.

Tablo 20
Deney ve Kontrol Gruplarının Çevreyi Araştırma Ön-test, Son-test ve İzleme Testi Puanları

Kaynak	Grup	Ön-test		Son-test		İzleme	
		X̄	Ss	X̄	Ss	X̄	Ss
Çevreyi Araştırma	Deney	14,00	3,05	22,40	1,50	23,00	1,05
	Kontrol	13,60	2,80	14,20	1,23	15,30	1,16

Tablo 20'de deney ve kontrol gruplarında yer alan katılımcıların Kariyer Araştırma Ölçeği'nin çevreyi araştırma alt boyutuna ilişkin ön-test, son-test ve izleme testi puanlarına yer verilmiştir. Deney ve kontrol gruplarındaki katılımcıların çevreyi araştırma ön-test, son-test ve izleme testi puanları arasındaki değişimin test edilmesi amacıyla tekrarlı ölçümler için tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Bu analize göre elde edilen bulgulara, Tablo 21'de yer verilmiştir.

Tablo 21

Deney ve Kontrol Gruplarının Çevreyi Araştırma Ön-test, Son-test ve İzleme Testi Puanlarının Karşılaştırılması

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	*p*
Çevreyi Araştırma	Ölçümler	330,633	2	165,317	48,229	.001*
	Ölçümler*gruplar	190,633	2	95,317	27,807	.001*
	Artıklar	123,400	36	3,43		

Not: *$p < .05$

Tablo 21'de gösterilen bu çalışma kapsamında yürütülen ergenlerin kariyer araştırma davranışlarını geliştirme psikoeğitim programının katılımcıların çevreyi araştırma puanlarını değiştirip değiştirmediğine yönelik gerçekleştirilen tekrarlı ölçümler için tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre, katılımcıların çevreyi araştırma ön-test, son-test ve izleme testi puanları arasında anlamlı bir farkın olduğu bulunmuştur ($F_{(2-36)} = 48,229$, $p < .05$). Katılımcıların çevreyi araştırma ön-test, son-test ve izleme testi puanları arasındaki farkın kaynağının belirlenmesi amacıyla Post-hoc testlerden Bonferroni testinden yararlanılmıştır. Bu test sonucunda elde edilen bulgular Tablo 22'de gösterilmiştir.

Tablo 22

Deney ve Kontrol Gruplarının Çevreyi Araştırma Ön-Test, Son-Test ve İzleme Puanları Farklarının Karşılaştırılması

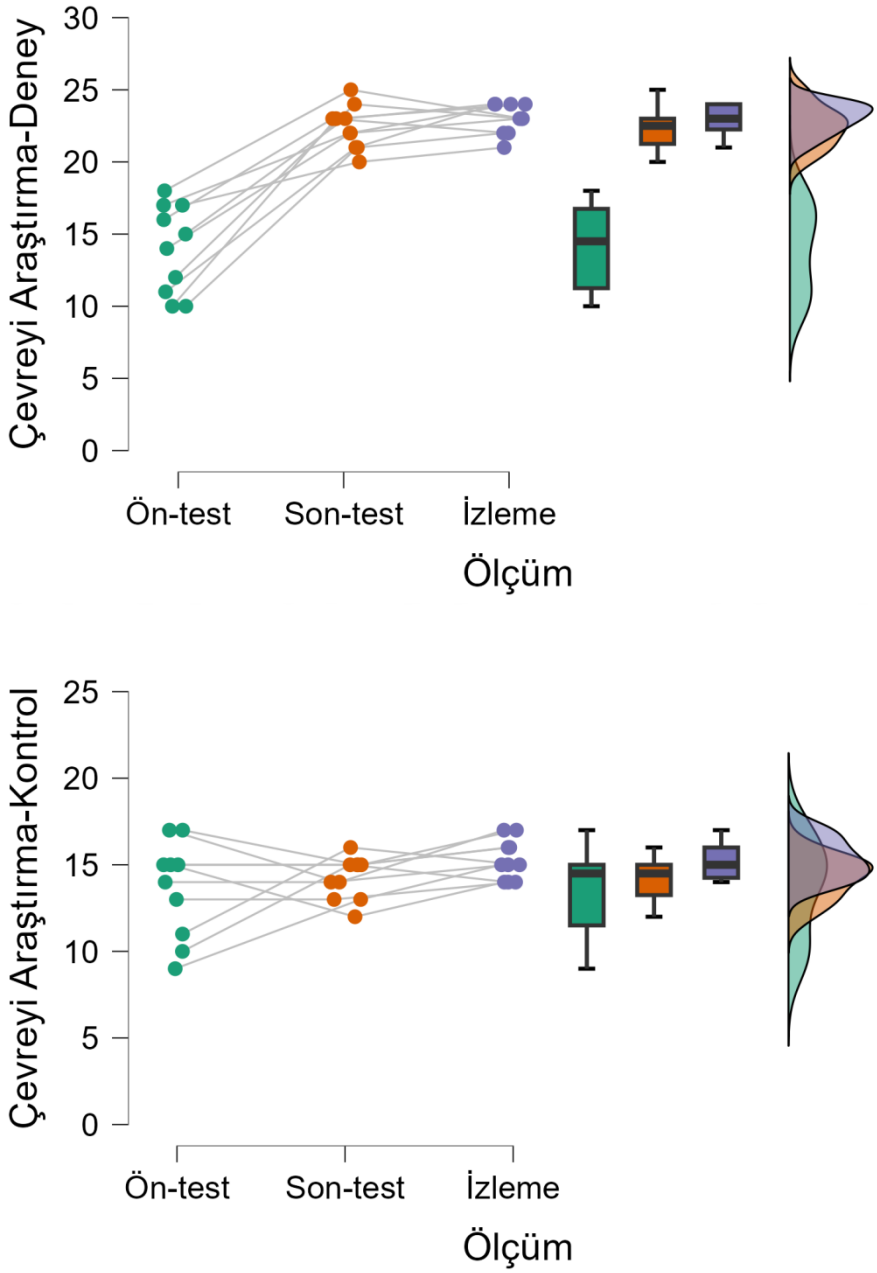
Grup-Test	Ölçümler	Ortalama Fark	S.H.	*T*	Cohen's d	p_{bonf}
Deney, T1	Kontrol, T1	.40	.88	.45	.20	1
	Deney, T2	-8,40	.83	-10,14	-4,25	< .001*
	Kontrol, T2	-.20	.88	-.23	-.10	1
	Deney, T3	-9,00	.83	-10,87	-4,56	< ,001*
	Kontrol, T3	-1,30	.88	-1,47	-.66	1
Kontrol, T1	Deney, T2	-8,80	.88	-9.97	-4.46	< .001*
	Kontrol, T2	-.60	.83	-.73	-.30	1
	Deney, T3	-9,40	.88	-10,65	-4,76	< .001*
	Kontrol, T3	-1,70	.83	-2,05	-.86	,71
Deney, T2	Kontrol, T2	8,20	.88	9,29	4,15	< .001*
	Deney, T3	-.60	.83	-.72	-.30	1
	Kontrol, T3	7,10	.88	8,04	3,60	< .001*
Kontrol, T2	Deney, T3	-8,80	.88	-9,97	-4,46	< .001*
	Kontrol, T3	-1,10	.83	-1,33	-.55	1
Deney, T3	Kontrol, T3	7,70	.88	8,72	3,90	< .001*

Not: *p < ,001, S.H: Standart Hata, T1: Ön-test, T2: Son-Test, T3: İzleme

Yukarıda yer alan Tablo 22'de, deney ve kontrol gruplarında yer alan katılımcıların çevreyi araştırma ön-test, son-test ve izleme testi puanları karşılaştırmalarına yer verilmiştir. Karşılaştırmalar sonucunda elde edilen bulgulara göre, deney grubunda yer alan katılımcıların çevreyi araştırma son-test (T2) ve izleme (T3) testlerinden elde ettikleri puanların, ön-test puanlarına göre (T1) anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmüştür (p < ,001). Ayrıca Tablo 22'de etki büyüklüklerine de (Cohen's) yer verilmiştir. Buna göre deney grubu lehine yürütülen programda çevreyi araştırma alt boyutundaki etki büyüklüğünün, geniş etki büyüklüğü sınırları içerisinde olduğu söylenebilir (Cohen, 1988). Tablo 22'de gösterilen karşılaştırmalar sonucunda elde edilen bulgulara göre, kontrol grubunda yer alan katılımcıların çevreyi araştırma son-test (T2) ve izleme (T3) testlerinden

elde ettikleri puanların, ön-test puanlarına göre (T1) anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmüştür (p > ,001).

Tablo 22'de yer alan deney ve kontrol gruplarının çevreyi araştırma sonuçlarına ek olarak, deney ve kontrol gruplarının çevreyi araştırma ön-test, son-test ve izleme testi puanları görsel hale getirilerek Şekil 4'te gösterilmiştir.



Şekil 4. Deney ve kontrol gruplarının çevreyi araştırma ön-test, son-test ve izleme testi puanlarının görsel hali

Şekil 4 incelendiğinde yeşil renkler deney ve kontrol grupları için çevreyi araştırma ön-test puanlarını (T1), turuncu renkler son-test puanlarını (T2), mor renkler ise izleme testi puanlarını (T3) ifade etmektedir. Şekil 4'e göre deney grubunda yer alan katılımcıların çevreyi araştırma puanlarının son-test (T2) ve izleme testi (T3) ölçümlerinde artış gösterdiği, ancak kontrol grubundaki katılımcılarda ise değişim göstermediği görülmektedir. İfade edilen tüm bu sonuçlar doğrultusunda Kariyer Araştırma Ölçeği'nin çevreyi araştırma alt boyutu ön-test, son-test ve izleme testi ölçümlerini gösteren Şekil 4'ün, Tablo 21'de gösterilen ve devamındaki kısımda ifade edilen tekrarlı ölçümler için tek yönlü varyans analizi sonuçlarını destekler nitelikte olduğu söylenebilir.

Deney Grubundaki Katılımcıların Oturum Değerlendirme Formlarına İlişkin Bulgular

Deney grubunda yer alan katılımcılar, araştırmacı tarafından hazırlanan ve EK-9'da yer verilen Oturum Değerlendirme Formunu her oturum sonrasında kullanarak EKADGP'nin her bir oturumunu değerlendirmişlerdir.

Bu kapsamda deney grubunda yer alan katılımcıların oturumlara ilişkin 5'li likert değerlendirme üzerinden yanıtladıkları puan ortalamaları Tablo 23'te gösterilmiştir.

Tablo 23

Deney Grubundaki Katılımcıların Oturum Değerlendirme Formu Ortalama Puanları

Madde	Oturum 1	Oturum 2	Oturum 3	Oturum 4	Oturum 5	Oturum 6	Oturum 7
1. Bu oturum, programın amaçları ile ilişkiliydi.	4,20	4,60	3,80	4,00	4,40	4,70	4,80
2. Bu oturum, içerik anlamında yeterliydi.	4,30	4,40	3,70	4,20	4,20	4,40	4,10
3. Bu oturum, süre anlamında yeterliydi.	3,70	4,20	4,40	3,70	4,20	4,50	4,50
4. Bu oturumda yeni bilgiler öğrendim.	4,00	4,50	3,80	3,90	4,00	4,60	4,50
5. Bu oturumda yeni beceriler edindim.	3,60	4,50	3,50	4,40	3,50	4,20	4,10
6. Bu oturumdaki etkinliklere aktif olarak katıldım.	3,90	4,30	4,30	3,90	4,20	4,40	4,30
7. Bu oturumda grup lideri, süreci başarılı şekilde yürüttü.	3,40	4,30	4,10	4,40	4,30	4,50	4,40
8. Bu oturumun sonundaki değerlendirme sorularıyla, oturumda öğrendiklerim pekişti.	4,10	4,70	4,20	4,40	4,10	4,40	4,40
9. Bu oturumu olumlu duygularla tamamlıyorum.	4,40	5,00	4,10	4,50	4,30	4,50	4,70

Not: Son oturum olan 8. Oturum değerlendirme içeriğine sahip olduğundan, ilgili oturumda değerlendirme formu kullanılmamıştır.

Tablo 23'te deney grubunda yer alan katılımcıların, oturum değerlendirme formunu kullanarak her bir oturumu değerlendirmelerine ilişkin ortalama puanlar yer almaktadır. Buna göre 1.madde olan ve psikoeğitim programının amaçlarının gerçekleştirilmesine vurgu yapan "*Bu oturum, programın amaçları ile ilişkiliydi."* maddesi için verilen cevapların 3,80 ile 4,80 arasında farklılaştığı görülmektedir. Oturum değerlendirme formunda 2.madde olan ve uygulanan psikoeğitim programının oturum içeriklerine vurgu yapan "*Bu oturum, içerik anlamında yeterliydi*." maddesi için verilen cevapların 3,70 ve 4,40 arasında farklılaştığı görülmektedir. Oturum değerlendirme formunda 3.madde olan ve oturum amaç ve kazanımların belirlenen zaman diliminde gerçekleştirilmesini ifade eden "*Bu oturum, süre anlamında yeterliydi."* maddesi için verilen cevapların 3,70 ve 4,50 arasında farklılaştığı görülmektedir. Oturum değerlendirme formunda 4.madde olan ve psikoeğitim programının yeni bilgilerin öğrenilmesine vurgu yapan "*Bu oturumda yeni bilgiler öğrendim."* maddesi için verilen cevapların 3,80 ve 4,60 arasında farklılaştığı görülmektedir. Oturum değerlendirme formunda 5.madde olan ve psikoeğitim programının

bilgi düzeyinden hareketle kariyer araştırma davranışlarına yönelik yeni becerilerin öğrenilmesine vurgu yapan "*Bu oturumda yeni beceriler edindim*." maddesi için verilen cevapların 3,50 ve 4,40 arasında farklılaştığı görülmektedir. Oturum değerlendirme formunda 6.madde olan ve psikoeğitim programının grup üyeleri için aktif katılımı içermesine vurgu yapan "*Bu oturumdaki etkinliklere aktif olarak katıldım.*" maddesi için verilen cevapların 3,90 ve 4,40 arasında farklılaştığı görülmektedir. Oturum değerlendirme formunda 7.madde olan ve psikoeğitim programında grup üyeleri tarafından grup liderinin değerlendirilmesine vurgu yapan "*Bu oturumda grup lideri, süreci başarılı şekilde yürüttü.*" maddesi için verilen cevapların 3,40 ve 4,50 arasında farklılaştığı görülmektedir. Oturum değerlendirme formunda 8.madde olan ve psikoeğitim programındaki her bir oturum için amaç ve kazanımların grup üyelerince pekiştirilmesine vurgu yapan "*Bu oturumun sonundaki değerlendirme sorularıyla, oturumda öğrendiklerim pekişti.*" maddesi için verilen cevapların 4,10 ve 4,70 arasında farklılaştığı görülmektedir. Oturum değerlendirme formunda 9. ve son madde olan, psikoeğitim programındaki oturumlar sonunda grup üyelerinin olumlu duygularla oturumdan ayrılmasına vurgu yapan *"Bu oturumu olumlu duygularla tamamlıyorum.*" maddesi için verilen cevapların 4,10 ve 5 arasında farklılaştığı görülmektedir. Ayrıca son oturum olan 8. oturumda grup üyeleri grup sürecine ilişkin duygularını "*Takım çalışması, beraberlik ve öğrenme*" gibi temaları kullanarak ifade etmişlerdir. Oturum değerlendirme formuyla elde edilen ve yukarıda ifade edilen sonuçlardan hareketle, deney grubunda yer alan katılımcıların her bir oturum için yanıtladıkları oturum değerlendirme formlarının, çalışmada nicel kısmında elde edilen bulgular ile tutarlılık gösterdiği ve elde edilen bulgulara ek bir kanıt sağladığı ifade edilebilir.

Grup Liderinin Grup Sürecine İlişkin Öz Değerlendirmeleri

Bu çalışma kapsamında grup lideri (araştırmacı), gelecekte yapılacak benzer çalışmalara ışık tutması ve süreci bağımsız olarak değerlendirmek açısından oturumlara ilişkin öznel

değerlendirmelerini her bir oturum sonrası not almıştır. Bu değerlendirmeler aşağıda sunulmuştur:

1. Oturum: Bu oturum gerek grup üyeleri ile tanışma gerekse grup kurallarını oluşturarak süreci yapılandırmak açısından değerli görülmüştür. Oturum içerisinde grup üyelerinin ilk başlarda kendilerini ifade ederken daha durgun oldukları görülmüştür. Bunun üzerine grup lideri çeşitli psikolojik danışma becerilerini kullanarak (yansıtma ve açık uçlu soru sorma gibi) sürece grup üyelerinin aktif şekilde katılmalarına destek olmuştur. Grup kuralları konusunda ise bu kuralların amaçları gerçekleştirmede önemli bir rol üstlendiği vurgulanmıştır. Oturumun sonlarında grup üyelerinin bir sonraki oturuma dair yapılan bilgilendirmeleri dikkatle takip ettiği gözlemlenmiştir.
2. Oturum: Bu oturumda kariyer araştırma davranışının kendini araştırma boyutuna giriş niteliğinde olan yetenek kavramı ele alınmıştır. Grup üyeleri yeteneğin tanımını daha çok beceri temelinde yapmışlar ve yetenek ile başarı kavramlarını bir arada kullanmışlardır. Yetenek alanlarının tanıtılması sürecinde grup lideri, grup üyelerini cesaretlendirmek adına uygun yerlerde örneklere başvurmuş; sürecin diğer kısımlarında ise grup üyelerinin etkin şekilde rol almalarına destek olmuştur. Bu oturumda görsel öğelerin grup üyelerinin dikkatini çektikleri gözlemlenmiş; bu öğelerin birer ipucu olarak grup üyelerinin yetenek alanlarını tanımalarında etkili olduğu görülmüştür.
3. Oturum: Bu oturumda kariyer araştırma davranışının kendini araştırma boyutuna ait ilgi kavramı ele alınmıştır. Bu oturumda kullanılan rol oynama tekniğinin (röportaj), grup üyelerinin ilgisini çektikleri görülmüş; grup üyelerinin rol oynama kartlarındaki her bir soruyu dikkatle takip ettikleri gözlemlenmiştir. Röportaj kartlarında ilgi alanlarını deneyimleme konusunda zorlandıkları ancak ilgi ve yetenek arasındaki farkları etkili bir şekilde ayırt edebildikleri görülmüştür. Grup lideri özellikle yetenek ve ilginin ayırt edilmesini önemli bir nokta olarak belirtmiştir.

4. Oturum: Bu oturumda kariyer araştırma davranışının kendini araştırma boyutuna ait mesleki değer kavramı ele alınmıştır. Grup üyeleri diğer oturumların aksine değer ve mesleki değer kavramlarını tanımarken zorlanmışlardır. Bunun üzerine grup lideri değerli kelimesi ile eş anlamlı olduğu düşünülen kelimeleri grup üyelerinden bulmaları istemiş ve böylece mesleki değerin tanımı yapılabilmiştir. Oturumda kullanılan senaryo özellikle erkek grup üyelerinin dikkatini çektiği (senaryoda yer alan transfer hikâyesinde transfer olacak sporcunun mesleki değerlerine göre transfer olacağı takımı belirlemesi) gözlemlenmiştir.
5. Oturum: Bu oturumda çevreyi araştırma alt boyutuna geçildiğinden, özellikle bundan önceki 3 oturumun kendini araştırma alt boyutuna ait olduğu giriş kısmında belirtilmiş; aynı zamanda kendini araştırma ve çevreyi araştırmaya ait faaliyetlerin bir bütün olduğu vurgulanmıştır. Oturum içerisinde ise WEB 2.0. araçları kullanılarak hazırlanan "MESLEK" ifadesi için grup üyelerinin birden fazla tanımlama yapabildikleri gözlemlenmiştir. Oturumun sonunda ifade edilen grup çalışmalarının ise gerekli teknolojik kaynakların kullanımı ile grup amaçlarını yansıtır şekilde ilerlediği gözlemlenmiştir.
6. Oturum: Bu oturumda grup üyelerinin gidecekleri bir sonraki eğitim kademeleri olan ortaöğretim kurumları (liseler) ele alınmıştır. Öncelikle grup üyelerinin halihazırdaki liseleri araştırma yollarına yönelik grup lideri tarafından grup üyelerine bazı sorular yöneltilmiştir. Bu noktada grup üyelerinin liseleri tanıma konusunda özellikle teknolojik araçlardan yeteri ölçüde yararlanmadıkları (örneğin bir lisenin okul sitesini incelemek gibi) görülmüştür. Bunun üzerine ilk olarak güvenilir internet kaynakları, daha sonra diğer yardım kaynaklarının üzerinde durulmuştur.
7. Oturum: Bu oturumda grup üyelerinin tüm oturumlardaki deneyimlerini bir arada kullanacakları yetenek, ilgi ve mesleki değerleri ile seçmeyi düşündüğü meslekler arasındaki bağın önemini fark etmesine yardımcı olmayı amaçlayan bir süreç yürütülmüştür. Bu kapsamda oturum içerisinde kullanılan metaforlar hem sözel

hem de WEB 2.0. araçları ile ayrıntılı şekilde birden fazla kez ifade edilmiş; grup üyelerinin bu metaforları tam olarak anladıklarından emin olunduktan sonra grup sürecinin diğer aşamalarına geçilmiştir. Grup üyelerinin metaforlar yoluyla oluşturdukları Kariyer Araştırma Uçakları'nı tanıtırken heyecanlandıkları ve bu uçakların diğer grup üyelerinin uçaklarından farklılıklarına odaklandıkları görülmüştür.

8. Oturum: Bu oturumda, grup üyelerinin psikoeğitim programını değerlendirmesi ve grup sürecinden olumlu duygularla ayrılması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda özellikle her bir grup üyesinin grup sürecine ilişkin duygu ve düşüncelerini kendisine ait bir zaman diliminde özgürce ifade etmesine odaklanılmıştır. Ayrıca hem grup liderinin hem de grup üyelerinin süreç içerisinde ifade etmek isteyip de edemediği herhangi bir duygu ya da düşünce olup olmadığı birden fazla kez sorulmuştur. Grup lideri, her bir grup üyesinin kendisini ifade ettiğinden emin olduktan sonra ve her bir oturuma ilişkin düşüncelerini paylaştıktan sonra grup oturumlarını sonlandırmaya özen göstermiştir.

BÖLÜM VII

TARTIŞMA VE YORUM

Bu bölüm kapsamında ilk olarak, bu çalışma kapsamında geliştirilen Kariyer Araştırma Ölçeği'nin psikometrik özelliklerine yönelik tartışma ve yoruma yer verilmiştir. Daha sonra, Ergenlerin Kariyer Araştırma Davranışlarını Geliştirme Psikoeğitim Programının programa katılan katılımcıların kariyer araştırma davranışlarına etkisine ilişkin bulguların tartışılmasına ve yorumlanmasına yer verilmiştir. Tartışma ve yorum bölümünün son kısmında ise araştırmanın sınırlılıkları ifade edilmiştir.

Kariyer Araştırma Ölçeği'nin Psikometrik Özelliklerinin Tartışılması

Bu çalışma kapsamında ilk olarak, erken ergenlik dönemindeki ortaokul 6. 7. ve 8. sınıf düzeyinde eğitim gören bireylerin kariyer araştırma davranışlarını ölçmeyi amaçlayan Kariyer Araştırma Ölçeği'nin psikometrik özellikleri ele alınmıştır ve araştırmanın ilk hipotezi (*H_1: Kariyer Araştırma Ölçeği geçerli ve güvenilir bir ölçme aracıdır*.) elde edilen bulgularla doğrulanmıştır.

Ölçeğin geliştirilmesi sürecinde sistematik bir süreç yürütülmüş; Kariyer Araştırma Ölçeği'nin geliştirilmesi amacıyla açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri için iki farklı çalışma grubundan veri toplanmıştır. Açımlayıcı faktör analizi kapsamında, Kariyer Araştırma Ölçeği'nin alt faktörleri arasında ilişki olduğu düşünüldüğünden döndürme yöntemlerinden promax döndürme yöntemi seçilmiş (Tabacknick & Fidell, 2007) ve analiz gerçekleştirilmiştir. 35 madde üzerinden gerekli kriterleri sağlayan kendini araştırma alt boyutunda 7, çevreyi araştırma alt boyutunda 5 madde olmak üzere toplam 12 maddeden

oluşan bir yapı elde edilmiştir. Bu yapı kapsamında Kariyer Araştırma Ölçeği'nin 2 alt boyut ve 12 maddeden oluştuğu, kariyer araştırma davranışına ait toplam varyansın %50,73'ünü açıkladığı görülmüştür. Büyüköztürk (2016) bir ölçme aracında yer alan faktörlerce açıklanan varyans oranının en az %40, Thompson (2004) ise en az %50 olması gerektiğini ifade etmektedir. Bu kapsamda ilgili çalışmadan elde edilen toplam varyansın, kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu söylenebilir.

Açımlayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen 12 maddenin madde faktör yüklerinin ise .53 ile .82 arasında farklılaştığı görülmüştür. Tabachnick ve Fidel (2007) madde faktör yüklerinin .40 ve üzerinde olması gerektiğini ifade etmektedir. Bu çalışma kapsamında ergenlerin kariyer araştırma davranışlarını ölçmek amacıyla geliştirilen Kariyer Araştırma Ölçeği'nin madde faktör yüklerinin ,53 ve üzerinde olmasının, ölçekteki tüm maddelerin yeterli madde faktör yük değerine sahip olduğu ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile test edilen modelin geçerliliğine ilişkin bir kanıt olarak görülebileceği söylenebilir.

Bu araştırma kapsamında geliştirilen Kariyer Araştırma Ölçeği'nin ölçüt geçerliğinin belirlenmesinde, Schultheiss ve Stead (2004) tarafından geliştirilen Türkçeye ise Bacanlı, vd. (2006) tarafından uyarlanan Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeği ile Marciniak vd. (2021) tarafından geliştirilen Türkçeye ise Öztemel ve Mercan (2022) tarafından uyarlanan Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formundan yararlanılmıştır. Ölçüt geçerliliğinin incelenmesine yönelik gerçekleştirilen analizler, Kariyer Araştırma Ölçeği'nin Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeği merak/araştırma alt ölçeği ile Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formunun kariyer araştırma ve kendini araştırma alt ölçekleri ile orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkileri olduğunu göstermiştir.

Bu çalışma kapsamında erken ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer araştırma davranışlarını ölçmek amacıyla geliştirilen Kariyer Araştırma Ölçeği'nin Ölçüm değişmezliği, kız ve erkek gruplar için test edilmiştir. Ölçüm değişmezliği, ölçekteki psikometrik özelliklerinin farklı gruplarda benzer/denk bir biçimde olmasını ve ölçek kapsamındaki tüm maddelerin gruplar açısından aynı şekilde anlaşıldığının belirlenmesi amacıyla kullanılmaktadır (Byrne, 2016). Analiz sonucunda elde edilen bulgular,

geliştirilen Kariyer Araştırma Ölçeği'nin erken ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer araştırma davranışlarını değerlendirme konusunda kız ve erkek gruplar için ölçüm geçerliğinin sağlandığını göstermiştir. Alanyazında erken ergenlik döneminde cinsiyete dayalı kariyer araştırma davranışlarındaki farklılıkları ele alan çalışmalar göz önünde bulundurulduğunda (Kracke & Schmitt-Rodermund, 2001; Lazarides, Rohowski, Ohlemann & Ittel, 2015), bu çalışma kapsamında geliştirilen Kariyer Araştırma Ölçeği'nin erken ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer araştırma davranışlarındaki cinsiyete dayalı farklılaşmaları daha etkili bir şekilde ele alabileceği düşünülmektedir.

Kariyer araştırma, bireylerin kendi özelliklerinin ve iş dünyasının daha fazla farkına varmalarını sağlayan, kariyer amaçlarını ve kararlarını formüle etmelerine yarayan ve kariyer yaşamlarında belirledikleri önemli hedeflere ulaşmak için gerekli stratejileri geliştirmelerine yardımcı olan bilgilerin toplanması ve analizi olarak ifade edilmektedir (Griffin & Hesketh, 2006). Kariyer araştırma bireylerin yaşam boyu kariyer gelişim süreçlerinde önemini korumakla birlikte, özellikle kariyere yönelik tercihlerin ilk adımlarının atıldığı ergenlik döneminde kritik bir yere sahiptir. Bu dönemdeki bireylerin kariyer gelişim süreçlerindeki kariyer araştırma davranışlarının anlaşılması ve bu süreçteki olası engellerin neler olduğunun saptanması, ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer araştırma davranışlarını geliştirmeye yönelik yürütülecek müdahale hizmetleri için de önem arz etmektedir (Gottfredson, 2003). Bu önem doğrultusunda, ergenlik dönemindeki ortaokul düzeyinde eğitim gören bireylerin kariyer araştırma davranışlarını ölçmeyi amaçlayan bir ölçme aracının ilgili çalışma kapsamında geliştirilmesinin önemli ve değerli olduğu düşünülmektedir. Bu dönemdeki bireylerin kariyer gelişimlerine yönelik olarak yapılan çalışmalarda, kariyer farkındalığı ve kariyer yönetimi gibi ana hedeflerin yanında kariyer araştırma davranışlarını geliştirmenin de ulaşılması gereken önemli bir hedef olduğu göz önünde bulundurulduğunda (Law, 1999), ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer araştırma davranışlarını güvenilir ve geçerli bir ölçme aracıyla ele almanın, bu konuda yapılacak çalışmalara yön vereceğine inanılmaktadır.

Alanyazında, ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer araştırma davranışlarını ölçmeyi amaçlayan ölçme araçlarının sınırlı sayıda olduğu; bu araçlardan Bacanlı (2006) tarafından geliştirilen Kariyer Araştırma Yetkinlik Beklentisi Ölçeğinin psikometrik özelliklerinin geliştirilmesine ihtiyaç duyulduğu, Mutlu (2018) tarafından uyarlanan Kariyer Araştırma Ölçeği'nin üniversite düzeyinde eğitim gören bireylere yönelik olması, Özaydın ve Siyez (2022) tarafından Türkçeye uyarlanan Kariyer Keşfi Ölçeğinin ise farklı kariyer gelişim dönemlerindeki hem ilkokul hem de ortaokul kademelerinde yer alan bireylere yönelik olmasının bu sınırlılıkların birer göstergesi olduğu düşünülmektedir. Öte yandan yapılan bu çalışmalarda kariyer araştırma davranışının kendini araştırma ile çevreyi araştırmaya dönük maddelerin ayrı ayrı boyutlar yerine tek bir boyutta ele alınmasının, bireylerin kariyer araştırma davranışlarını belirlemede çeşitli sınırlılıklar barındırdığı düşünülmektedir. Bu anlamda ilgili çalışma kapsamında geliştirilen Kariyer Araştırma Ölçeği'nin, ortaokul düzeyinde eğitim gören 6. 7. ve 8. sınıftaki bireylerin kariyer araştırma davranışlarını ölçmeyi amaçlayan geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir. Okul psikolojik danışmanlarının, bilhassa çocukluk ve ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer araştırma davranışlarını geliştirme noktasında kritik bir konumda yer aldığı düşünüldüğünde (Blackhurst & Auger, 2008) ve diğer okul kademelerinde olduğu gibi ortaokul eğitim kademesinde de okul psikolojik danışmanlarının öncülüğünde bireylerin kariyer gelişimlerini destekleyici çalışmaların yapılmasına ihtiyaç olduğu ve bu çalışmaların veriye dayalı olarak amaç odaklı gerçekleştirilmesine vurgu yapıldığı göz önünde bulundurulduğunda (ASCA, 2019), bu çalışma kapsamında geliştirilen Kariyer Araştırma Ölçeği'nin okul psikolojik danışmanlarının ortaokul düzeyinde yapacakları çalışmalarda önemli bir araç olarak kullanılabileceği düşünülmektedir. Son olarak kariyer araştırma davranışının kariyer karar verme öz-yeterlik inançları (Taylor & Betz, 1983), sosyal destek (Hirschi vd., 2011; Rogers vd., 2008) ve kariyere yönelik olumsuz düşünceler (Bullock-Yowell vd., 2012) gibi değişkenlerle ilişkisi göz önünde bulundurulduğunda, kariyer araştırma davranışının diğer değişkenlerle olası ilişkilerinin

ele alınacağı çalışmalarda Kariyer Araştırma Ölçeği'nin kariyer araştırma davranışını ölçmek için kullanılabileceği ifade edilebilir.

Ergenlerin Kariyer Araştırma Davranışlarını Geliştirme Psikoeğitim Programı Bulgularının Tartışılması

Bu çalışmadaki Ergenlerin Kariyer Araştırma Davranışlarını Geliştirme Psikoeğitim Programına ilişkin bulgular, deney grubunda yer alan katılımcıların uygulanan program sonrasında Kariyer Araştırma Ölçeği'nin kendini araştırma ve çevreyi araştırma son-test puanlarında, ön-test puanlarına göre anlamlı bir artışın olduğunu göstermiştir. İfade edilen bu etkinin, uygulanan izleme testleri ile devam ettiği görülmüştür. Bu anlamda araştırmada yer alan hipotezlerden, "*H_2: Deney ve kontrol gruplarının Kariyer Araştırma Ölçeği ön-test puanları arasında anlamlı bir farklılık yoktur."* deney ve kontrol gruplarının yansız olarak oluşturulması ve her iki grup arasındaki puanların karşılaştırılması yoluyla anlamlı bir farklılığın olmadığı bulgusu bakımından doğrulanmıştır. Bu araştırma kapsamındaki diğer hipotezler olan "*H_3: Deney grubunun Kariyer Araştırma Ölçeği ön-test ve son-test puanları arasında son-test puanları lehine anlamlı bir farklılık vardır."*, "*H_4: Deney grubunun Kariyer Araştırma Ölçeği son-test ve izleme puanları arasında anlamlı bir farklılık yoktur." ve "H_5: Kontrol grubunun Kariyer Araştırma Ölçeği ön-test, son-test ve izleme puanları arasında anlamlı bir farklılık yoktur."* hipotezleri ise bu çalışmada kullanılan analizler ile doğrulanmıştır. Bu hipotezler ve bulgular temelinde alanyazında, mevcut araştırmanın sonuçlarını destekleyen araştırma bulgularına rastlanılmaktadır.

Shea vd. (2009) yürüttükleri kültür temelli kariyer araştırma grup çalışmasında, kültürün kariyer araştırma davranışına etkisini fark etmek, kariyer araştırma becerilerinin neler olduğunu öğrenmek, kariyer seçeneklerini fark etmek ve kariyer yaşamında ortaya çıkabilecek problem durumlarının neler olduğunu fark ederek bu problemlerle baş etme becerilerini geliştirmeyi amaçlamışlardır. Bu kapsamda 8 haftalık grup oturumları sonunda elde edilen bulgularda, grup oturumlarına katılan bireylerin kariyer kararsızlığında anlamlı düzeyde bir azalmanın olduğu, sosyal destek ve özsaygı düzeylerinin arttığı ve kariyere

yönelik pratik becerileri edindikleri ifade edilmiştir. Mevcut çalışma olan EKADGP içeriğinde de bireylerin kariyer seçeneklerini fark etmeleri amacıyla İŞKUR Meslekler Sözlüğü ve Millî Eğitim Bakanlığı Mesleğim Hayatım sayfaları tanıtılarak bu sayfaların kariyer seçeneklerini belirlemede nasıl etkin şekilde kullanılabileceğinin üzerinde durulmuştur. Öte yandan aynı çalışmada bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde ortaya çıkabilecek problem durumlarının neler olduğunu fark ederek bu problemlerle baş etmenin de önemli bir amaç olduğu ifade edilmiştir. Mevcut çalışmanın VII. Oturumunda da kariyer araştırma sürecini etkileyen olumsuz faktörlere (çevre, olumsuz düşünceler, motivasyon eksikliği gibi) vurgu yapılmıştır. Öte yandan bu araştırma kapsamında yürütülen çevrim içi psikoeğitim programında, WEB 2.0. araçları başta olmak üzere teknolojik araçları etkileşime dayalı olarak etkin şekilde kullanılmıştır. Alanyazında teknolojik araçların etkin şekilde kullanıldığı ve mevcut araştırmadaki bulguları destekleyen bazı araştırmalara da rastlanılmaktadır.

Myers vd. (1975) yürüttükleri araştırmada, bilgisayar temelli kariyer araştırma sisteminin lise düzeyindeki bireylerin kariyer olgunluklarına etkisini konu edinmişlerdir. Deney ve kontrol gruplarında olmak üzere toplam 2245 katılımcının yer aldığı araştırmadan elde edilen bulgulara göre, bilgisayar temelli kariyer araştırma sistemini kullanan katılımcıların planlama becerilerinin geliştiği ve kariyer kaynaklarına ait bilgilerinin arttığı ifade edilmiştir. Mevcut çalışma olan EKADGP'de erken ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer araştırma davranışlarını geliştirmeye yönelik bilgisayar destekli WEB 2.0 araçları kullanılmış ve program sonrasında elde edilen sonuçlarda deney grubundaki katılımcıların kariyer araştırma davranışları puanlarının arttığı görülmüştür. Julien vd. (2023) tarafından yapılan çalışmada ise oluşturulan kariyer araştırma modülünün etkililiği ele alınmıştır. Bu kapsamda araştırmanın çalışma grubunu, üniversite düzeyinde eğitim gören 265 katılımcı oluşturmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen bulgularda oluşturulan kariyer araştırma modülünün, bireylerin kariyer araştırma davranışlarına katılımını desteklediği ve katılımcılar için etkili bir kariyer geliştirme aracı olduğu ifade edilmiştir. Bu kapsamda yukarıda ifade edilen çalışmalar, katılımcıların kariyer araştırma davranışlarını geliştirmek

amacıyla içinde bulunulan zaman dilimindeki teknolojik araçların, katılımcıların yaş ve gelişim düzeyine uygun şekilde kullanımına odaklanmıştır. Mevcut çalışmada kullanılan teknolojik araçlarda da bu hususlara dikkat edildiği ve grup sürecindeki spontanlığı etkilemeden grup üyelerinin kariyer araştırma davranışlarını geliştirmeye yönelik olduğu ifade edilebilir. Tüm bu bulgulardan hareketle, Myers vd. (1975), Shea vd. (2009) ile Julien vd. (2023) tarafından gerçekleştirilen teknoloji temelli kariyer araştırma davranışlarını geliştirme çalışmalarındaki etkinin, mevcut çalışma kapsamında elde edilen bulgularla benzer nitelikte olduğu ifade edilebilir.

Öte yandan alanyazında kariyer araştırma temelli gerçekleştirilen müdahale programlarının, bireylerin kariyer gelişimlerine etkisini konu edinen ve bu araştırmada elde edilen katılımcıların kariyer araştırma davranışlarının geliştiğine ilişkin bulguları destekleyen çalışmalara da rastlanılmaktadır. Lau vd. (2021) yürüttükleri çalışmada 8 hafta süreli kariyer araştırma müdahale programının, kariyer olgunluğuna ve benlik kavramına etkilerini konu edinmişlerdir. Çalışma sonucunda elde edilen bulgularda, deney ve kontrol grupları arasında deney grubu lehine kariyer olgunluğu ve benlik kavramı açısından önemli pozitif yönde anlamlı düzeyde değişim olduğu ve bu değişimin yapılan izleme çalışmasında da sürdüğü ifade edilmiştir. Fouad vd. (2009) yürüttükleri çalışmada ise kariyer karar verme güçlüklerini azaltmayı amaçlayan kariyer araştırma davranışlarını arttırma temelli bir program geliştirerek bu programın etkililiğini araştırmışlardır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgularda, deney grubunda yer alan katılımcıların kariyer karar verme güçlüklerinin azaldığı ve kariyer araştırma davranışlarının geliştiği ifade edilmiştir. Jemini Gashi vd. (2023) tarafından yapılan çalışmada ise, grup çalışmaları temelinde gerçekleştirilen kariyer gelişim müdahalesinin etkililiği ele alınmıştır. Katılımcı grubunda yaşları 16 ile 18 arasında değişen 47 lise öğrencisinin yer aldığı çalışmada, kişisel farkındalık, kariyer araştırma, bir üst eğitim kurumu ve kariyer seçenekleri ile karar vermeyi içeren modüller atölye çalışmaları, grup tartışmaları, bireysel etkinlikler ve ikili grup çalışmaları şeklinde yürütülmüştür. Araştırma sonucunda elde edilen bulgularda, uygulanan programın katılımcı grupta yer alan bireylerin kariyer karar verme öz

yeterliklerini arttırmada ve kariyer hedeflerini belirlemede etkili olduğu belirtilmiştir. Yukarıda ifade edilen ve yurt dışında gerçekleştirilen çalışmalarda her ne kadar kariyer araştırma davranışlarının gelişimine yönelik doğrudan bulgulara yer verilmese de, bu davranışı içeren diğer davranışların (örneğin kariyer seçeneklerini tanıma, kariyer hedeflerini belirleme gibi) gelişimine vurgu yapıldığı görülmektedir. Bu anlamda ilgili çalışmada elde edilen EKADGP'nin katılımcıların kariyer araştırma davranışlarını geliştirdiğine yönelik bulgunun, yurt dışı alanyazında yapılan benzer nitelikteki çalışmaların bulgularını destekler nitelikte olduğu düşünülmektedir.

Ülkemizde yapılan benzer çalışmalarda ise kariyer araştırma kavramının kullanılması benimsenmemiş olsa da bireylerin ilgi, yetenek ve değerlerinin farkına varması (kendini araştırma) ve kariyer alternatifleri ile seçeneklerini fark etmesinin (çevreyi araştırma) yürütülen program içeriklerinde yer aldığı, yürütülen bu programların bireylerin kariyer gelişimlerine olumlu etkileri olduğu ifade edilebilir. Ayrıca bu çalışmalardaki katılımcı grubun çoğunlukla ortaöğretim öğrencilerinden oluştuğu görülmektedir. Örneğin Coşgun (2019) tarafından yapılan çalışmada yetenek, ilgi ve değerlerin farkına varılması ile kariyer alternatifleri hakkında bilgi toplama sürecinin de yer aldığı kariyer karar verme grup rehberliği programının etkililiği araştırılmıştır. Bu kapsamda araştırmanın çalışma grubunu, 10. sınıf düzeyinde eğitim gören 10'u deney ve 10'u kontrol grubunda olmak üzere toplam 20 katılımcı oluşturmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen bulgularda, deney grubunda yer alan katılımcıların kariyer karar verme güçlükleri kontrol grubunda göre anlamlı düzeyde daha düşük bulunmuştur. Benzer bir çalışma ise Çakır (2003) tarafından yapılmış; bu çalışmada ilgi, yetenek ve değerlerin meslek seçiminde önemi ile mesleki bilgilere ulaşma yollarının neler olduğuna vurgu yapılan grup rehberliği programının etkililiğini konu edinmiştir. Bu kapsamda araştırmanın çalışma grubunu, 9. sınıf düzeyinde eğitim gören deney ve kontrol gruplarında yer alan toplam 38 katılımcı oluşturmuştur. Araştırmanın sonucunda elde edilen bulgularda, deney grubunda yer alan katılımcıların mesleki kararsızlık puanlarının anlamlı düzeyde daha düşük olduğuna yer verilmiştir. Doğan (2010) tarafından yapılan çalışmada, 9. sınıf öğrencilerine yönelik

olarak yürütülen psikoeğitim programının etkililiğini ele alınmıştır. Bu kapsamda kariyer yaşamı ile ilgili kriterler ile bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde kendilerini tanımalarına yönelik olarak ilgi, yetenek ve mesleki değerleri konu edinilmiştir. Bu kapsamda araştırmanın çalışma grubunu, deney grubunda ve kontrol grubunda yer alan toplam 30 katılımcı oluşturmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen bulgularda, uygulanan programın deney grubu lehine etkili olduğu ifade edilmiştir. Yukarıda belirtilen, ortaöğretim düzeyindeki bireylerin katılımcı grupta olduğu ve yurt içinde gerçekleştirilen çalışmalarda yürütülen programların bireylerin kariyer gelişim süreçlerini desteklediği görülmektedir. Öte yandan bu çalışmaların geçtiğimiz on yıllık süre zarfında yapılması ve bireylerin değişen kariyer ihtiyaçları bağlamında teknolojik araçların kullanımının sınırlı düzeyde olduğu görülmektedir. Bu anlamda mevcut çalışmada erken ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer araştırma davranışlarını geliştirmeye yönelik yürütülen programın etkililiğin, bu çalışmalardan elde edilen bulgularla benzer nitelikte olduğu, öte yandan etkileşime dayalı olma ve WEB 2.0. araçları başta olmak üzere çeşitli teknolojik araçları kullanarak çevrim içi uygulamaları barındırması açısından bu programlardan özgün şekilde ayrıştığı söylenebilir.

Ülkemizde erken ergenlik dönemini kapsayan ve bu çalışmadaki psikoeğitim programının uygulanması sürecindeki katılımcı grubu oluşturan 8. Sınıf düzeyindeki bireyleri içeren çalışmaların ise sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Bu sınırlı çalışmaların birinde yeteneklerin, ilgilerin ve değerlerin fark edilerek mesleki bilgi kaynaklarına ulaşma yöntemlerinin konu edinildiği kariyer karar verme davranışlarını geliştirme psikoeğitim programının etkili olduğu bulunmuştur (Karaçay, 2021). Gök (2018) tarafından yapılan çalışmada ise ortaokul 8.sınıf öğrencilerine yönelik yürütülen ve altı oturumdan oluşan programda, ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer gelişimlerine yönelik olarak ilgi, yetenek ve değerlerinin farkında olma, meslekleri tanıma ve karar verme gibi konuları ele almıştır. Program sonunda elde edilen bulgularda, uygulanan programın deney grubunda yer alan bireylerin kariyer karar verme güçlüklerini azalttığı ve mesleki olgunluk düzeylerini arttırdığı ifade edilmektedir. Özbay (2017) tarafından yürütülen çalışmada da

ortaokul 8.sınıf öğrencilerine yönelik olarak, bilişsel bilgiyi işleme yaklaşımına dayalı 8 oturumdan oluşan bir program geliştirilmiş; yürütülen program kapsamında ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde ihtiyaç duydukları kendi ilgi, yetenek ve mesleki değerlerin farkında olma, meslekleri seçerken hangi özelliklerin önemli olduğunu belirleme ve mesleki karar verme becerisini geliştirme gibi konular ele alınmıştır. Karalar (2023) tarafından ortaokul öğrencilerine yönelik yürütülen bir başka çalışmada ise bireylerin kariyer gelişimini destekleyici karar verme becerilerine yönelik çevrim içi programının etkililiği incelenmiştir. Meslekleri tanıma, kişisel özellikleri tanıma ve kariyer planı yapma gibi içeriklerin yer aldığı programın, bireylerin kariyer gelişimi üzerinde anlamlı düzeyde etkili olduğu ifade edilmiştir. Şeker ve Kaya (2019) tarafından yürütülen çalışmada da ilgi, yetenek ve değerler hakkında farkındalık kazanmanın yer aldığı ve mesleki bilgi kaynaklarının konu edinildiği kariyer gelişim programının etkililiği ele alınmış; araştırma sonucunda elde edilen bulgularda, uygulanan programın bireylerin kariyer gelişimi üzerinde etkili olduğu ifade edilmiştir. Yukarıda ifade edilen ve 8.sınıf düzeyindeki erken ergenlik dönemindeki bireylere yönelik gerçekleştirilen kariyer gelişim müdahale hizmetlerinin son yıllarda gerçekleştirildiği ve mevcut çalışmadaki bulgularla benzer nitelikte olduğu görülmektedir. Bununla birlikte ilgili çalışmalarda teknolojik araçların kullanımı, psikoeğitim programının sistematik olarak yapılandırılması ve ölçüm süreçleri başta olmak üzere çeşitli konularda bazı eksikliklere sahip olduğu düşünülmektedir. Bu anlamda mevcut çalışmanın yöntemsel özellikleri açısından, benzer niteliktei diğer çalışmalardan farklılaştığına inanılmaktadır.

Yurt dışında ve ülkemizde yapılan bu araştırmanın bulgularını destekler nitelikte olan psikoeğitim programı çalışmalarıyla birlikte alanyazında çocukluk ve ergenlik dönemindeki bireylere yönelik gerçekleştirilen kariyer gelişim müdahalelerini inceleyen meta-analiz çalışmalarına da rastlanılmaktadır. Baker ve Taylor (1998) yürüttükleri meta-analiz çalışmasında, 12 kariyer gelişim müdahale programını inceleyerek bu programların bireylerin kariyer gelişimlerini desteklediği sonucunu paylaşmışlardır. Benzer şekilde Hughes ve Karp (2004) inceledikleri kariyer gelişim müdahalelerinin, bireylerin kariyer

gelişimlerini pek çok yönden pozitif yönde etkilediklerini belirtmişlerdir. Duru (2020) tarafından yapılan meta-analiz çalışmasında ise ortaokul ve lise düzeyinde eğitim gören bireylere yönelik yapılan kariyer gelişim müdahalelerinin, bireylerin kariyer olgunluklarını anlamlı düzeyde arttırdığı ifade edilmiştir. Bu anlamda mevcut çalışmadaki bireylerin kariyer araştırma davranışlarının gelişimine ilişkin bulgunun, yukarıda ifade edilen meta-analiz çalışmalarında elde edilen kariyer gelişim müdahalelerinin bireylerin kariyer gelişimlerini anlamlı düzeyde desteklediğine ilişkin bulguları destekler nitelikte olduğu düşünülmektedir.

Kariyer araştırma, tüm yaşam dönemlerinde olduğu gibi çocukluk ve ergenlik dönemlerinde de bireylerin kariyer gelişimi için kendi özellikleriyle birlikte çevresel imkânları da görebileceği bilgi kaynaklarına ulaşma davranışıdır (Patton & Porfeli, 2007). Erken ergenlik dönemindeki bireylere yönelik gerçekleştirilecek kariyer gelişimini destekleyen müdahaleler ise bireylerin bu döneme özgü kariyer gelişim görevlerinden biri olan kariyer araştırma davranışlarını da başarılı bir şekilde tamamlamayı destekleyebilmektedir (Super vd., 1996). Bu anlamda ilgili çalışma kapsamında yürütülen psikoeğitim programına katılan katılımcıların kariyer araştırma davranışlarının anlamlı düzeyde gelişmesinin, birer kariyer gelişim görevi olarak görülen erken ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer araştırma davranışlarını destekler nitelikte olduğu söylenebilir.

Ergenlik dönemi bireylerin tesadüfi ve sistemsiz olarak gerçekleştirdikleri araştırma faaliyetlerinden, amaçlı ve sistematik bir araştırma sürecine geçiş yaptığı dönem olarak ifade edilmektedir (Jordaan & Heyde, 1979). Ergenlik dönemi, amaçlı ve bilinçli olarak gerçekleştirilen kariyer araştırma davranışlarının başlangıç noktası olarak kabul edilmektedir. Bu dönem içerisindeki bireyler, kariyer araştırma davranışları yoluyla kariyer gelişimlerini sürdürebilmektedirler (Patton & Porfeli, 2007). Bu dönemdeki kariyer araştırma davranışları, bilinçli olarak gerçekleştirilerek bireyin kendi özellikleri ile dış çevrede yer alan bilgilerin ilişkilendirilmesine dayanmaktadır (Tiedeman & O'Hara, 1963). Bu nedenle ilgili çalışma kapsamında geliştirilen psikoeğitim programının, erken ergenlik

dönemindeki bireylerin kariyer araştırma davranışlarını amaçlı ve bilinçli olarak gerçekleştirmesine olanak sağladığı için katılımcıların kariyer araştırma davranışlarını geliştirmede etkili bulunduğu ifade edilebilir.

Ergenlik dönemindeki bireylerin kendi özelliklerinin farkında olması, kendi özelliklerine uygun mesleki tercihler yapma konusunda önemli bir temel oluşturmaktadır. Bu dönemdeki bireyler, çocukluk döneminden farklı olarak bilinçli bir şekilde kendi yetenek, ilgi ve mesleki değerlerini nasıl araştıracaklarına odaklanmakta ve bu araştırmalar neticesinde elde ettikleri bilgileri kendi kariyer yaşamlarına dönük seçim süreçlerine nasıl aktarabileceklerini araştırmaktadırlar (Niles & Harris-Bowlsbey, 2013). Ergenlik döneminin kariyer araştırma davranışına yönelik karakteristik özellikleri, mevcut çalışma kapsamında gerçekleştirilen EKADGP'de yer alan kazanım ve etkinliklerle örtüşmektedir. Sistematik olarak yürütülen bu programın ilk oturumlarında deney grubundaki ergen bireyler, ilk olarak kendi yeteneklerini nasıl araştıracaklarına odaklanmış; daha sonraki oturumlarda ise sırasıyla mesleki ilgilerine ve değerlerine nasıl araştıracaklarına odaklanarak kariyer araştırmanın kendini araştırma boyutunu deneyimlemişlerdir. Programın diğer kısmında ise kariyer araştırmanın çevreyi araştırma boyutuna odaklanarak meslek kavramını tanımlama, meslekleri araştırma yollarını öğrenme, bir üst öğrenim kurumu olan liselere giriş koşulları ve özelliklerini araştıracakları kaynakları fark etme gibi konuların olduğu oturumlara katılma fırsatı bulmuşlardır. Programın son kısımlarında ise, kariyer araştırmanın her iki boyutu olan kendini araştırma ve çevreyi araştırma boyutlarını bir arada ele aldıkları bir oturumu deneyimlemişlerdir. Herr vd. (2004) erken ergenlik dönemini de kapsayan ortaokul döneminde gerçekleştirilecek kariyer gelişim müdahalelerin yaşantı temelinde yürütülmesine ve bu dönemdeki bireylerin belirledikleri kariyer amaçlarına odaklanması gerektiğine vurgu yapmaktadır. Delucia-Waack (2006) ise çocukluk ve ergenlik dönemindeki bireylere yönelik yürütülecek psikoeğitim programlarının sistematik olarak yapılandırılması gerektiğini belirtmektedir. Bu doğrultuda ilgili çalışma kapsamında geliştirilen psikoeğitim programının sistematik olarak

yapılandırılması ve yaşantılar ile amaçlara vurgu gibi özellikleri taşıması, yürütülen programın etkili olmasının nedenleri arasında gösterilebilir.

Bu kapsamda yukarıda ifade edilen tüm çalışmalar ve program içeriğine ilişkin bilgiler incelendiğinde, mevcut araştırmada olduğu gibi alanyazında gerçekleştirilen diğer kariyer gelişim müdahale programlarında bireylerin ilgi, yetenek ve değer başta olmak üzere kendini araştırmaya yönelik kariyer araştırma davranışlarına odaklanıldığı, bununla birlikte meslek seçimi, üst öğrenim kurumları ve kariyer seçeneklerini araştırma gibi çevreye yönelik araştırma davranışlarının da ilgili programlarda yer aldığı görülmektedir. Bu programların, kariyer araştırma, kariyer karar verme ve kariyer olgunluğu gibi pek çok konuda bireylerin kariyer gelişimlerini destekler nitelikte olduğu görülmüştür. Alanyazındaki bireylerin kariyer araştırma davranışlarını içeren çalışmalara ilişkin bulgular dikkate alındığında, mevcut çalışmadaki 8 oturum boyunca ele alınan kendini araştırma ve çevreyi araştırmayı içeren teknoloji ve etkileşim temelli etkinliklerin, etkililiği kanıtlanmış programlarda olduğu gibi bireylerin kariyer gelişimlerini kariyer araştırma davranışları yönünden destekler nitelikte olduğu görülmüştür.

Mevcut araştırmanın ve alanyazındaki diğer araştırmaların bireylerin kariyer araştırma davranışlarının geliştirilmesine yönelik bulgularının yanında mevcut araştırma bulgularının kariyer gelişim müdahaleleri bağlamında da tartışılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Geçtiğimiz yüzyılın son çeyreğinde, 21.yüzyılın özellikle ergenlik dönemindeki bireyler için kariyer gelişimi anlamında belirsizliği ve kaygıyı arttıracak çeşitli değişimleri içereceği ifade edilmiştir (Blustein, 1997; Feller & Walz, 1996). Bu tahmin doğrultusunda da kariyer gelişim müdahaleleri, 21. yüzyıl başlarında özellikle ergenlik döneminin giriş yıllarını oluşturan ilkokul ve ortaokul düzeyinde daha fazla önemsenmeye başlanmıştır (Gysbers, 2000). Bu önemle birlikte okullar, bireylere hızla değişen dünyada kariyer süreçlerini yönetmek için ihtiyaç duyacakları bilgi ve becerileri vermekte önemli bir yer olmaya devam etmektedir (Van Esbroeck, 2008). Okulların, bireyleri yaşam boyu öğrenmeye ve kariyer gelişimine yönlendirme konusundaki giderek artan rolü, beraberinde kariyer farkındalığı, kariyer araştırma ve kariyer yönetimi becerilerinin geliştirilmesi başta

olmak üzere çeşitli kariyer gelişim programlarının eğitim müfredatına dahil edilmesini sağlamıştır (Kuijpers & Meijers, 2009). Bu anlamda ilgili çalışma kapsamında yürütülen psikoeğitim programının bireylerin kariyer araştırma davranışlarını geliştirmesine yönelik bulgunun, bireylerin kariyer araştırma ve kariyer farkındalığı başta olmak üzere çeşitli becerilere odaklanması bakımından önemli olduğu düşünülmektedir.

Okullar ve okul temelli yürütülen kariyer gelişim müdahale hizmetleri içinde bulunulan yüzyılda da bireylerin kariyer gelişim sürecinin önemli bir parçası olmayı sürdürmektedir (Patton & McMahon, 2006). Bu anlamda okullarda etkili ve planlı şekilde yürütülecek kariyer gelişim müdahale hizmetlerinin, bireylerin kendi özellikleri üzerinde düşünmelerini sağlayarak eğitimlerini ve gelecekteki kariyer yaşamlarını planlama konusunda destek görevi göreceği ifade edilmektedir (OECD, 2020b). Benzer şekilde erken yaşlardan itibaren bireylerin yetenekleri ve hedefleri doğrultusunda kariyer seçimleri yapmalarının sürdürülebilir kalkınmanın önemli bir koşulu olduğu ifade edilmektedir (SBB, 2023). Bu önem doğrultusunda mevcut araştırmada yürütülen ergenlerin kariyer araştırma davranışlarını geliştirmeye yönelik psikoeğitim programının bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde kendi özelliklerini tanımalarına, çevrelerindeki kariyer seçenekleri hakkında bilgi toplama kaynaklarının neler olduğunun farkına varmalarına ve bu iki boyutu bir arada kullanıp kariyer amaçlarına ulaşmalarına destek olduğuna inanılmaktadır.

Öte yandan diğer okul kademelerinde olduğu gibi ortaokul eğitim kademesinde de okul psikolojik danışmanlarının öncülüğünde bireylerin kariyer gelişimlerini destekleyici çalışmaların yapılması ve bu çalışmaların veriye dayalı olarak amaç odaklı gerçekleştirilmesi önerilmektedir (ASCA, 2019). Benzer şekilde ortaokul eğitim kademesindeki bireylere yönelik olarak kendi yetenek, ilgi ve mesleki değerleri ile mesleki bilgileri nasıl araştırabileceklerine yönelik yürütülecek planlı kariyer eğitim programlarına ihtiyaç duyulmaktadır (Muro & Kottman, 1995). Bu anlamda Patton ve Porfeli (2007), çocukluk ve ergenlik dönemindeki bireylere yönelik olarak yürütülecek kariyer araştırma temelli müdahale çalışmaların, bireylerin gelişimsel temelinde yapılandırılması ve bireylerin kariyer araştırma davranışlarındaki ihtiyaçlara yönelik gerçekleştirilmesi

gerektiğini belirtmekte; Gottfredson (2003) ise kariyer araştırma davranışlarının geliştirilmesini içeren müdahale hizmetlerinde, bireylerin kariyer gelişim sürecinde karşı karşıya kaldıkları seçeneklerin yanı sıra olası engellerin de ele alınması gerektiğini savunmaktadır. Bu anlamda ergenlerin kariyer araştırma davranışlarını geliştirme psikoeğitim programının kullanılan veri toplama araçlarının yardımıyla istatistiksel analizler temelinde yürütülmesi açısından veriye dayalı olduğu, tüm oturumların sistematik olarak hazırlanarak uygulanması bakımından planlı bir kariyer eğitim programı olduğu ve program öncesinde kullanılan veri toplama araçları yardımıyla kariyer araştırma davranışlarını geliştirmeye yönelik ihtiyacı olan bireyleri belirleme amacı bakımından ihtiyaç temelli olduğu söylenebilir. Bununla birlikte program içeriğinde bireylerin kariyer gelişim süreçlerindeki yardım kaynakları ve seçeneklerine vurgu yapmasının yanında bu süreci olumsuz etkileyen faktörlere de vurgu yapması bakımından olası engellerin de ele alındığı bir program olduğu; dolayısıyla alanyazında belirtilen hususların erken ergenlik döneminde yer alan 8. Sınıf düzeyindeki bireylere yönelik yürütülen programın etkililiğini arttıran faktörler arasında olduğu düşünülmektedir.

Ayrıca alanyazında kariyer araştırma davranışlarını geliştirme konusunda gerçekleştirilecek müdahale hizmetleri sürecinde, özellikle sorgulama ve tartışma yoluyla, bireylerin kariyer ve iş yaşamı alanındaki problemleri fark etmelerinin sağlanabileceğine (Barnes, 2021) ve ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer gelişimlerine yönelik yapılacak çalışmaların, bireyleri daha aktif kılacak şekilde yapılması gerektiğine vurgu yapılmaktadır (Savickas, 1997). Benzer şekilde ortaokul döneminde gerçekleştirilecek kariyer gelişim müdahalelerin yaşantı temelinde yürütülmesinin, bireylerin belirledikleri kariyer amaçlarına vurgu yaparak motivasyonlarının ortaya çıkarılmasının ve gözle görülebilir etkilere sahip olmasının, bireylerin kariyer araştırma davranışlarını geliştirebileceği ifade edilmektedir (Herr vd., 2004). Bu anlamda EKADGP oturumları içerisinde yer alan problem durum senaryolarının ve grup tartışmalarının kullanılmasının, tüm oturumların tamamında grup üyelerinin aktif olmasına dönük çalışmaların yapılmasının, bu programın alanyazında belirtilen önerileri dikkate alarak yapılandırıldığının göstergeleri olduğu

düşünülmektedir. Bir başka deyişle yukarıda belirtilen ölçütlerin de dikkate alınması, yürütülen programın etkili olmasının nedenleri arasında gösterilebilir.

Brown ve Krane (2000) bireylere yönelik gerçekleştirilecek kariyer gelişim müdahalelerinde bu müdahalelerin etkililiğini arttıran faktörleri şu şekilde ifade etmişlerdir: Kâğıt-kalem çalışmalarına dayalı yazılı etkinlikler, bireylere dönük geribildirimler, meslekler hakkında bilgiler sunmak, model olma davranışı ve çevresel destek. Mevcut çalışmada gerçekleştirilen ergenlerin kariyer araştırma davranışlarını geliştirme psikoeğitim programının oturumlarında çalışma yapraklarına yer verildiği ve oturumların çevrim içi yürütülmesine rağmen etkinliklerin kâğıt-kaleme dayalı etkinlikler şeklinde desteklendiği ifade edilebilir. Bununla birlikte mevcut psikoeğitim programında çevreyi araştırma alt boyutuna ait meslekleri tanıma ve meslekleri araştırma yollarının araştırılmasına, çevredeki çevresel destek kaynaklarının neler olduğunun tartışılmasına, oturumun içeriğinde ve sonlarında değerlendirme soruları ile birlikte her oturum sonrasında uygulanan oturum değerlendirme formlarıyla bireysel geribildirimlerin alınmasına ve bireylerin kariyer gelişimlerini içeren gerçek yaşam öykülerinin oturumlarda ele alınması bakımından model olmaya yer verildiği ifade edilebilir. Bu anlamda Brown ve Krane (2000) tarafından ifade edilen kariyer gelişim müdahalelerinde müdahalelerin etkililiğini arttıran faktörlerin, EKADGP'nin içeriğinde yer alan etkinliklerle örtüştüğü dolayısıyla EKADGP'nin etkililiğini gösteren nicel bulguları desteklediği söylenebilir.

Bu çalışmada bahsedilen EKADGP'nin değerlendirilmesine yönelik nicel bulguların yanında, deney grubunda yer alan katılımcıların EKADGP'nin her bir oturumunu oturum değerlendirme formları ile yaptıkları değerlendirmeler de incelenmiştir. Bu kapsamda, deney grubundaki katılımcıların oturumları değerlendirmelerine ilişkin elde edilen bulguların çalışmadaki nicel bulguları destekler nitelikte olduğu görülmüştür. Deney grubundaki katılımcılar, oturum değerlendirme formunda yer alan oturumların süre, amaç ve grup liderinin grup sürecini etkin şekilde yönetimi gibi konuları içeren sorulara, çoğunlukla yüksek puanlar vermişlerdir. Bu kapsamda deney grubundaki katılımcıların oturum değerlendirme formuna verdikleri cevapların, mevcut çalışmadan elde edilen nicel

bulguları desteklediği ifade edilebilir. Öte yandan oturum değerlendirme formlarındaki katılımcıların verdikleri puanlar incelendiğinde, 3. oturumda yer alan puanların diğer oturumlara göre daha düşük olduğu görülmüştür. EKADGP'nin "*İlgilerim Haydi Öğreneyim!*" başlıklı 3. oturumunda, grup üyelerinin ilginin ne anlama geldiğini açıklayarak kariyer yaşamlarına yönelik olarak ilgilerini araştırma yollarını öğrenme sürecini desteklemesi amaçlanmıştır. Bu anlamda 3. Oturumda, WEB 2.0. araçları kullanılarak araştırmacı (grup lideri) tarafından geliştirilen, ilgi çarkıfeliği kullanılmıştır. İlgili oturumdaki oturum değerlendirme formu puan ortalamalarının diğer oturumlara göre düşük olmasının sebepleri arasında, oturum içerisindeki yönergenin diğer oturumlardaki yönergelere göre uzunluğu ve oturumda yer alan ve oturumun temelini oluşturan ilgi çarkıfeleğindeki bazı ilgi alanlarının (örneğin ziraat ve ayrıntı gibi) grup üyeleri tarafından birden fazla kez sorgulanması gösterilebilir. Öte yandan grup üyelerinin sınav sürecinde olması ve yakın zamanda yaşanan pandemi nedeniyle ilgi alanlarını araştırabilecekleri ortamlardan uzak olmaları gibi nedenler de, bu oturumdaki puanların diğer oturumlara göre daha düşük olmasındaki nedenler arasında sayılabilir.

Son olarak ergenlerin kariyer araştırma davranışlarını geliştirmeyi amaçlayan mevcut çalışmanın, alanyazında ifade edilen bazı sınırlılıkları karşıladığı düşünülmektedir. Ergenlik dönemindeki bireylere yönelik gerçekleştirilen kariyer gelişim müdahalelerinde deney gruplarının yeterli büyüklükte olmadığı, kontrol gruplarının araştırma kapsamında yer almadığı ve çalışmaların büyük çoğunluğunda çalışma grubunun lise ve üniversite döneminde eğitim gören bireylerden oluştuğu ifade edilmektedir (Prideaux vd., 2000). Oliver ve Spokane (1988) tarafından yapılan çalışmada da kariyer gelişim müdahalelerini içeren araştırmalarda, çalışma gruplarının yaklaşık dörtte üçünde lise ve üniversite çağındaki bireylerin yer aldığı ifade edilmekte; ayrıca bu müdahaleleri içeren çalışmaların kısa süreli oturumlardan oluştukları belirtilmektedir. Benzer şekilde Goodman ve Hansen (2005) kariyer gelişim müdahale hizmetlerinin seyrek şekilde ilerlediğini, Whiston vd. (1998) ise inceledikleri kariyer gelişim müdahalelerinin yarısının dört saatten daha az oturumdan oluştuğunu belirtmektedir. Bir başka çalışmada ise, kariyer gelişim

müdahalelerinin çoğunlukla bilgi temelinde yürütüldüğü, bu müdahalelerin davranışsal değişime odaklanma konusunda sınırlılıklar barındırdığı ve gerçekleştirilen müdahale ile araştırma sonuçları arasında tutarsızlıkların olduğu ve bilgisayar temelli kariyer gelişim programlarının çok kısa süreli olarak yürütüldüğü ifade edilmektedir (Hughes & Karp, 2004). Bu kapsamda ilgili çalışma kapsamında yürütülen EKADGP'de, deney ve kontrol gruplarının yer alması, programın erken ergenlik dönemini kapsayan ortaokul düzeyinde eğitim gören bireylere yönelik olması ve oturum sayısı bakımından alanyazında ifade edilen sınırlılıkları karşıladığı ifade edilebilir. Bir başka deyişle alanyazında ifade edilen bu sınırlılıklara yönelik program öncesinde gerekli tedbirlerin alınmasının, yürütülen programın etkililiğinde önemli bir yere sahip olduğu düşünülmektedir.

Ergenlik dönemindeki bireyler, kariyer yaşamlarına yönelik karar verme süreçlerinde özellikle yeteri kadar bilgi kaynağına sahip olmadığı için zorlanmakta ve karar verme sürecini etkili bir şekilde yürütememektedirler. Bu bireylerin özellikle kendi özellikleri ve meslekler hakkında bilgi edinecekleri araştırma kaynaklarını öğrenmeleri, önemli bir gereksinim olarak belirmektedir (Niles & Harris-Bowlsbey, 2013). Bahsedilen gereksinimle birlikte küresel ekonomi ile iş yaşamında yaşanan hızlı değişimler meydana gelmektedir. Özellikle teknolojik ve ekonomik yaşamdaki hızlı değişimler, iş yaşamını da doğrudan etkileyerek bireylerin kendi kariyer yollarını bu değişimlere özgü olarak yeniden gözden geçirmelerine neden olmaktadır (Hesketh, 2000). Bununla birlikte hızla değişen çalışma koşullarına hazırlıklı olabilme ve bu koşullara uyum sağlayabilme ihtiyacı özellikle "sınırsız" bir kariyeri yönetmede hiç olmadığı kadar kritik öneme sahip olmaya başlamıştır (Singh, 2006). Bu anlamda ilgili çalışma kapsamında erken ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer araştırma davranışlarını geliştirmeye yönelik yürütülen psikoeğitim programının, bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde önemli bir gereksinime vurgu yaptığı ve kariyer yönetim becerilerine odaklanması bakımından kritik bir rol üstlendiği düşünülmektedir.

Yaşanan değişimlerle bireylerin yaşadıkları kariyer geçişleri göz önüne alındığında bu geçiş sürecine yönelik çalışmaların arttırılması gerektiği vurgulanmaktadır (Patton &

Porfeli, 2007). Ayrıca bu geçiş sürecindeki bireylere yönelik gerçekleştirilecek kariyer gelişim müdahale hizmetlerinin erken yaşlardan itibaren gerçekleştirilmesi, bireylerin yaşam boyu yararlanacakları bilgi ve becerilerin edinilmesi açısından kritik bir öneme sahiptir (Knight, 2015; Patton & McMahon, 2006; Rojewski & Yang, 1997; Wahl & Blackhurst, 2000). Bu doğrultuda erken yaşlarda gerçekleştirilecek kariyer gelişim müdahalelerine yönelik olarak daha fazla araştırma yapılmasına da ihtiyaç duyulmaktadır (Murrow-Taylor vd., 1999; Schultheiss vd., 2005). Alanyazındaki mevcut sınırlılıklardan hareketle, kariyer geçiş dönemi olarak ifade edilen ortaokulların 8. sınıf düzeyinde eğitim gören bireylere yönelik gerçekleştirilen bu çalışmanın etkililiğini ortaya koyan bulguların erken ergenlik dönemindeki bireylere hitap etmesi ve araştırma sonuçlarını çok yönlü sunması bakımından değerli olduğuna inanılmaktadır.

Tüm bu bilgiler ışığında, ergenlerin kariyer araştırma davranışlarını arttırmayı amaçlayan mevcut çalışmanın alanyazında belirtilen ihtiyaçlara yönelik önemli bir veri kaynağı oluşturacağı düşünülmektedir. Öte yandan kariyer araştırma davranışlarının, bireylerin kariyer farkındalıklarını arttırmada ve kimlik gelişimini desteklemede önemli bir rol üstlendiği (Berman vd., 2001; Batool & Ghayas, 2020; Jiang vd., 2019; Keumala vd., 2018; Shoffner & Newsome, 2001; Vondracek & Skorikov, 1997) ve bu dönemdeki bireylerin ilgi, yetenek ve kişilik özellikleri ile güçlü ve zayıf yönlerinin fark edilmesine yönelik yapılacak çalışmaların bireylerin kariyer hedefleri doğrultusunda üst öğrenim kurumlarına yöneltilmesine destek olacağı göz önünde bulundurulduğunda (MEB, 2020) ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer araştırma davranışlarını geliştirmeye yönelik yapılacak çalışmaların bu sınırlılıkları aşarak bireylerin kariyer gelişimlerinin pek çok yönüne olumlu katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

İlgili çalışmadan elde edilen bulguların değerlendirilmesiyle birlikte, ilgili çalışmadaki sınırlılıkların da ele alınması gerektiğine inanılmaktadır. Bu kapsamdaki çalışmadaki sınırlılıklar şu şekilde ifade edilebilir:

- EKADGP'nin etkililiği, kullanılan veri toplama araçlarıyla yalnızca nicel bulgular ile sınırlıdır. Her ne kadar kullanılan oturum değerlendirme formlarıyla

katılımcıların EKADGP içerisindeki oturumlara dair görüşleri ele alınsa da, bu görüşlerin nitel bulgular olarak değerlendirilmemesi bir sınırlılık olarak ifade edilebilir.

- Bir önceki ifade edilen sınırlılığa benzer şekilde, grup lideri tarafından her bir oturumun öz değerlendirmesi yapılmıştır. Bu öz değerlendirmelerin nitel bulgular olarak değerlendirilmemesinin bir sınırlık olduğu ifade edilebilir.
- EKADGP, araştırmacının yurt dışında çalışması ve çalışılan ülkenin müfredatının temel farklılıklar içermesi gibi nedenlerle, çevrim içi olarak yürütülmüştür. İlgili katılımcı grubunun erken ergenlik döneminde olması ve bu döneme özgü sosyal gelişimin önemini koruduğu göz önünde bulundurulduğunda, programın çevrim içi yürütülmesi bir sınırlılık olarak ifade edilebilir.
- EKADGP'de yer alan bazı oturumlar, her hafta bir oturum olacak şekilde planlanmasına rağmen katılımcıların sınav programları ve ders dışı çalışmaları gibi nedenlerle aynı hafta içerisinde gerçekleştirilmiştir. Yaşanan bu durum, araştırmada yer alan bir sınırlılık olarak ifade edilebilir.
- EKADGP'nin etkililiği kapsamında ön-test, son-test ve izleme ölçümleri ile incelenmiştir. Katılımcı grubun 8. Sınıftan 9. Sınıfa geçiş sürecini de kapsayan ikinci ya da üçüncü izleme testlerinin yapılamaması, araştırmada yer alan bir sınırlılık olarak ifade edilebilir.

BÖLÜM VIII

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma sonucunda elde edilen bulgular temelinde ulaşılan sonuçlara ve bu sonuçlar doğrultusunda araştırmacılara, uygulayıcılara ve politika yapıcılara yönelik önerilere yer verilmiştir.

Sonuç

Bu araştırma kapsamında Ergenlerin Kariyer Araştırma Davranışlarını Geliştirme Psikoeğitim Programının (EKADG) ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer araştırma davranışlarının gelişimine etkisi ele alınmıştır. Bununla birlikte, ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer araştırma davranışlarını belirlemek amacıyla bir ölçme aracı geliştirilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular temelinde, aşağıda ifade edilen sonuçlara ulaşılmıştır.

1. Bu çalışma kapsamında ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer araştırma davranışlarını belirlemeyi amaçlayan, 12 madde ve 2 alt boyuttan (kendini araştırma ve çevreyi araştırma) oluşan Kariyer Araştırma Ölçeği (KAÖ) geliştirilmiştir. Kariyer Araştırma Ölçeği'nden elde edilen geçerlik ve güvenirliğe ilişkin değerler, ölçeğin ortaokul düzeyinde eğitim gören ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer araştırma davranışlarını belirlemek amacıyla kullanılabilecek bir ölçme aracı olduğunu göstermiştir.

2. Bu çalışmada deney grubunda yer alan katılımcıların Kariyer Araştırma Ölçeği'nin kendini araştırma ve çevreyi araştırma alt boyutları son-test puanlarında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür.
3. Bu çalışmada deney grubunda yer alan katılımcılara uygulanan Ergenlerin Kariyer Araştırma Davranışlarını Geliştirme Psikoeğitim Programının (EKADGP) deney grubundaki katılımcıların kariyer araştırma davranışlarını geliştirmeye yönelik etkisinin, uygulanan izleme testleriyle sürdüğü bulunmuştur.
4. Bu çalışmada deney grubu dışında kalan ve Ergenlerin Kariyer Araştırma Davranışlarını Geliştirme Psikoeğitim Programına (EKADGP) katılmayan kontrol grubundaki katılımcıların, Kariyer Araştırma Ölçeği'nin kendini araştırma ve çevreyi araştırma puanlarında anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur.
5. Bu çalışmada deney grubunda yer alan katılımcıların Ergenlerin Kariyer Araştırma Davranışlarını Geliştirme Psikoeğitim Programının (EKADGP) her bir oturumundan sonra doldurdukları oturum değerlendirme formlarından elde edilen bulguların, Kariyer Araştırma Ölçeğinden elde edilen bulgularla tutarlı olduğu görülmüştür.

Öneriler

Bu çalışma kapsamında elde edilen araştırma sonuçlarına dayalı olarak öneriler başlığı altında, kariyer rehberliği ve kariyer psikolojik danışmanlığı alanında çalışanlar başta olmak üzere eğitim alanında çalışan uygulayıcılara yönelik öneriler, gelecekte yapılacak çalışmalar için araştırmacılara yönelik öneriler ve yasal mevzuattaki değişimler ile uygulamalara yönelik çok boyutlu değişimleri içeren politika yapıcılara yönelik önerilere yer verilmiştir.

Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

1. Ergenlerin Kariyer Araştırma Davranışlarını Geliştirme Psikoeğitim Programı (EKADGP), her biri ortalama 40 dakika süren 8 oturumdan oluşmuştur. Tüm oturumlarda yer alan içerik her ne kadar belirtilen sürede başarıyla tamamlanmış olsa da program öncesinde gerekli materyallerin hazırlanması ve sürecin başlatılması gibi konularda uygulayıcıların zaman planlanmasını etkili bir şekilde yapması önerilmektedir.
2. Ergenlerin Kariyer Araştırma Davranışlarını Geliştirme Psikoeğitim Programı (EKADGP), her hafta bir oturum olacak şekilde planlanmış ancak katılımcıların sınav programları ve ders dışı çalışmaları gibi nedenlerle birinci ve ikinci oturum ile yedinci ve sekizinci oturumlar aynı hafta içerisinde gerçekleştirilmiştir. Bu anlamda gelecekte yürütülecek çalışmalarda, uygulayıcıların her bir oturumu farklı haftalarda gerçekleştirmelerine yönelik gerekli tedbirleri almaları önerilebilir.
3. Bu çalışma kapsamında geliştirilen Ergenlerin Kariyer Araştırma Davranışlarını Geliştirme Psikoeğitim Programı (EKADGP), kariyer araştırma davranışının kendini araştırma ve çevreyi araştırma alt boyutlarına odaklanarak bireylerin kariyer araştırma davranışlarını geliştirmeyi hedeflemektedir. Bu hedef doğrultusunda içerikte yer alan konu başlıklarına uygun olarak ilgili kurum kuruluşların (örneğin Meslekler Sözlüğü çalışması için İŞKUR uzmanını davet etme) desteği ile program içeriğinde yer alan oturumların zenginleştirilmesi ve oturum içeriğinde yer alan çalışmaların eğitim çalışmaları kapsamında daha geniş kitlelere ulaştırılması önerilebilir.
4. Bu çalışma kapsamında geliştirilen Ergenlerin Kariyer Araştırma Davranışlarını Geliştirme Psikoeğitim Programı (EKADGP), ergenlik döneminin başlarında olan ortaokul döneminde eğitim gören 8.sınıf düzeyindeki bireylere yönelik olarak gerçekleştirilmiştir. Programda yer alan amaç ve kazanımlar doğrultusunda, programın ortaokul eğitim düzeyinde eğitim gören 6. ve 7. sınıftaki bireylere de uygulanarak program sonunda ortaya çıkacak sonuçların ele alınması önerilebilir.

5. Bu çalışma kapsamında geliştirilen Ergenlerin Kariyer Araştırma Davranışlarını Geliştirme Psikoeğitim Programı (EKADGP) araştırmacının grup liderliği tarafından yürütülmüştür. Grup liderinin özelliklerinin ve kullandığı becerilerin, psikoeğitim programlarındaki önemi göz önünde bulundurulduğunda (Çivitci, 2023), mevcut programın farklı uygulayıcılar tarafından yürütülmesi halinde, grup liderinin özelliklerine dikkat edilmesi önerilebilir.
6. Bu çalışma kapsamında geliştirilen Ergenlerin Kariyer Araştırma Davranışlarını Geliştirme Psikoeğitim Programı (EKADGP), bir ortaokulda 8.sınıf düzeyinde eğitim gören bireylere yönelik olarak çevrim içi olarak yürütülmüştür. Programda yer alan içerikler yüz yüze uygulamaları da kapsar nitelikte hazırlandığından (örneğin oturumlarda yer alan tüm çalışmaların Çalışma Yaprakları haline getirilmesi) geliştirilen program yüz yüze olarak da yürütülebilir.
7. Bu çalışma kapsamında geliştirilen Ergenlerin Kariyer Araştırma Davranışlarını Geliştirme Psikoeğitim Programı (EKADGP), WEB 2.0 araçları başta olmak üzere güncel eğitim teknolojileri destekli olarak hazırlanmıştır. Değişen ve gelişen teknolojik imkânlar göz önünde bulundurulduğunda, yürütülecek psikoeğitim programlarında bu araçların yeni sürümlerinden de yararlanılabilir.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Bu çalışma kapsamında geliştirilen Ergenlerin Kariyer Araştırma Davranışlarını Geliştirme Psikoeğitim Programı (EKADGP), gelişimsel yaklaşımlar temelinde hazırlanarak uygulanmıştır. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (Lent vd., 1994) gibi farklı kuramsal yaklaşımlara dayalı kariyer araştırma davranışlarını geliştirme temelli psikoeğitim programları uygulanarak bu programların bireylerin kariyer araştırma davranışları üzerindeki etkililiği araştırılabilir.
2. Bu çalışma kapsamında ortaokul 6. 7. ve 8. sınıf düzeyinde eğitim gören ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer araştırma davranışlarını ölçmeyi amaçlayan Kariyer Araştırma Ölçeği (KAÖ) geliştirilmiştir. Kariyer araştırma davranışının ergenlik

dönemindeki bireylerin kariyer gelişim süreçlerindeki pek çok yapıyla olan ilişkisi düşünüldüğünde, Kariyer Araştırma Ölçeği (KAÖ) kullanılarak olası kariyer araştırma davranışının ilişkili olduğu düşünülen değişkenler (kariyer karar verme ve kariyer planlama gibi) araştırılabilir.

3. Bu çalışma kapsamında Ergenlerin Kariyer Araştırma Davranışlarını Geliştirme Psikoeğitim Programının (EKADGP), ergenlerin kariyer araştırma davranışlarını geliştirmede etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Gelecekte ergenlerde kariyer araştırma davranışlarını geliştirmeye yönelik yapılması planlanacak psikoeğitim programı çalışmaları, kariyer araştırma davranışıyla ilişkili olabilecek değişkenlere de (örneğin kariyer karar verme ve kariyer planlama) etkisine odaklanılabilir.
4. Bu çalışma kapsamında geliştirilen Ergenlerin Kariyer Araştırma Davranışlarını Geliştirme Psikoeğitim Programı (EKADGP), bir ortaokulda 8.sınıf düzeyinde eğitim gören bireylere yönelik olarak çevrim içi olarak yürütülmüştür. Geliştirilen programın yüz yüze olarak yürütülerek programın çevrim içi ve yüz yüze etkilerinin karşılaştırılması incelenebilir.
5. Bu çalışma kapsamında yürütülen psikoeğitim programında deney grubunda yer alan katılımcılara, bir üst eğitim kurumuna devam ettikleri süreyi de kapsayan izleme testleri uygulanarak programda elde edilen kazanımların etkililiğin devam edip etmediği incelenebilir.
6. Oliver ve Spokane (1988) grupla yürütülen kariyer gelişim müdahale hizmetlerinin, bireysel müdahale hizmetlerine göre daha etkili olduğunu ifade etmektedirler. Mevcut araştırmada yalnızca grupla yürütülen kariyer gelişim müdahale hizmetinin etkililiği ele alınmıştır. Gelecekte yapılacak araştırmaların, bireysel ve grup müdahalelerini karşılaştırmaya dönük gerçekleştirilmesi önerilebilir.
7. Bu çalışma kapsamında yürütülen psikoeğitim programının kontrol grubunda yer alan katılımcılara, izleme testlerinin tamamlanmasından sonra ilgili gruptaki katılımcıların eğitimsel zaman planlamalarından dolayı (sınav süreci ve derslere ait kursların yoğunluğu gibi nedenlerle) programın 4 oturumluk kısa versiyonu

uygulanmıştır. İleride yapılacak çalışmalarda araştırmacıların zaman planlamalarını yaparak kontrol grubundaki katılımcılara bu programdaki oturumların tamamını gerçekleştirmeleri önerilebilir.

8. Bu çalışma kapsamında geliştirilen Ergenlerin Kariyer Araştırma Davranışlarını Geliştirme Psikoeğitim Programı (EKADGP) içerisinde yer alan oturumlar, WEB 2.0. araçları başta olmak üzere çeşitli teknolojik araçlarla desteklenmiştir. Gelecekte yürütülecek araştırmalarda, bu araçların kullanımına yönelik tutumların incelenmesi konu edinilebilir.

Politika Yapıcılara Yönelik Öneriler

1. Teknolojik araçların kariyer gelişim müdahalelerinde daha fazla kullanılması, bireylerin öğrenme deneyimlerini zenginleştirmektedir. Bu kapsamda ilgili müdahalelerin yürütüleceği ortamlarında teknoloji destekli yapılacak çalışmalar için gerekli altyapıların geliştirilmesi önerilebilir.
2. Ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer araştırma davranışlarının geliştirilmesine yönelik olarak, çeşitli meslek örgütleri, sivil toplum kuruluşları ve İŞKUR gibi resmi kuruluşların eğitim ortamlarında yapacakları çalışmaların planlanarak bir program dahilinde yürütülmesi önerilebilir.
3. Millî Eğitim Bakanlığı tarafından yayımlanan sınıf rehberlik programları içerisinde 8. sınıfa ait kariyer gelişimi alanı içerisinde kariyer farkındalığı, kariyer hazırlığı ve kariyer planlama yeterlik alanları yer almaktadır (MEB, 2020). Bununla birlikte okullarda yürütülecek kariyer gelişim müdahalelerini içeren çalışmaların, okul müfredatına entegre edilmesi ve bu müdahale hizmetlerinin programlı şekilde yürütülerek daha iyi sonuçlara ulaşabileceği ifade edilmektedir (Gysbers, 1990; Patton, 2001; Proctor, 2005). Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar göz önünde bulundurulduğunda, 8. sınıf düzeyindeki bireylerin kariyer gelişimi alanı içerisinde kariyer araştırma davranışlarına yönelik yeterlik alanlarının oluşturulması ve bu alana ait etkinliklerin yer alması önerilebilir.

4. Bu araştırma sonucunda elde edilen bulgular, uygulanan psikoeğitim programının bireylerin kariyer araştırma davranışlarını geliştirdiğini göstermektedir. Benzer programların yalnızca ilgili okul kademesinin 8. sınıf düzeyinde değil diğer sınıf düzeylerinde de uygulanabileceği önerilmektedir. Bu anlamda ilgili sınıf düzeylerinde de rehberlik ve kariyer planlama ders saatlerinin ders programlarında yer almasının, bu tür programların uygulanmasına fırsat vereceği düşünülmektedir
5. OECD PISA 2018 verilerine göre özellikle daha dezavantajlı bölgelerde eğitimlerine devam eden birçok bireyin, kariyer araştırma davranışlarını geliştirmek için gerekli imkânlara sahip olmadığı ifade edilmektedir (OECD, 2020a). Bu anlamda, mevcut araştırmadan elde edilen bulgular temelinde ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer araştırma davranışlarını geliştirmeye yönelik çalışmaların özellikle dezavantajlı bölgelerde eğitim gören bireylere etkin şekilde sunulması önerilebilir.
6. Okul psikolojik danışmanları, bireylerin kariyer gelişimleri konusunda aldıkları eğitim sayesinde, özellikle çocukluk ve ergenlik dönemindeki bireylerin kariyer araştırma davranışlarını geliştirmek noktasında kritik bir konumda yer almaktadırlar (Blackhurst & Auger, 2008). Bu önem ve mevcut çalışmanın bulguları doğrultusunda başta rehberlik ve araştırma merkezleri ile ilgili mesleki kuruluşlar olmak üzere okul psikolojik danışmanlarına yönelik olarak bireylerin kariyer araştırma davranışlarını geliştirmeye yönelik eğitim çalışmaları düzenlenebilir.
7. Bu çalışma kapsamında yürütülen psikoeğitim programında, başta WEB 2.0. araçları olmak üzere çeşitli teknolojik araçlardan yararlanılmıştır. İlgili araçların etkin kullanımına yönelik rehberlik ve psikolojik danışmanlık lisans ve lisansüstü programlarda derslerin yer almasının, psikolojik danışmanlar tarafından sunulacak hizmetlerin kalitesini ve çeşitliliğini arttıracağına inanılmaktadır.

KAYNAKLAR

Ackerman, P. L., & Beier, M. E. (2003). Intelligence, personality, and interests in the career choice process. *Journal of Career Assessment, 11*(2), 205-218. https://doi.org/10.1177/1069072703011002006

Adachi, T. (2008). Career consciousness among Japanese female students: Relationships between vocational motivation and career exploration. *Shinrigaku kenkyu: The Japanese Journal of Psychology, 79*(1), 27-34. https//doi.org/10.4992/jjpsy.79.27

American School Counselor Association (ASCA). (2019). *The ASCA National Model: A framework for school counseling programs.* Alexandria, VA: Author.

Arulmani, G. (2014). Assessment of interest and aptitude: A methodologically integrated approach. In *Handbook of career development: International perspectives* (ss. 609-629). New York, NY: Springer New York.

Association for Career and Technical Education. (2018). *Career exploration in middle school: Setting students on the path to success.* https://www.acteonline.org/wpcontent/uploads/2018/02/ACTE_CC_Paper_FINAL.pdf sayfasından erişilmiştir.

Aftab, S. R., & Malik, J. A. (2017). Mediating role of career thoughts for the effect of career exploration on career decision making. *Foundation University Journal of Psychology, 1*(2), 1-18. https://doi.org/10.33897/fujp.v1i2.48

Akbalık, G. (1991). *Ortaokul III. sınıf öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Alkan, N. (2014). Üniversite adaylarının bölüm tercihleri: Bir kariyer araştırma yöntemi olarak bölüm tanıtımları. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 5*(41), 61-74. https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/200291

Amundson, N. (2006). Challenges for career interventions in changing contexts. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 6*(1), 3-14. https://doi.org/10.1007/s10775-006-0002-4

Atkinson Jr, G., & Murrell, P. H. (1988). Kolb's experiential learning theory: A meta-model for career exploration. *Journal of Counseling & Development, 66*(8), 374-377. https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1988.tb00890.x

Aybek, C. E. (2022). Doğrulayıcı faktör analizi. S. Göçer Şahin ve M. Buluş (Eds.), *Adım adım uygulamalı istatistik* içinde (s. 343-375). Ankara: Pegem.

Bacanlı, F. (2006). Kariyer araştırma yetkinlik beklentisi ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışmaları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 6*(2), 301-330.

Bacanlı, F., Özer A. & Sürücü, M. (2006, Ekim). *Çocuklar için kariyer gelişim ölçeği'nin faktör yapısı ve güvenirliği.* 9. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, İzmir.

Baker, S. B., & Taylor, J. G. (1998). Effects of career education interventions: A meta-analysis. *The Career Development Quarterly, 46*(4), 376–385. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1998.tb00714.x

Barnes, A. (2021). Transformative career education in schools and colleges. In P. J. Robertson, T. Hooley, & P. McCash (Eds.), *The Oxford handbook of career development* (pp. 269–282). Oxford University.

Bartlett, M. S. (1950). Tests of significance in factor analysis. *British Journal of Statistical Psychology, 3*(2), 77-85.

Bozgeyikli, H., Derin, S., & Toprak, E. (2016). Üniversite öğrencilerinin mesleki değer algıları. *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi, 2*(1), 139-156.

Batool, S.S., & Ghayas, S. (2020). Process of career identity formation among adolescents: Components and factors. *Heliyon, 6*(9), 1-9. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04905

Baykul, Y. (2010). *Eğitimde ve psikolojide ölçme: Klasik Test Teorisi ve uygulaması.* Ankara: Pegem.

Berman, A. M., Schwartz, S. J., Kurtines, W. M., & Berman, S. L. (2001). The process of exploration in identity formation: The role of style and competence. *Journal of Adolescence, 24*(4), 513-528. https://doi.org/10.1006/jado.2001.0386

Berzonsky, M. D. (1989). Identity style: Conceptualization and measurement. *Journal of Adolescent Research, 4*(3), 268–282. https://doi.org/10.1177/074355488943002

Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment, 4*(1), 47-57. https://doi.org/10.1177/106907279600400103

Blackhurst, A. ve Auger, R. (2008). Precursors to the gender gap in college enrollment: Children's aspirations and expectations for their futures. *Professional School Counseling, 11*(3), 149-158. https://doi.org/10.5330/PSC.n.2010-11.149

Blum, R. W., Astone, N. M., Decker, M. R., & Mouli, V. C. (2014). A conceptual framework for early adolescence: a platform for research. *International journal of adolescent medicine and health, 26*(3), 321-331. https://doi.org/10.1515/ijamh-2013-0327

Blustein, D. L. (1988). The relationship between motivational processes and career exploration. *Journal of Vocational Behavior, 32*(3), 345-357. https://doi.org/10.1016/0001-8791(88)90025-5

Blustein, D. L. (1989). The role of goal instability and career self-efficacy in the career exploration process. *Journal of Vocational Behavior, 35*(2), 194-203. https://doi.org/10.1016/0001-8791(89)90040-7

Blustein, D. L. (1992). Applying current theory and research in career exploration to practice. *The Career Development Quarterly, 41*(2), 174–183. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1992.tb00368.x

Blustein, D. L. (1997). The role of work in adolescent development. *The Career Development Quarterly, 45*(4), 381-389. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00541.x

Blustein, D. L., Juntunen, C. L., & Worthington, R. L. (2000). The school-to-work transition: Adjustment challenges of the forgotten half. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (3rd ed., pp. 435–470). John Wiley & Sons, Inc.

Blustein, D. L., & Phillips, S. D. (1988). Individual and contextual factors in career exploration. *Journal of Vocational Behavior, 33*(2), 203-216. https://doi.org/10.1016/0001-8791(88)90056-5

Blustein, D. L., Pauling, M. L., DeMania, M. E., & Faye, M. (1994). Relation between exploratory and choice factors and decisional progress. *Journal of Vocational Behavior, 44*(1), 75–90. https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1005

Bostancı, H. (2014). *Kariyer farkındalığı geliştirme amaçlı grup rehberliği programının 7. sınıf öğrencilerinin kariyer gelişim düzeylerine olan etkisinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Bozgeyikli, H. (2005). *Mesleki grup rehberliğinin ilköğretim 8. sınıf öğrencilerinin meslek kararı vermede kendilerini yetkin görme düzeylerine etkisi.* Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Brown, N.W. (2004). *Psychoeducational groups process and practice*. New York: Brunner Routledge.

Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis: For applied research*. New York: Guilford.

Brown, C., Darden, E. E., Shelton, M. L., & Dipoto, M. C. (1999). Career exploration and self-efficacy of high school students: Are there urban/suburban differences?. *Journal of Career Assessment, 7*(3), 227-237. https://doi.org/10.1177/106907279900700303

Brown, S. D., & Krane, R. (2000). Four (or five) sessions and a cloud of dust: Old assumptions and new observations about career counseling, In S. D. Brown, & R.W. Lent (Eds.), *Handbook of Counseling Psychology* (pp. 740-766). Hillsdale, NJ.

Brown, S. D., & Rector, C. C. (2008). Conceptualizing and diagnosing problems in vocational decisionmaking. In S. D. Brown, & R.W. Lent (Eds.), *Handbook of Counseling Psychology* (pp. 392–407). New York: Wiley & Sons.

Bryman, A., & Cramer, D. (2001). *Quantitative data analysis with SPSS release 10 for Windows.* London: Routledge Press. https://doi.org/10.4324/978020347154

Bullock-Yowell, E., Katz, S. P., Reardon, R. C., & Peterson, G. W. (2012). The roles of negative career thinking and career problem-solving self-efficacy in career exploratory behavior. *Journal of Professional Counselor: Research and Practice Digest, 2*(2), 102-114.

Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem.

Büyüköztürk, Ş. (2020). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (28.baskı). Ankara: Pegem.

Byrne, B. M. (1998). *Structural equation modeling with LISREL, PRELIS and SIMPLIS: Basic concepts, applications and programming.* Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Byrne, B. M. (2016). *Structural Equation Modeling with Amos: Basic concepts, applications, and programming* (3rd Ed.). Routledge.

Chan, C. C. (2018). The relationship among social support, career self-efficacy, career exploration, and career choices of Taiwanese college athletes. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education, 22,* 105-109. https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2017.09.004

Cheung, R., & Arnold, J. (2014). The impact of career exploration on career development among Hong Kong Chinese university students. *Journal of College Student Development, 55*(7), 732-748. https://doi.org/10.1353/csd.2014.0067

Clancy, S. M., & Dollinger, S. J. (1993). Identity, self and personality: Identity status and the five-factor model of personality. *Journal of Research on Adolescence, 3*, 227–245. https://doi.org/10.1207/s15327795jra0303_2

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis fort the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Comrey, A. L. (1988). Factor-analytic methods of scale development in personality and clinical psychology. *Journal* of *Consulting and Clinical Psychology, 56*(5), 754-761. https://doi.org/10.1037/0022-006X.56.5.754

Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis,* (2th ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Corey, M. S., Corey, G., & Corey, C. (2018). *Groups: Process and practice* (10th ed.). Boston: Cengage Learning.

Coşgun, H. (2019). *Kariyer karar verme grup rehberliği programının öğrencilerin kariyer karar verme güçlük düzeylerine etkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Creswell, J. W. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). California: SAGE.

Curry, J. R., & Milsom, A. (2017). *Career and college readiness counseling in P-12 schools* (2nd ed.). Springer.

Çakır, M. A. (2003). *Bir mesleki grup rehberliği programının lise öğrencilerinin mesleki kararsızlık düzeylerine etkisi*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Çelik, E. (2019). Stress regarding academic expectations, career exploration, and school attachment: The mediating role of adolescent–parent career congruence. *Australian Journal of Career Development, 28*(1), 51-60. https://doi.org/10.1177/1038416218792314

Çivitci, A. (2020). *Grup psikoeğitimi* (3. bs.). Ankara: Pegem.

Çoban, A. E. (2005). Lise son sınıf öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeylerinin yordayıcı bazı değişkenlere göre incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 6*(10), 39-54.

DeLucia-Waack, J. L. (2006). *Leading psychoeducational groups for children and adolescents*. Sage.

Dawis, R., Goldman, S. & Sung, Y. (1992). Stability and change in abilities for a sample of young adults. *Educational and Psychological Measurement, 52*, 457–465. https://doi.org/10.1177/0013164492052002022

Demirtaş Zorbaz, S. (2021). Çocuklarda kariyer psikolojik danışma uygulamaları. K. Öztemel (Ed.), *Vaka örnekleriyle kariyer rehberliği ve kariyer psikolojik danışması* içinde (ss. 122-149). Ankara: Pegem.

Doğan, H. (2010). *Kariyer karar verme grup rehberliği programının 9.sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme güçlük düzeylerine etkisi.* Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Doğan, H. (2011). Ağ bağlantılı sınıf rehberliği uygulamasının ilköğretim 8. sınıf öğrencilerinin kariyer gelişim düzeylerine etkisi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 10*(3), 1077-1098.

Dugger, S. M. (2016). *Foundations of career counseling*. A case-based approach. Pearson.

Duru, H. (2020, Eylül). *Kariyer müdahalelerinin ortaokul ve lise öğrencilerinin kariyer olgunluğuna etkisi: Meta-analitik inceleme.* EJERCONGRESS'te sunulmuş bildiri, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.

Dykeman, C., Ingram, M., Wood, C., Charles, S., Chen, M. & Herr, E.L. (2001). *The Taxonomy of Career Development Interventions that Occur in America's Secondary Schools.* Columbus, Ohio: National Dissemination Center for Career and Technical Education The Ohio State University.

Eraslan Çapan, B. (2021). Ergenlerde kariyer psikolojik danışma uygulamaları. K. Öztemel (Ed.), *Vaka örnekleriyle kariyer rehberliği ve kariyer psikolojik danışması* içinde (s. 152-188). Ankara: Pegem.

Erkuş, A. (2012). *Psikolojide ölçme ve ölçek geliştirme-I*. Ankara: Pegem.

Erkuş, A. (2013). *Davranış bilimleri için bilimsel araştırma* süreci. Ankara: Seçkin.

Esters, L. T. (2008). Influence of career exploration process behaviors on agriculture students' level of career certainty. *Journal of Agricultural Education, 49*(3), 23–33.

Eyüboğlu, C., Şişli, Z., & Kartal, M. (2012). Yaşam döngüsünde yaşlılığın psikolojik boyutu. *Turkish Family Physician, 3*(1), 18-22.

Feller, R. ve Walz, G. R. (1996). *Career transitions in turbulent times: Exploring work, learning and careers.* Greensboro, NC: ERIC/CASS.

Ferrari, L., Ginevra, M. C., Santilli, S., Nota, L., Sgaramella, T. M., & Soresi, S. (2015). Career exploration and occupational knowledge in Italian children. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 15*(2), 113-130. https://doi.org/10.1007/s10775-015-9299-1

Field, A. (2005). *Discovering statistics using SPSS.* London: Sage.

Flum, H., & Blustein, D. L. (2000). Reinvigorating the study of vocational exploration: A framework for research. *Journal of Vocational Behavior, 56*(3), 380-404. https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1721

Fouad, N., Cotter, E. W., & Kantamneni, N. (2009). The effectiveness of a career decision-making course. *Journal of Career Assessment, 17*(3), 338-347. https://doi.org/10.1177/1069072708330678

Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education*. (8th ed.). New York: McGraw-Hill.

Gamboa, V., Paixao, M. P., & de Jesus, S. N. (2013). Internship quality predicts career exploration of high school students. *Journal of Vocational Behavior, 83*(1), 78-87. https://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.02.009

Gay, L. R., Mills, G. E., & Airasian, P. W. (2009). *Educational research: Competencies for analysis and applications* (9th edition). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.

Geiken, L. J. (2009). *An investigation of cognitive predictors of career exploration in undeclared majors*. Doktora Tezi, University of Oregon, Amerika Birleşik Devletleri.

Ginzberg, E. (1972). Toward a theory of occupational choice: A restatement. *Vocational guidance quarterly, 20*(3), 2-9. https://doi.org/10.1002/j.2164-585X.1972.tb02037.x

Ginzberg, E. (1984). Career development. D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (p. 169-191). San Francisco: Jossey-Bass.

Ginzberg, E. (1988). Toward a theory of occupational choice. *Career Development Quarterly, 36*(4), 358-363. https://doi.org/10.1002/J.2161-0045.1988.TB00510.X

Ginzberg, E., Ginsburg, S., Axelrad, S., & Herma, J. (1951). *Occupational choice: An approach to a general theory*. New York, NY: Columbia University.

Gitterman, A., & Knight, C. (2016). Curriculum and psychoeducational groups: Opportunities and challenges. *Social Work, 61*(2), 103-110. https://doi.org/10.1093/sw/sww007

Goldstein, B. & Oldham, J. (1979). *Children and work: A study of socialization*. New Brunswick, NJ: Transaction Books.

Goodman, J., & Hansen, S. (2005). Career development and guidance programs across cultures: The gap between policies and practices. *The Career Development Quarterly, 54*, 57-65. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2005.tb00141.x

Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology, 28*(6), 545–579. https://doi.org/10.1037/0022-0167.28.6.545

Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and selfcreation. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (pp. 85-148). San Francisco: Jossey-Bass.

Gottfredson, L. S. (2003). The challenge and promise of cognitive career assessment. *Journal of Career Assessment, 20,* 1–21. https://doi.org/10.1177/1069072703011002001

Gottfredson, L. S. (2005). Using Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling. In S.D. Brown & R. W. Lent (Ed.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work, (*ss. 71-100). Hoboken, NJ: Wiley.

Gök, Ü. (2018). *Kariyer karar verme programının 8. sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme güçlükleri ve mesleki olgunluk düzeylerine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

Grant, K. L., Springer, S. I., Tuttle, M., & Reno, M. (2021). Small-group counseling intervention to support career exploration of rural middle school students. *The Journal for Specialists in Group Work, 46*(1), 108-127. https://doi.org/10.1080/01933922.2020.1856254

Greenhaus, J. H. (1988). Career exploration. In M. London & E. M. Mone (Eds.). *Career growth and human resource strategies: The role of the human resource professional in employee development*, (p. 17-30). Westport, CT: Quorum.

Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2010). *Career management* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE.

Greenhaus, J. H., Hawkins, B. L., & Brenner, O. C. (1983). The impact of career exploration on the career decision-making process. *Journal of College Student Personnel, 24*(6), 495–502.

Griffin, B., & Hesketh, B. (2006). Adaptable behaviours for successful work and career adjustment. *Vocational Behavior, 55*(2), 65-73. https://doi.org/10.1080/00049530412331312914

Güçray, S. S., Çekici, F., & Çolakkadıoğlu, O. (2009). Psiko-eğitim gruplarının yapılandırılması ve genel ilkeleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 5*(1), 134-153.

Gysbers, N. C. (1990). *Comprehensive guidance programs that work*. Ann Arbor, MI: ERIC/CAPS.

Gysbers, N. C. (2000). Implementing a whole school approach to guidance through a comprehensive guidance system. *Asian Journal of Counselling, 7,* 5–17.

Hall, D. T. (1992). Career indecision research: Conceptual and methodological problems. *Journal of Vocational Behavior, 41*(3), 245-250. https://doi.org/10.1016/0001-8791(92)90026-V

Harkins, M. A. (2001). Developmentally appropriate career guidance: *Building concepts to last a lifetime. Early Childhood Education Journal, 28*(3), 169-174. https://doi.org/A:1026543201937

Hartung, P. J., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2008). Children's vocational development: A research rationale. *The Career Development Quarterly, 57,* 25–37. https:// doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb00163.x

Hartung, P. J. (2013). The life-span, life-space theory of careers. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.). *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 83–113). (2nd ed.). Hoboken, NJ: John Wiley and Sons.

Herr, E. L. (1997). Career counselling: A process in process. *British Journal of Guidance and Counselling, 25*(1), 81–93. https://doi.org/10.1080/03069889708253722

Herr, E. L., Cramer, S. H., & Niles, S. (2004). *Career guidance and counseling through the lifespan.* Boston, MA: Pearson Education Inc.

Hesketh, B. (2000). Prevention and development in the workplace. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (3rd ed)., pp. 471–498). New York: Wiley.

Heo, J. C. (2012). Effect of career exploration group counselling program on career decision-making self-efficacy and career maturity of female colleges. *The Journal of the Korea Contents Association, 12*(10), 227-236. https://doi.org/10.5392/JKCA.2012.12.10.227

Hill, J. M. M. (1969). *The transition from school to work: A study of the child's changing perception of work from the age of seven*. London, UK: Tavistock Institute of Human Relations.

Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior, 74*(2), 145-155. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002

Hirschi, A. (2018). The fourth industrial revolution: Issues and implications for career research and practice. *The Career Development Quarterly, 66*(3), 192-204. https://doi.org/10.1002/cdq.12142

Hirschi, A., & Läge, D. (2007). Holland's secondary constructs of vocational interests and career choice readiness of secondary students: Measures for related but different constructs. *Journal of Individual Differences, 28*(4), 205-218. https://doi.org/10.1027/1614-0001.28.4.205

Hirschi, A., Niles, S. G., & Akos, P. (2011). Engagement in adolescent career preparation: Social support, personality and the development of choice decidedness and congruence. *Journal of Adolescence, 34*(1), 173-182. https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2009.12.009

Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Howard, M. C. (2016). A review of exploratory factor analysis decisions and overview of current practices: What we are doing and how can we improve? *International Journal of Human-Computer Interaction, 32*(1), 51-62. https://doi.org/10.1080/10447318.2015.1087664

Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff 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

Hughes, D., & Gration, G. (2009). *Literature review of research on the impact of careers and guidancerelated interventions.* Berkshire, UK: DMH Associates and CfBT Education Trust.

Hughes, K. L., & Karp, M. M. (2004). *School-based career development: A synthesis of the literature.* New York, NY: Institute on Education and the Economy, Columbia University.

Isaacson, L. E., & Brown, D. (2000). *Career information, career counseling, and career development.* USA: Allyn & Bacon.

Ivers, N. N., Milsom, A., & Newsome, D. W. (2012). Using Gottfredson's theory of circumscription and compromise to improve Latino students' school success. *The Career Development Quarterly, 60*(3), 231-242. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2012.00019.x

İŞKUR (2021). *Türk meslekler sözlüğü.* https://esube.iskur.gov.tr/Meslek/meslek.aspx sayfasından erişilmiştir.

İŞKUR (2023). https://esube.iskur.gov.tr/Meslek/MeslekleriTaniyalim.aspx adresinden erişilmiştir.

Janeiro, I. N., & Marques, J. F. (2010). Career coping styles: Differences in career attitudes Keamong secondary school students. I*nternational Journal for Educational and Vocational Guidance, 10*(1), 35–48. https://doi.org/10.1007/s10775-009-9170-3

Jemini Gashi, L., Bërxulli, D., Konjufca, J., & Cakolli, L. (2023). Effectiveness of career guidance workshops on the career self-efficacy, outcome expectations, and career goals of adolescents: an intervention study. *International Journal of Adolescence and Youth*, *28*(1), 2281421. https://doi.org/10.1080/02673843.2023.2281421

Jiang, Z., Newman, A., Le, H., Presbitero, A., & Zheng, C. (2019). 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, L. S. (2000). The relevance of school to career: *A study in student awareness. Journal of Career Development, 26*(4), 263-276. https://doi.org/10.1177/089484530002600403

Jordaan, J. P. (1963). Exploratory behavior: The formation of self and occupational concepts. In D. E. Super (Ed.). *Career development: Self-concept theory* (pp. 42–78). New York, NY: College Entrance Examination Board.

Jordaan, J. P., & Heyde, M. (1979). *Vocational maturity during the high school years*. NewYork: Teachers College.

Julien, B. L., Lexis, L. ve Church, J. (2023). A career research module promotes career exploration and understanding of the labour market and transferable skills. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability, 14*(1), 31-52. https://doi.org/10.3316/informit.029111980322750

Kabadayı, F. (2018). *Benliğin kariyer araştırma öz-yeterliğini yordayıcı rolü: Öz-aşkınlık, öz-bilinç, öz-kontrol ve öz-yönetim.* Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.

Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika, 39*(1), 31-36. https://doi.org/10.1007/BF02291575

Kalafat, Z. (1998). *Lise öğrencilerinde mesleki geleceğe bakış (Lise öğrencilerinin mesleki gelecek değerlendirmelerinin ve mesleki olgunluk düzeylerinin karşılaştırılmalı incelenmesi).* Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

Karaçay, G. (2021). *Kariyer karar verme grup rehberliği programının kariyer karar verme güçlüklerine ve temel ihtiyaçlara etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

Karakoç, A., Bingöl, F., & Karaca, S. (2013). Lise öğrencilerinde ergen öznel iyi oluş ile olumlu gelecek beklentisi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası Hakemli Akademik Spor Sağlık ve Tıp Bilimleri Dergisi, 6*(3), 43-50.

Karalar, M. (2023). *Ortaokul öğrencilerinin kariyer gelişimini destekleyici çevrimiçi karar verme becerileri programının web tabanlı olarak etkililiğinin sınanması*. Doktora Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Samsun.

Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi.* Ankara: Nobel.

Karsili, H., Yesiltas, M., & Berberoglu, A. (2021). *Workplace Flexibility for Sustainable Career Satisfaction: Case of Handling in the Aviation Sector in North Cyprus. Sustainability, 13*(12), 6878. https://doi.org/10.3390/su13126878

Keller, H., Schneider, K., & Henderson, B. (Eds.). (1994). *Curiosity and exploration.* Berlin, Germany: Springer-Verlag.

Keller, H., & Voss, H. (1983) *Curiosity and exploration: Theories and results*. Academic.

Keumala, E., Nurihsan, J., & Budiamin, A. (2018). The development of career learning program with modeling technique to improve student career awareness. *Islamic Guidance and Counseling Journal, 1*(2), 53-61. https://doi.org/10.25217/igcj.v1i2.270

Keselman, H. J., Algina, J., & Kowalchuk, R. K. (2001). The analysis of repeated measures designs: A review. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology, 54*(1), 1-20. https://doi.org/10.1348/000711001159357

Ketterson, T. U., & Blustein, D. L. (1997). Attachment relationships and the career exploration process. *The Career Development Quarterly, 46*(2), 167-178. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb01003.x

Kıran, F. (2019). *Üniversite öğrencilerinin kişilik özellikleri ve akademik motivasyonları ile kariyer araştırma öz-yeterlikleri arasındaki ilişki.* Yüksek Lisans Tezi, Trabzon Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Trabzon.

Kırdök, O. (2010). *Bilişsel bilgiyi işleme yaklaşımına göre geliştirilen mesleki karar verme programının sınanması*. Doktora tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Kidd, J. M., & Killeen, J. (1992). Are the effects of careers guidance worth having? Changes in practice and outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 65*(3), 219-234. https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1992.tb00500.x

Kiteki, B. N. (2021). African refugee youth's experiences and impact on career development: An adaptation of a culturally responsive career exploration group. *The Journal for Specialists in Group Work, 46*(1), 90-107. https://doi.org/10.1080/01933922.2020.1856257

Kleine, A. K., Schmitt, A., & Wisse, B. M. (2021). Students' career exploration: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 103645. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103645

Kline, R. B. (2010). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford.

Knight, J. L. (2015). Preparing elementary school counselors to promote career development: Recommendations for school counselor education programs. *Journal of Career Development, 42*(2), 7585. https://doi.org/10.1177/0894845314533745

Korkut Owen, F. (2015). Okul psikolojik danışmanları için bir araç: Kariyer yelkenlisi modeli. *Yaşadıkça Eğitim Dergisi, 1*(29), 33-48.

Korkut-Owen., F. & Eraslan Çapan, B. (2020). FETEMM öğrencilerinin kariyer ihtiyaçlarının incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,* (54), 461-487.

Kracke, B., & Schmitt-Rodermund, E. (2001). Adolescents' career exploration in the context of educational and occupational transitions. In J.-E. Nurmi (Ed.), *Navigating through adolescence: European perspectives* (pp. 141–165). New York, NY: Routledge.

Krane, N. E. R., & Tirre, W. C. (2005). Ability assessment in career counseling. In S.D.Brown & R.W.Lent (Eds.), *Career development and counseling* (pp. 330-352), New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

Krumboltz, J. D., Mitchell, A. M., & Jones, G.B. (1976). A social learning theory of career selection. *The Counseling Psychologist 6*(1), 71–81. https://doi:10.1177/001100007600600117

Krumboltz, J. D., & Worthington, R. L. (1999). The school-to-work transition from a learning theory perspective. *The Career Development Quarterly, 47*(4), 312-325. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1999.tb00740.x

Kuijpers, M., & Meijers, F. (Eds.). (2009). *Career learning, research and practice in education.* Euroguidance the Netherlands.

Kuzgun, Y. (1999). *Meslek danışmanlığı: Kuram ve uygulamalar*. Ankara: Nobel.

Kuzgun, Y. (2013). *Meslek gelişimi ve kariyer danışmanlığı.* Ankara: Nobel.

Kuzu, Y. (2022). Ortalamalar arası farkın test edilmesi. S. Göçer Şahin & M. Buluş (Eds.), *Adım adım uygulamalı istatistik* içinde (s. 106-158). Ankara: Pegem.

Lapan, R. T. (2004). *Career development across the K-16 years: Bridging the present to satisfying and successful futures.* American Counseling Association.

Lapan, R. T., Bobek, B. L., & Kosciulek, J. (2016). School-based approaches promoting children's career exploration and development. *In Career Exploration and Development in Childhood* (pp. 173-185). Routledge.

Larose, S., & Boivin, M. (1998). Attachment to parents, social support expectations, and socioemotional adjustment during the high school-college transition. *Journal of research on Adolescence, 8*(1), 1-27. https://doi.org/10.1207/s15327795jra0801_1

Lau, P. L., Chung, Y. B., & Wang, L. (2021). Effects of a career exploration intervention on students' career maturity and self-concept. *Journal of Career Development, 48*(4), 311-324. https://doi.org/10.1177/0894845319853385

Law, B. (1999). Career learning space: New DOTS thinking for careers education. *British Journal of Guidance and Counselling, 27*, 35–54. https://doi.org/10.1080/03069889908259714

Layton, P. L. (1984). *Self-efficacy, locus of control, career salience, and women's career choice.* Unpublished doctoral dissertation, University of Minnesota, USA.

Lazarides, R., Rohowski, S., Ohlemann, S., & Ittel, A. (2015). The role of classroom characteristics for students' motivation and career exploration. *Educational Psychology, 36*(5), 992-1008. https://doi.org/10.1080/01443410.2015.1093608

Lee, S. Y. (2007). *Structural equation modeling: A Bayesian approach*. John Wiley & Sons.

Lee, S. D., Aquino, A., Kuncel, N. R., & Hansen, J. I. C. (2023). Personality predictors of career exploration: A meta-analysis. *The Career Development Quarterly, 71*(1), 41-55. https://doi.org/10.1002/cdq.12315

Lee, T. W., Locke, E. A., & Latham, G. P. (1989). Goal setting theory and job performance. In L. A. Pervin (Ed.), *Goal concepts in personality and social psychology* (pp. 291–326). Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Lee, C. C., & Richardson, B. R. (1991). *Multicultural issues in counseling: New approaches to diversity.* Alexandria, VA: American Counseling Association.

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology, 60(*4), 557–568. https://doi.org/10.1037/a0033446

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., Ezeofor, I., Morrison, M. A., Penn, L. T., & Ireland, G. W. (2016). Applying the social cognitive model of career self-management to career exploration and decision making. *Journal of Vocational Behavior, 93,* 47–57. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.12.007

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

Lofquist, L. H., & Dawis, R. V. (1991). *Essentials of personenvironment correspondence counseling*. Minneapolis: University of Minnesota.

Marcia, J. (1980). Identity in adolescence. In J.Adelson (Ed.), *Handbook of adolescent psychology* (pp.159–187). New York, NY: Wiley.

Marciniak, J., Hirschi, A., Johnston, C. S., & Haenggli, M. (2021). Measuring career preparedness among adolescents: Development and validation of the Career Resources Questionnaire—Adolescent Version. *Journal of Career Assessment*, *29*(1), 164-180. https://doi.org/10.1177/1069072720943838

Masdonati, J., & Fournier, G. (2015). Life Design, young adults, and the school-to-work transition. In L. Nota & J. Rossier (Eds.), *Handbook of life design: From practice to theory and, from theory to practice* (pp. 117–134). Gottingen, Germany: Hogrefe.

McIlveen, P., Perera, H. N., Brown, J., Healy, M., & Hammer, S. (2021). Career assessment. In P. J. Robertson, T. Hooley, & P. McCash (Eds.), *The Oxford handbook of career development* (pp. 313–324). Oxford University.

Miller, M. J. (1989). Career counseling for the elementary school child: Grades K-5. *Journal of Employment Counseling, 26*(4), 169-177. https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.1989.tb00255.x

Millî Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği (2020). https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/08/20200814.pdf sayfasından erişilmiştir.

Millî Eğitim Bakanlığı Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli Öğretim Programları Ortak Metni (2024). https://gorusoneri.meb.gov.tr/ sayfasından erişilmiştir.

Morgan, D. (1998). *Planning focus groups*. London: Sage.

Morganett, R. S. (1994). *Skills for living: Group counseling activities for elementary students*. Research Press, 2612 N. Mattis Ave., Champaign IL 61821.

Morris, M., Golden, S., & Lines, A. (1999). *The impact of careers education and guidance on transition at 16.* RD21. Sheffield: DfEE.

Murrow-Taylor, C., Foltz, B., Ellis, M. R., & Culbertson, K. (1999). A multicultural career fair for elementary school students. *Professional School Counseling*, *2*, 241-243

Muro, J. J., & Kottman, T. (1995). *Guidance and counseling in the elementary and middle schools.* Dubuque, IA: Brown & Benchmark.

Mutlu, T. (2018) *Kariyer belirleyicileri, kariyer araştırma ve kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Sistemler Kuramı'nın test edilmesi*. Doktora Tezi, Ortadoğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Myers, R. A., Lindeman, R. H., Thompson, A. S., & Patrick, T. A. (1975). Effects of educational and career exploration system on vocational maturity. *Journal of Vocational Behavior, 6*(2), 245-254. https://doi.org/10.1016/0001-8791(75)90050-0

Nasir, R., & Lin, L. S. (2013). The relationship between self-concept and career awareness amongst students. *Asian Social Science, 9*(1), 193-197. https://doi.org/10.5539/ass.v9n1p193

Nauta, M. M. (2007). Career interests, self-efficacy, and personality as antecedents of career exploration. *Journal of Career Assessment, 15*(2), 162-180. https://doi.org/10.1177/106907270629801

Neimeyer, G. J. (1988). Cognitive integration and differentiation in vocational behavior. *The Counseling Psychologist, 16*(3), 440–475. https://doi.org/10.1177/0011000088163009

Niles, S. G., Anderson Jr, W. P., & Goodnough, G. (1998). Exploration to foster career development. *The Career Development Quarterly, 46*(3), 262-275. https://doi.org/10.1037/14439-012

Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2013). *Career development interventions in the 21st century* (4th ed.). Columbus, OH: Merrill Prentice Hall.

Niles, S. G., & Karajic, A. (2008). Training career practitioners in the 21st century. In *International handbook of career guidance* (pp. 355-372). Dordrecht: Springer Netherlands.

OECD, (2020a). *Career ready? How schools can better prepare young people for working life in the era of COVID-19.* OECD Education Working Papers No. 241. https://dx.doi.org/10.1787/e1503534-en sayfasından erişilmiştir.

OECD, (2020b). *Dream Jobs? Teenagers' career aspirations and the future of work.* https://www.oecd.org/berlin/publikationen/Dream-Jobs.pdf sayfasından erişilmiştir.

OECD, (2023). *Become educatıon: Career exploratıon* https://www.oecd.org/stories/odicy/practices/become-education-career-exploration-d7213f31/ sayfasından erişilmiştir.

Oliver, L. W., & Spokane, A. R. (1988). Career-intervention outcome: What contributes to client gain? *Journal of Counseling Psychology, 35*(4), 447–462. https://doi.org/10.1037/0022-0167.35.4.447

ORGM, (2021). https://orgm.meb.gov.tr/www/milli-egitim-bakanligi-tum-sinif seviyelerinde-sinif-rehberlik-etkinlikleri-hazirladi/icerik/1771 sayfasından erişildi.

Osborn, D. S., & Reardon, R. C. (2006). Using the self-directed search: Career explorer with high-risk middle school students. *The Career Development Quarterly, 54*, 269–273. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2006.tb00158.x

Özaydın, S. (2021). *Çocuklarda kariyer gelişimini destekleme psiko-eğitim programının etkililiğinin incelenmesi.* Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Özaydın, S. & Siyez, D. M. (2022). Kariyer keşfi ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi,* (12), 249-270. https://doi.org/10.21733/ibad.901688

Özbay, G. (2017). Effectiveness Of The Cognitive Informatıon Processing Based Career Counseling Program On Decisıon Making Skills. *Uluslararası Medeniyet Çalışmaları Dergisi, 2*(2), 65-82. https://doi.org/10.26899/inciss.16

Özkan, A. (2019). *Kariyer gelişimi psikoeğitim programının 5. sınıf öğrencilerinin kariyer gelişimi ve karar vermelerine etkisi.* Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Öztemel, K. (2019). *Kariyer planlama ve geliştirme.* Ankara: Pegem.

Öztemel, K., & Mercan, O. (2022). Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi, 5*(1), 1-18.

Park, K., Woo, S., Park, K., Kyea, J., & Yang, E. (2016). The mediation effects of career exploration on the relationship between trait anxiety and career indecision. *Journal of Career Development, 44*(5), 440-452. https://doi.org/10.1177/0894845316662346

Patton, W. (2001). Career education: What we know. What we need to know. *Australian Journal of Career Development, 10*(3), 13-19. https://doi.org/10.1177/103841620101000304

Patton, W., & McMahon, M. (2006). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice.* Rotterdam: Sense.

Patton, W. A., & Porfeli, E. J. (2007). Career exploration for children and adolescents. V. Skorikov, & W. A. Patton (Eds.), *Career development in childhood and adolescence* içinde (s. 47–69). Rotterdam: Sense.

Peng, H., Shih, Y., & Chang, L. (2020). The impact of a career group counseling mix model on satisfaction of low-achieving college students-specialty-oriented career exploration group counseling. *International Journal of Psychological Studies, 12*(2), 1-13. https:// doi.org/10.5539/ijps.v12n2p1

Pinquart, M., & Schindler, I. (2007). Changes of life satisfaction in the transition to retirement: A latent-class approach. *Psychology and Aging, 22*(3), 442–455. https://doi.org/10.1037/0882 7974.22.3.442

Pişkin, M. (2012). Kariyer gelişim sürecini etkileyen faktörler. B. Yeşilyaprak (Ed.) *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya* (s. 44-79). Ankara: Pegem.

Porfeli, E. J. (2008). Career exploration. In F. T. L. Leong (Editor-in-Chief), W. B. Walsh, & P. J. Hartung (Vol. Eds.), *Career counseling* (Vol. 3, pp. 1474-1477). Thousand Oaks, CA: SAGE.

Porfeli, E. J., & Skorikov, V. B. (2010). Specific and diversive career exploration during late adolescence. *Journal of Career Assessment, 18*(1), 46–58. https://doi.org/10.1177%2F1069072709340528

Praskova, A., Creed, P. A., & Hood, M. (2015). Career identity and the complex mediating relationships between career preparatory actions and career progress markers. *Journal of Vocational Behavior, 87*(1), 145-153. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.01.001

Prideaux, L.-A., Creed, P. A., Muller, J., & Patton, W. (2000). A review of career interventions from an educational perspective: Have investigations shed any light? *Swiss Journal of Psychology, 59*(4), 227–239. https://doi.org/10.1024/1421-0185.59.4.227

Proctor, J. (2005). Integrating career education in a primary school. *Australian Journal of Career Development, 14*(3), 13-17. https://doi.org/10.1177/103841620501400304

Rogers, M. E., & Creed, P. A. (2011). A longitudinal examination of adolescent career planning and exploration using a social cognitive career theory framework. *Journal of Adolescence, 34*, 163–172. https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2009.12.010.

Rogers, M. E., Creed, P. A., & Glendon, A. I. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior, 73*(1), 132-142. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.02.002

Rojewski, J. W., & Yang, B. (1997). Longitudinal analysis of select influences on adolescents' occupational aspirations. *Journal of Vocational Behavior, 51*, 375-410. https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1561

Rowold, J., & Staufenbiel, K. (2010). The validity of a German version of the career exploration survey. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 10*, 21–34. https://doi.org/10.1007/s10775- 009-9169-9.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist, 55*(1), 68-78, https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68

Santilli, S., Marcionetti, J., Rochat, S., Rossier, J., & Nota, L. (2017). Career adaptability, hope, optimism, and life satisfaction in Italian and Swiss adolescents. *Journal of Career Development, 44*(1), 62-76. https://doi.org/10.1177/0894845316633793

Sarı, S. V. (2014). *Sosyal bilişsel öğrenme teorisine dayalı grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer araştırma öz yeterliklerine etkisi*. Doktora Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.

Sarı, S.V., Yazıcı, H. ve Şahin, M. (2017). Kariyer araştırma öz-yeterliliği ölçeği-Türkçe (KAÖYÖ-T): Türkçeye uyarlama çalışması. *Kastamonu Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi, 25*(5), 1715-1728.

Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly, 45*(3), 247–259. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x

Savickas, M. L. (1999). The transition from school to work: A developmental perspective. *The Career Development Quarterly, 14,* 326-337. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1999.tb00741.x

Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (pp. 149-205). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In R. W. Lent, & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley, USA.

Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent, & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed.) (pp. 147-183). Hoboken, NJ: Wiley.

Savickas, M. L. (2015). *Life-design counseling manual*. Author.

Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dawvalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., et al. (2009). Life designing: A paradigmfor career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior, 75*(3), 239–250. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004

Sawitri, D. R., & Dewi, K. S. (2015). Academic fit, adolescent-parent career congruence, and career exploration in university students. *Procedia Environmental Sciences, 23*, 105-109. https://doi.org/10.1016/j.proenv.2015.01.016

SBB, (2023). *Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028)*. https://www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari/ sayfasından erişilmiştir.

Schulenberg, J. E., Vondracek, F. W., & Crouter, A. C. (1984). The influence of the family on vocational development. *Journal of Marriage and the Family, 46*(1), 129-143. https://doi.org/10.2307/351871

Schultheiss, D. E. P., Palma, T. V., & Manzi, A. J. (2005). Career development in middle childhood: A qualitative inquiry. *The Career Development Quarterly, 53*, 246–262. https:// doi.org/10.1002/j.2161-0045.2005.tb00994.x.

Schultheiss, D.E.P. & Stead, G.B. (2004). Childhood career development scale: Scale construction and psychometric properties. *Journal of Career Assessment, 12,* 113-134. https://doi.org/10.1177/1069072703257751

Seifert, K. H., & Eder, F. (1985). Der Fragebogen zur Laufbahnentwicklung (The Career Development Inventory: The German adaptation). *Zeitschrift für Differenzielle und Diagnostische Psychologie, 6,* 65–77.

Sharf, R. S. (2017). *Kariyer gelişim kuramlarının kariyer danışmasına uygulanması* (1.Baskı). (F. Bacanlı & K. Öztemel, Çev.). Ankara: Pegem.

Shea, M., Ma, P. W. W., & Yeh, C. J. (2007). Development of a culturally specific career exploration group for urban Chinese immigrant youth. *The Career Development Quarterly, 56*(1), 62-73. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2007.tb00020.x

Shea, M., Ma, P. W. W., Yeh, C. J., Lee, S. J., & Pituc, S. T. (2009). Exploratory studies on the effects of a career exploration group for urban Chinese immigrant youth. *Journal of Career Assessment, 17*(4), 457-477. https://doi.org/10.1177/1069072709334246

Shepherd Johnson, L. (2000). The relevance of school to career. A study in student awareness. *Journal of Career Development, 26*, 263–276. https://doi.org/10.1177/089484530002600403

Shoffner, M. F., & Newsome, D. W. (2001). Identity development of gifted female adolescents: The influence of career development, age, and life-role salience. *Journal of Secondary Gifted Education, 14*(4), 201-211. https://doi.org/10.4219/jsge-2001-671

Shultz, K. S., & Wang, M. (2011). Psychological perspectives on the changing nature of retirement. *American Psychologist, 66*(3), 170–179. https://doi.org/10.1037/a0022411

Silbereisen, R. K., Vondracek, F. W., & Berg, L. A. (1997). Differential timing of initial vocational choice: The influence of early childhood family relocation and parental support behaviors in two cultures. *Journal of Vocational Behavior, 50*(1), 41–59. https://doi.org/10.1006/jvbe.1995.1526

Singh, R. (2006). Environment awareness. J. Greenhaus & G. Callanan (Eds.), *Encyclopedia of career development* (pp. 288-292). SAGE.

Siyez, D. M. (2012). Gelişimsel yaklaşımlar. B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya* içinde (s. 171-217). Ankara: Pegem.

Spokane, A. R. (1991). *Evaluating career interventions.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Stumpf, S. A., Austin, E. J., & Hartman, K. (1984). The impact of career exploration and interview readiness on interview performance and outcomes. *Journal of Vocational Behavior, 24*(2), 221-235. https://doi.org/10.1016/0001-8791(84)90008-3

Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K. (1983). Development of the Career Exploration Survey (CES). *Journal of Vocational Behavior, 22*(2), 191-226. https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90028-3

Stone, C., & Dahir, C. (2016). *The transformed school counselor* (3rd ed.). Cengage Learning.

Storme, M., & Celik, P. (2018). Career exploration and career decision-making difficulties: The moderating role of creative self-efficacy. *Journal of Career Assessment, 26*(3), 445-456. https://doi.org/10.1177/1069072717714540

Strong, E. K. (1943*). Vocational interests of men and women*. Stanford, CA: Stanford University.

Stumpf, S. A., Austin, E. J., & Hartman, K. (1984). The impact of career exploration and interview readiness on interview performance and outcomes. *Journal of Vocational Behavior, 24*(2), 221-235. https://doi.org/10.1016/0001-8791(84)90008-3

Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K. (1983). Development of the Career Exploration Survey (CES). *Journal of Vocational Behavior, 22*(2), 191-226. https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90028-3

Stumpf, S. A., & Lockhart, M. C. (1987). Career exploration: Work-role salience, work preferences, beliefs, and behavior. *Journal of Vocational Behavior, 30*(3), 258-269. https://doi.org/10.1016/0001-8791(87)90004-2

Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist,* 8, 185–190. https://doi.org/10.1037/h0056046

Super, D. E. (1957). *The psychology of careers.* New York, NY: Harper & Row.

Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior, 16*, 282–298. https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1

Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. D. Brown, & L. Brooks (Eds.), The Jossey-Bass management series and The Jossey-Bass social and behavioral science series. *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice.* (pp. 197-261). San Francisco: JosseyBass.

Super, D. E. (1994). A life-span, life-space perspective on convergence. In M. L. Savickas, & R. W. Lent (Eds.), *Convergence in career development theories: Implications for science and practice.* (pp. 63–74). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists.

Super, D. E., & Hall, D. T. (1978). Career development: Exploration and planning. Annual *Review of Psychology, 29,* 333-372. https://doi.org/10.1146/annurev.ps.29.020178.002001

Super, D. E., & Jordaan, J. P. (1973). Career development theory. *British Journal of Guidance and Counselling, 1*(1), 3-16. https://doi.org/10.1080/03069887308259333

Super D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (3rd ed., pp. 121–178). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Super, D. E., Thompson, A. S., Lindeman, R. H., Jordaan, J.-P., & Myers, R. A. (1981). *Career development inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists.

Swanson, J. L., & D'Achiardi, C. (2005). Beyond interests, needs/values, and abilities: Assessing other important career constructs over the life span. In S.D.Brown & R.W.Lent (Eds.), *Career development and counseling* (pp. 353-381), New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

Swanson, J. L., & Fouad, N. A. (1999). Applying theories of person-environment fit to the transition from school to work. *The Career Development Quarterly*, *47*(4), 337-347. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1999.tb00742.x

Şeker G. & Kaya, A. (2019). Mesleki karar verme programının onuncu sınıf öğrencilerinin mesleki kararsızlık düzeyleri üzerinde etkililiğinin sınanması. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 39*(1), 457-476.

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Experimental designs using ANOVA* (Vol. 724). - Belmont, CA: Thomson/Brooks/Cole.

Taveira, M., & Moreno, L. R. (2003). Guidance theory and practice: The status of career exploration. *British Journal of Guidance and Counselling, 31,* 189–207. https://doi.org/10.1080/0306988031000102360

Tezbaşaran, A. (2008). *Likert tipi ölçek hazırlama kılavuzu.* Ankara: Türk Psikologlar.

Thompson, B. (2004). *Exploratory and confirmatory factor analysis: Understanding concepts and applications.* Washington DC: American Psychological Association. https://doi.org/10.1037/10694-000

Tiedeman, D. V., & O'Hara, R. P. (1963). *Career development: Choice and adjustment.* College Entrance Examination Board.

Tracey, T. J., & Hopkins, N. (2001). Correspondence of interests and abilities with occupational choice. *Journal of Counseling Psychology, 48*(2), 178-189. https://doi/org/10.1037//O022-0167.48.2.178

Tracey, T. J. G., Lent, R. W., Brown, S. D., Soresi, S. & Nota, L. (2006). Adherence to RIASEC structure in relation to career exploration and parenting style: Longitudinal and idiothetic considerations. *Journal of Vocational Behavior, 69*(2), 248–261. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.02.001

Trice, A. D., Hughes, M. A., Odom, C., Woods, K., & McClellan, N. C. (1995). The Origins of children's career aspirations: IV. Testing hypotheses from four theories. *The Career Development Quarterly, 43*(4), 307-322. doi:10.1002/j.2161-0045.1995.tb00436.x

Turan, M. E. (2017). *Kariyer uyumluluğu geliştirme psiko-eğitim programının kariyer kararsızlığı ile başa çıkma üzerindeki etkisi*. Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.

Turan, E., Çelik, E., & Turan, M. E. (2014). Perceived social support as predictors of adolescents' career exploration. *Australian Journal of Career Development, 23*(3), 119-124. https://doi.org/10.1177/1038416214535109

Turner, S. L., & Lapan, R. T. (2005). Promoting career development and aspirations in school-age youth. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 417-440). Hoboken, NJ: John Wiley.

Van Esbroek, R. (2008). Guidance in a global world. In J.A. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance* (pp. 23-44). Houten, Netherlands: Springer.

Van Reenen, S. (2010). *Career indecision amongst prospective university students*. Yüksek Lisans Tezi, University of The Western Cape, Güney Afrika Cumhuriyeti.

Verma, J. P. (2016). *Repeated measures design for empirical researchers.* New Jersey: Wiley.

Vignoli, E. (2015). Career indecision and career exploration among older French adolescents: The specific role of general trait anxiety and future school and career anxiety. *Journal of Vocational Behavior, 89,* 182-191. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.06.005

Vignoli, E., Croity-Belz, S., Chapeland, V., de Fillipis, A., & Garcia, M. (2005). Career exploration in adolescents: *The role of anxiety, attachment, and parenting style. Journal of Vocational Behavior, 67*(2), 153-168. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.006

Vilhjálmsdóttir, G. (2015). Career counseling and the uniqueness of the individual adolescent. *Handbook of life design: From practice to theory and from theory to practice* (pp. 103–116). Gottingen, Germany: Hogrefe.

Vondracek, F. W. (2001). The childhood antecedents of adult careers: Theoretical and empirical considerations. In R. K. Silbereisen & M. Reitzle (Eds.), Bericht ueberden 42. *Kongress der Deutschen Gesellschaft fuer Psychologie in Jena 2000* (pp. 265–276). Lengerich, Germany: Pabst Science.

Vondracek, F. W., Lerner, R. M., & Schulenberg, J. E. (1986). *Career development: A life-span developmental approach.* Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

Vondracek, F. W., & Skorikov, V. B. (1997). Leisure, school, and work activity preferences and their role in vocational identity development. *The Career Development Quarterly, 45*(4), 322-340. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00537.x

Wahl, K. H., & Blackhurst, A. (2000). Factors affecting the occupational and educational aspirations of children and adolescents. *Professional Counseling, 3*(5), 367-374.

Watts, A. G. (2002). The role of information and communication technologies in integrated career information and guidance systems: A policy perspective. International *Journal for Educational and Vocational Guidance, 2*(3), 139-155. https://doi.org/10.1023/A:1020669832743

Werbel, J. D. (2000). Relationships among career exploration, job search intensity, and job search effectiveness in graduating college students. *Journal of Vocational Behavior*, *57*(3), 379-394. https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1746

White, S. (1968). The process of occupational choice. *British Journal of Industrial Relations, 6*(2), 166-184. https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.1968.tb00537.x

Whiston, S. C., Sexton, T. L., & Lasoff, D. L. (1998). Career-intervention outcome: A replication and extension of Oliver and Spokane (1988). *Journal of Counseling Psychology, 45*(2), 150–165. https://doi.org/10.1037/0022-0167.45.2.150

Wohlwill, J. F. (1987). Varieties of exploratory activity in early childhood. In D. Goerlitz & J. F. Wohlwill (Eds.), *Curiosity, imagination, and play: On the development of spontaneous cognitive motivational processes* (pp. 60-77). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Xu, H., & Tracey, T. J. (2014). The role of ambiguity tolerance in career decision making. *Journal of Vocational Behavior, 85*, 18–26. https://doi:10.1016/j.jvb.2014.04.001

Yayla, A., & Bacanlı, F. (2011). İlköğretim 8. sınıf öğrencilerinin kariyer gelişimleri ile karar verme stilleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *İlköğretim Online, 10*(3), 1148-1159.

Yeşilyaprak, B. (1995). Mesleki gelişim kuramları üzerine bir eleştirel değerlendirme. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 2*(6), 43-49. https://doi.org/10.17066/pdrd.40263

Zhang, H., & Huang, H. (2018). Decision-making self-efficacy mediates the peer support–career exploration relationship. *Social Behavior and Personality: An International Journal, 4*6(3), 485-498. https://doi.org/10.2224/sbp.6410

Zikic, J. (2006). Career exploration. J. Greenhaus & G. Callanan (Eds.). *Encyclopedia of career development* (pp. 103-107). SAGE.

Zikic, J., & Hall, D. T. (2009). Toward a more complex view of career exploration. The *Career Development Quarterly, 58*(2), 181-191. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2009.tb00055.x

Zikic, J., & Klehe, U.C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior, 69*(3), 391-409. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.05.007

Zunker, V. G. (2002). *Career counseling: Applied concepts of life planning.* Wadsworth.

EKLER

EK 1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel Bilgi Formu (KBF)			
Değerli öğrenci, Bu formda sizden istenen, cinsiyetiniz ve sınıfınız kısmından sizin için uygun olan seçeneği seçmeniz, okulunuz ve yaşınız kısmında ise eğitim gördüğünüz okulu ve yaşınızı yazmanızdır.			
Cinsiyetiniz	Kız	Erkek	
Okulunuz	……		
Yaşınız	……		
Sınıfınız	6	7	8

EK 2. Kariyer Araştırma Ölçeği Örnek Maddeleri

Kariyer Araştırma Ölçeği (KAÖ)
Değerli öğrenci, Kariyer araştırma davranışlarınızı belirlemeyi amaçlayan bu ölçekte sizden istenen, tüm maddeleri okuyup sizin için en uygun olan seçeneği **(X)** işaretlemenizdir.

Maddeler					
1.Yeteneklerimin, seçmeyi düşündüğüm meslekler için ne kadar uygun olduğunu araştırırım.	Tamamen uygun	Uygun	Kısmen uygun	Uygun değil	Hiç uygun değil
2.Neleri başarabildiğimi görmek için çeşitli etkinliklere katılırım.	Tamamen uygun	Uygun	Kısmen uygun	Uygun değil	Hiç uygun değil
11.Meslekleri tanıtan etkinliklere katılırım.	Tamamen uygun	Uygun	Kısmen uygun	Uygun değil	Hiç uygun değil
12. İş yerlerine yapılan gezilere katılırım.	Tamamen uygun	Uygun	Kısmen uygun	Uygun değil	Hiç uygun değil

EK 3. Kariyer Araştırma Ölçeği Uygulaması Gazi Üniversitesi Etik Komisyonu İzni

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Komisyonu

Sayı : [redacted] 15.02.2023
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı

Dağıtım Yerlerine

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı **Doktora Öğrencisi Oğuz MERCAN'ın, Prof.Dr.Kemal ÖZTEMEL'in** danışmanlığında yürüttüğü ***"Ergenlerin Kariyer Araştırma Davranışlarını Geliştirme Psikoeğitim Programının Etkililiği"*** adlı tez çalışması ile ilgili konu Komisyonumuzun **07.02.2023** tarih ve [redacted] sayılı toplantısında görüşülmüş olup,

İlgilinin çalışmasının, yapılması planlanan yerlerden izin alınması koşuluyla yapılmasında etik açıdan bir sakınca bulunmadığına oybirliği ile karar verilmiş ve karara ilişkin imza listesi ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi rica ederim.

Araştırma Kod No: [redacted]

Prof. Dr. İsmail KARAKAYA
Komisyon Başkanı

Ek:1 Liste
DAĞITIM
Gereği:
Sayın Prof. Dr. Kemal ÖZTEMEL

Bilgi:
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne

EK 4. Kariyer Araştırma Ölçeği Uygulama İzni

T.C.
ESKİŞEHİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : [redacted] 06/03/2023
Konu : Oğuz MERCAN'ın Araştırma İzni Talebi

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a) Milli Eğitim Bakanlığı'nın 21.01.2020 tarihli ve 2020/2 Nolu Araştırma Uygulama İzinleri Genelgesi.
b) Gazi Üniversitesi Rektörlüğü Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'nün 24.02.2023 tarihli [redacted] sayılı yazısı.

Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Ana Bilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı Doktora Programı öğrencisi Oğuz MERCAN'ın, Prof. Dr. Kemal ÖZTEMEL danışmanlığında yürüttüğü "Ergenlerin Kariyer Araştırma Davranışlarını Geliştirme Psikoeğitim Programının Etkililiği" başlıklı tez çalışmasına veri sağlamak amacıyla müdürlüğümüze bağlı kurumlarda anket yapma izin talebi Araştırma ve Sosyal Etkinlik İzinleri İnceleme Komisyonu tarafından değerlendirilmiş ve uygulanmasında sakınca görülmediği bildirilmiştir.

Müdürlüğümüzce de uygun görülmüş olan söz konusu araştırma çalışmasının, 2022-2023 eğitim öğretim yılı içerisinde ve eğitim öğretimi aksatmamak kaydıyla, ilgi (a) genelge doğrultusunda ilimizde bulunan tüm ortaokullarda uygulanmasını olurlarınıza arz ederim.

Muhammet BÜYÜK
İl Milli Eğitim Müdür V.

O L U R
Salih ALTUN
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:
1-Araştırma ve Değerlendirme Formu (2 Sayfa)
2-Ölçme Araçları (5 Sayfa)

EK 5. Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeği Örnek Maddeleri

Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeği (ÇKGÖ)
Değerli öğrenci, Kariyer gelişiminizi belirlemeyi amaçlayan bu ölçekte sizden istenen, tüm maddeleri okuyup sizin için en uygun olan seçeneği **(X)** işaretlemenizdir.

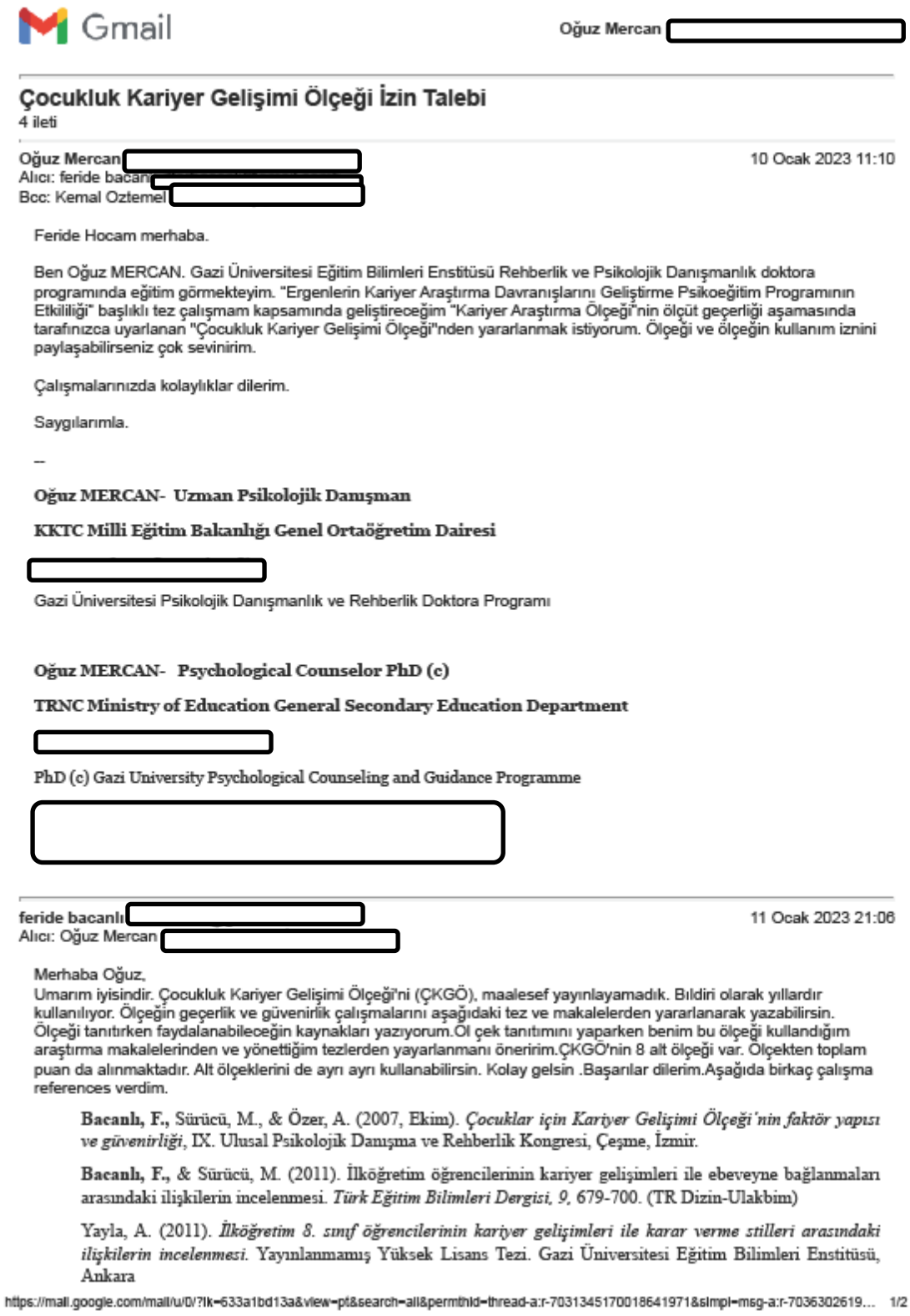
Maddeler			
1.Okulda neler öğreneceğimi merak ederim.	Bana Uygun	Kararsızım	Bana Uygun değil
4.Arkadaşlarım meraklı bir kişi olduğumu söylerler.	Bana Uygun	Kararsızım	Bana Uygun değil
5.İçinde yaşadığım dünyayı kütüphanelere giderek araştırmaktan hoşlanırım.	Bana Uygun	Kararsızım	Bana Uygun değil

EK 6. Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu Örnek Maddeleri

Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu (KKÖ-EF)
Değerli öğrenci, Kariyer kaynaklarınızı belirlemeyi amaçlayan bu ölçekte sizden istenen, tüm maddeleri okuyup sizin için en uygun olan seçeneği **(X)** işaretlemenizdir.

Maddeler					
1.İstediğim mesleki alanlardaki iş piyasası hakkında bilgi edinirim.	Tamamen doğru	Doğru	Kısmen doğru	Doğru değil	Hiç doğru değil
2.Meslekler ve işler hakkında bilgi toplarım.	Tamamen doğru	Doğru	Kısmen doğru	Doğru değil	Hiç doğru değil
5.Bir meslekte benim için neyin önemli olduğunu sık sık düşünürüm.	Tamamen doğru	Doğru	Kısmen doğru	Doğru değil	Hiç doğru değil
6.Hangi mesleklerin bana uygun olduğu konusunda çok düşünürüm.	Tamamen doğru	Doğru	Kısmen doğru	Doğru değil	Hiç doğru değil

EK 7. Çocuklar İçin Kariyer Gelişimi Ölçeği Kullanım İzni



Gmail Oğuz Mercan [redacted]

Çocukluk Kariyer Gelişimi Ölçeği İzin Talebi
4 ileti

Oğuz Mercan [redacted] 10 Ocak 2023 11:10
Alıcı: feride bacanlı [redacted]
Bcc: Kemal Oztemel [redacted]

Feride Hocam merhaba.

Ben Oğuz MERCAN. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık doktora programında eğitim görmekteyim. "Ergenlerin Kariyer Araştırma Davranışlarını Geliştirme Psikoeğitim Programının Etkililiği" başlıklı tez çalışmam kapsamında geliştireceğim "Kariyer Araştırma Ölçeği"nin ölçüt geçerliği aşamasında tarafınızca uyarlanan "Çocukluk Kariyer Gelişimi Ölçeği"nden yararlanmak istiyorum. Ölçeği ve ölçeğin kullanım iznini paylaşabilirseniz çok sevinirim.

Çalışmalarınızda kolaylıklar dilerim.

Saygılarımla.

--

Oğuz MERCAN- Uzman Psikolojik Danışman

KKTC Milli Eğitim Bakanlığı Genel Ortaöğretim Dairesi

[redacted]

Gazi Üniversitesi Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Doktora Programı

Oğuz MERCAN- Psychological Counselor PhD (c)

TRNC Ministry of Education General Secondary Education Department

[redacted]

PhD (c) Gazi University Psychological Counseling and Guidance Programme

[redacted]

feride bacanlı [redacted] 11 Ocak 2023 21:06
Alıcı: Oğuz Mercan [redacted]

Merhaba Oğuz,
Umarım iyisindir. Çocukluk Kariyer Gelişimi Ölçeği'ni (ÇKGÖ), maalesef yayınlayamadık. Bıldiri olarak yıllardır kullanılıyor. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmalarını aşağıdaki tez ve makalelerden yararlanarak yazabilirsin. Ölçeği tanıtırken faydalanabileceğin kaynakları yazıyorum.Ol çek tanıtımını yaparken benim bu ölçeği kullandığım araştırma makalelerinden ve yönettiğim tezlerden yayarlanmanı öneririm.ÇKGÖ'nin 8 alt ölçeği var. Ölçekten toplam puan da alınmaktadır. Alt ölçeklerini de ayrı ayrı kullanabilirsin. Kolay gelsin .Başarılar dilerim.Aşağıda birkaç çalışma references verdim.

Bacanlı, F., Sürücü, M., & Özer, A. (2007, Ekim). *Çocuklar için Kariyer Gelişimi Ölçeği'nin faktör yapısı ve güvenirliği*, IX. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, Çeşme, İzmir.

Bacanlı, F., & Sürücü, M. (2011). İlköğretim öğrencilerinin kariyer gelişimleri ile ebeveyne bağlanmaları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 9,* 679-700. (TR Dizin-Ulakbim)

Yayla, A. (2011). *İlköğretim 8. sınıf öğrencilerinin kariyer gelişimleri ile karar verme stilleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara

https://mail.google.com/mail/u/0/?ik=633a1bd13a&view=pt&search=all&permthid=thread-a:r-7031345170018641971&simpl=msg-a:r-7036302619... 1/2

EK 8. Kişisel Bilgi Formu-2

Kişisel Bilgi Formu 2 (KBF-2)
Değerli öğrenci, Bu formda sizden istenen, yaşınızı, cinsiyetinizi ve sınıfınızı kendi özelliklerinize uygun şekilde doldurmanızdır.

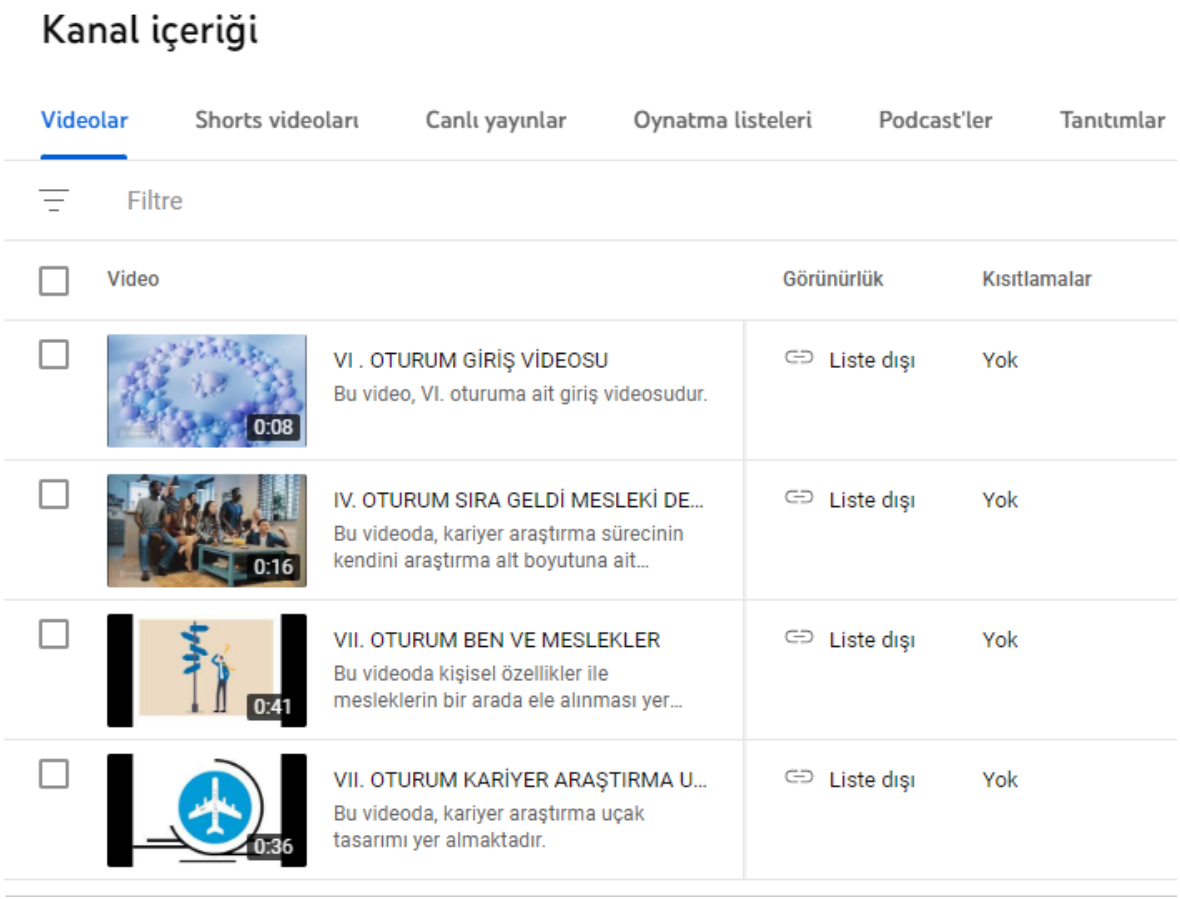
Cinsiyetiniz	Kız	Erkek	
Yaşınız	……		
Sınıfınız	6	7	8

EK 9. Oturum Değerlendirme Formu Örnek Maddeleri

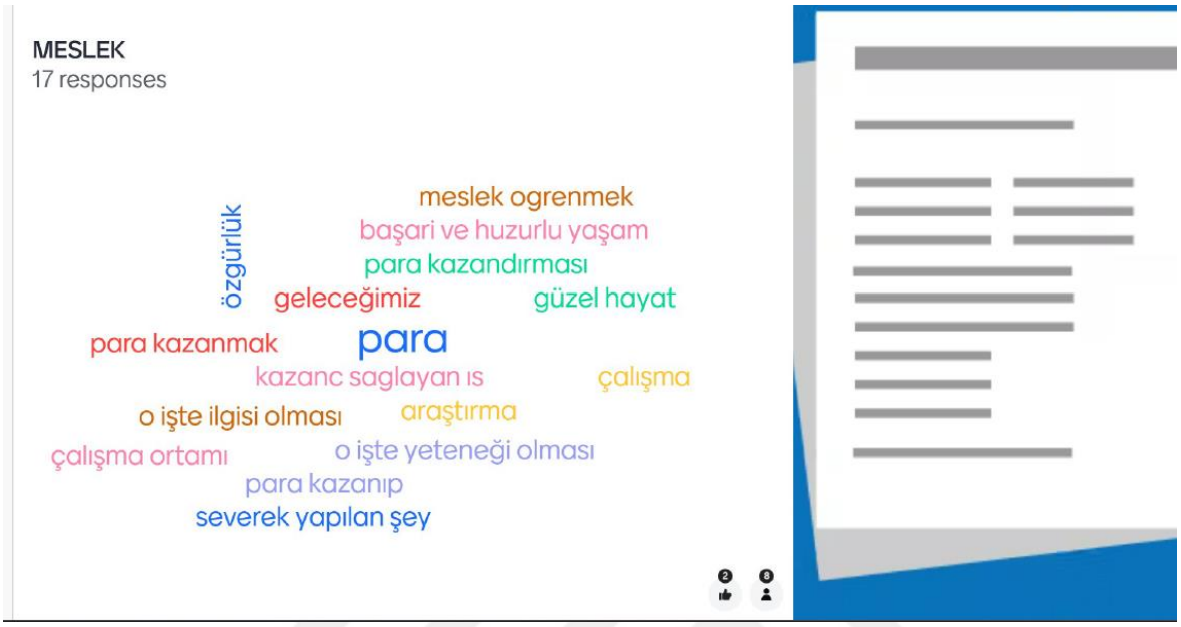
Oturum Değerlendirme Formu (ODF)
Değerli grup üyesi, Bu form, katıldığınız programdaki oturumların değerlendirilmesi amacıyla hazırlanmıştır. Sizden istenen tüm soruları eksiksiz bir biçimde yanıtlamanızdır.

Sorular	Yanıtlar				
1.Bu oturum, programın amaçları ile ilişkiliydi.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
2. Bu oturum, içerik anlamında yeterliydi.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
5. Bu oturumda yeni beceriler edindim.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
6. Bu oturumdaki etkinliklere aktif olarak katıldım.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
7. Bu oturumda grup lideri, süreci başarılı şekilde yürüttü.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum

EK 10. Oturumlarda Kullanılan Örnek Videolar



EK 11. Oturumlarda WEB 2.0 Araçlarıyla Gerçekleştirilen Örnek Çalışmalar







EK 12. Psikoeğitim Programının Uygulanmasına İlişkin Etik Komisyon İzni

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Komisyonu

Sayı : [redacted]
Konu :

14.09.2023

Dağıtım Yerlerine

Daha önce 15.02.2023 tarihli ve [redacted] yazımız ile onay alan 2023-166 kod numaralı, Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı **Doktora Öğrencisi Oğuz MERCAN'ın, Prof.Dr.Kemal ÖZTEMEL'in** danışmanlığında yürüttüğü ***"Ergenlerin Kariyer Araştırma Davranışlarını Geliştirme Psikoeğitim Programının Etkililiği"*** başlıklı tez çalışması hakkında ilgililerden alınan 29.08.2023 tarihli dilekçe Komisyonumuzun **05.09.2023** tarih ve [redacted] sayılı toplantısında görüşülmüştür.

Dilekçede; çalışmanın ölçek geliştirme sürecinin tamamlanarak psikoeğitim uygulama süreci gerçekleştirileceğinden uygulama süreci ile ilgili talebin uygun olduğuna oybirliği ile karar verilmiş ve karara ilişkin imza listesi ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. İsmail KARAKAYA
Komisyon Başkanı

Ek:1 Liste
DAĞITIM
Gereği:
Sayın Prof. Dr. Kemal ÖZTEMEL

Bilgi:
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne

EK 13. Psikoeğitim Programına İlişkin Uygulama İzni

T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : [redacted] 27.09.2023
Konu : Araştırma İzni

GAZİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi : a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 2020/2 sayılı Genelgesi.
b) [redacted] sayılı yazınız.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı Doktora öğrencisi Oğuz MERCAN'ın **"Ergenlerin Kariyer Araştırma Davranışlarını Geliştirme Psikoeğitim Programının Etkililiği"** başlıklı çalışması kapsamında İlimiz Keçiören ilçesine bağlı ortaokullarda yapılacak uygulama talebi ilgi (a) Genelge çerçevesinde incelenmiştir.

Yapılan inceleme sonucunda, söz konusu araştırmanın Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ölçme araçlarının; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Milli Eğitim Temel Kanunu ile Türk Milli Eğitiminin genel amaçlarına uygun olarak, ilgili yasal düzenlemelerde belirtilen ilke, esas ve amaçlara aykırılık teşkil etmeyecek, eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde okul ve kurum yöneticilerinin sorumluluğunda, gönüllülük esasına göre uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmüş olup çalışma tamamlandıktan sonra çalışmanın bir nüshasının **30 iş günü içerisinde arge06_arastirma@meb.gov.tr adresine PDF olarak gönderilmesi** gerekmektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Yaşar KOÇAK
Vali a.
Milli Eğitim Müdürü

Ek : Uygulama Araçları (2 Sayfa)

Dağıtım:
Gereği:
Gazi Üniversitesi

Bilgi :
Keçiören İlçe MEM

EK 14. Psikoeğitim Program Tanıtım Afişi



EK 15. Psikoeğitim Programı Tanıtım Videosu Giriş Görseli



EK 16. Bilgilendirilmiş Onam Formu

Sayın Veli;

Çocuğunuzun katılacağı bu çalışma, "Ergenlerin Kariyer Araştırma Davranışlarını Geliştirme Psikoeğitim Programının Etkililiği" adıyla, **.**.****-**-**-**** tarihleri arasında yapılacak bir araştırma uygulamasıdır.

Araştırmanın Hedefi: 8.sınıf öğrencilerine yönelik olarak yürütülecek ergenlerin kariyer araştırma davranışlarını geliştirme psikoeğitim programının etkililiğinin incelenmesidir.

Araştırma Uygulaması: Anket ve Uzaktan Yürütülecek Eğitim Programı şeklindedir.

Araştırma T.C. Millî Eğitim Bakanlığı'nın ve okul yönetiminin de izni ile gerçekleşmektedir. Araştırma uygulamasına katılım tamamıyla gönüllülük esasına dayalı olmaktadır. Çocuğunuz çalışmaya katılıp katılmamakta özgürdür. Araştırma çocuğunuz için herhangi bir istenmeyen etki ya da risk taşımamaktadır. Çocuğunuzun katılımı **tamamen sizin isteğinize bağlıdır**, reddedebilir ya da herhangi bir aşamasında ayrılabilirsiniz. Araştırmaya katılmamama veya araştırmadan ayrılma durumunda öğrencilerin akademik başarıları, okul ve öğretmenleriyle olan ilişkileri etkilemeyecektir.

Çalışmada öğrencilerden kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Cevaplar tamamıyla gizli tutulacak ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir.

Uygulamalar, genel olarak kişisel rahatsızlık verecek sorular ve durumlar içermemektedir. Ancak, katılım sırasında sorulardan ya da herhangi başka bir nedenden çocuğunuz kendisini rahatsız hissederse cevaplama işini yarıda bırakıp çıkmakta özgürdür. Bu durumda rahatsızlığın giderilmesi için gereken yardım sağlanacaktır. Çocuğunuz çalışmaya katıldıktan sonra istediği an vazgeçebilir. Böyle bir durumda veri toplama aracını uygulayan kişiye, çalışmayı tamamlamayacağını söylemesi yeterli olacaktır. Anket çalışmasına katılmamak ya da katıldıktan sonra vazgeçmek çocuğunuza hiçbir sorumluluk getirmeyecektir. Uygulama sürecinde eğitim sürecinin takibi gereğince görüntü ve ses kaydı alınacak, bu kayıtlar sadece araştırma sürecinde kullanılacak olup **hiçbir şekilde araştırma dışında kullanılmayacak ve hiçbir kişi, kurum ya da kuruluşla paylaşılmayacaktır.**

Onay vermeden önce sormak istediğiniz herhangi bir konu varsa sormaktan çekinmeyiniz. Çalışma bittikten sonra bizlere telefon veya e-posta ile ulaşarak soru sorabilir, sonuçlar hakkında bilgi isteyebilirsiniz.

Araştırmacı : Oğuz MERCAN İletişim bilgileri : **** *** ** ** _ **********@*mail.com

Velisi bulunduğum ..... sınıfı ..... numaralı öğrencisi .....
…….'in yukarıda açıklanan araştırmaya katılmasına izin veriyorum. (Lütfen formu imzaladıktan sonra çocuğunuzla okula geri gönderiniz*).

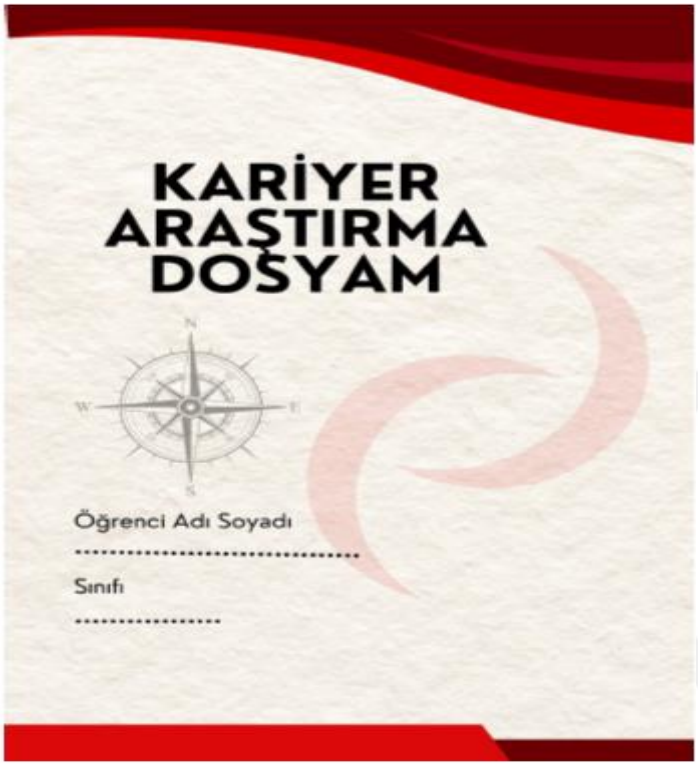
…./…../……

İsim-Soyisim İmza:

Veli Adı-Soyadı :

Telefon Numarası :

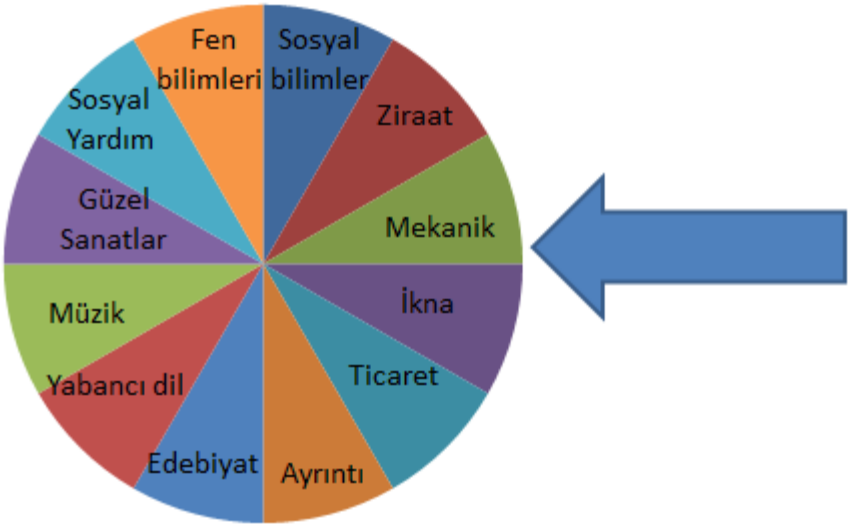
EK 17. Kariyer Araştırma Dosyası Kapak ve İçindekiler Sayfası



İçindekiler

Çalışma Yaprağı-1 3
Çalışma Yaprağı-2 4
Çalışma Yaprağı-3 5
Çalışma Yaprağı-4 6
Çalışma Yaprağı-5 7
Çalışma Yaprağı-6 8
Çalışma Yaprağı-7 9
Çalışma Yaprağı-8 10
Çalışma Yaprağı-9 11
Çalışma Yaprağı-10 12
Çalışma Yaprağı-11 13
Çalışma Yaprağı-12 14
Çalışma Yaprağı-13 16
Çalışma Yaprağı-14 17
Çalışma Yaprağı-15 18
Çalışma Yaprağı-16 19
Çalışma Yaprağı-17 20
Çalışma Yaprağı-18 21
Çalışma Yaprağı-19 22
Çalışma Yaprağı-20 23

EK 18. İlgi Çarkıfeleği Görseli



EK 19. Psikoeğitim Programı Katılım Belgesi



EK 20. Örnek Oturum (Oturum 3: İlgilerim Haydi Öğreneyim)

Oturumun Amacı	Grup üyelerinin ilginin ne anlama geldiğini açıklayarak kariyer yaşamlarına yönelik olarak ilgilerini araştırma yollarını öğrenme sürecini desteklemektir.
Kazanımlar	a. İlginin ne anlama geldiğini açıklar. b. İlgilerinin nasıl araştırılacağını bilir.
Hafta	3
Süre	40 dakika (Bir ders saati)
Araç-Gereçler	1. Çalışma Yaprağı-5 2. Çalışma Yaprağı-6 3. Çalışma Yaprağı-7 4. Kronometre 5. Kariyer Araştırma Dosyası
Süreç	1. Oturuma bir önceki oturumun özeti yapılarak başlanır. 2. Bir önceki oturumda çalışma olarak grup üyelerine verilen Çalışma Yaprağı-5'te yer alan ifadeleri paylaşmaları istenir. Varsa sorular, grup lideri tarafından yanıtlanır. 3. Grup lideri tarafından bu oturumda tıpkı yetenekler gibi kariyer araştırma sürecinde kendini tanımanın önemli bir parçası olan ilgilere odaklanılacağı belirtilir. 4. Grup üyeleri, doğdukları mevsimler aynı olma koşuluna göre (örneğin yaz mevsiminde doğan öğrenciler bir grupta, ilkbahar mevsiminde doğanlar bir grupta olacak şekilde) gruplara ayrılır. Daha sonra grup lideri tarafından Çalışma Yaprağı-6 gösterilir ve grup üyelerinden Kariyer Araştırma Dosyalarından Çalışma Yaprağı-6'yı açmaları istenir. Daha sonra grup lideri tarafından şu açıklama yapılır: *"Şu an Çalışma Yaprağı-6'da röportaj kartlarını görüyorsunuz. Grup içerisinde rol değiştirerek tüm grup üyelerinin birbirine bu röportaj kartlarındaki soruları yöneltmelerini ve aldıkları cevapları alt kısımda yer alan notlar kısmına yazmalarını istiyorum. Bu çalışma için süreniz 10 dakikadır."* Grup üyelerinin soruları cevaplanır. Ardından tüm grupların Çalışma Yaprağı-6'yı tamamlamaları beklenir. 5. Gönüllü üyeler tarafından paylaşımlar alınır ve grup lideri tarafından ilginin tanımı yapılır. "*İlgi, bir kimsenin yapmaktan zevk aldığı etkinlikleri ifade eder. Bu etkinlikler, diğer etkinliklere göre bilinçli bir şekilde daha çok tercih edilir."* 6. İlginin tanımı grup lideri tarafından yapıldıktan sonra, Çalışma Yaprağı-7'de yer alan "İlgi Çarkıfeliği" tüm grup üyelerine tanıtılır ve her bir bölümde yer alan ilgi alanlarını grup üyelerinin incelemeleri istenir. Ardından grup lideri tarafından şu açıklama ile devam edilir *"Burada 12 mesleki ilgi alanının yer aldığı bir çarkıfelek var. Her tıkladığımızda farklı bir mesleki ilgi alanında durmaya çalışacağız. Durduğumda 30 saniye kadar bekleyeceğim ve o ilgi alanı ile*

	kendi özelliklerinizi düşünmenizi isteyeceğim. Sorusu olan var mı?" 7. Grup lideri tarafından kronometre eşliğinde çarkıfelek çevrilir. Tüm ilgi alanları tamamlandıktan sonra grup lideri ilgi alanlarını araştırmaya yönelik aşağıdaki sorularla grup etkileşimini arttırır. • *12 mesleki ilgi alanında kendinizi düşünürken neleri göz önünde bulundurdunuz?* • *Hangi mesleki ilgi alanına yakın olduğunuzu nasıl belirlediniz?* Değerlendirme sorularına geçilerek oturum özetlenir ve sonlandırılır.
Değerlendirme	1. Bugün oturumda ne (neler) öğrendiniz? 2. Bugün oturumda kendinize ilişkin neleri fark ettiniz? 3. İlgilerinizi araştırmaya çalışırken neler yaşadınız? 4. En çok hangi ilgi alanı size hitap etti? 5. Sizce bu mesleki ilgi alanlarında, hangi mesleklerde çalışanlar vardır? 6. Çalışma Yaprağı-7'de yer alan mesleki ilgi alanlarını daha farklı nasıl araştırabiliriz?
Not	1. Grup üyelerinin gruplara ayrılma aşamasında bir grupta tek bir üyenin kalması durumunda, bu üyenin en az grup üyesinin olduğu gruba dahil olması sağlanır.

Çalışma Yaprağı-6

YÖNERGE: Bu çalışma yaprağında sizden istenen, eşleştiğiniz grup üyesine aşağıdaki röportaj kartlarını kullanarak kartlarda yer alan soruları yöneltmenizdir. Alacağınız cevapları not etmeyi unutmayın.

RÖPORTAJ KARTLARI



İlgi sence ne demek?



Neleri yaparken senin için zaman akıp geçer?



İlgi alanlarını keşfetmek için neler yapabilirsin?



Bir önceki oturumda yetenekten söz etmiştik. Sence ilginin yetenekten farkı ne?



Röportaj notlarım: ……

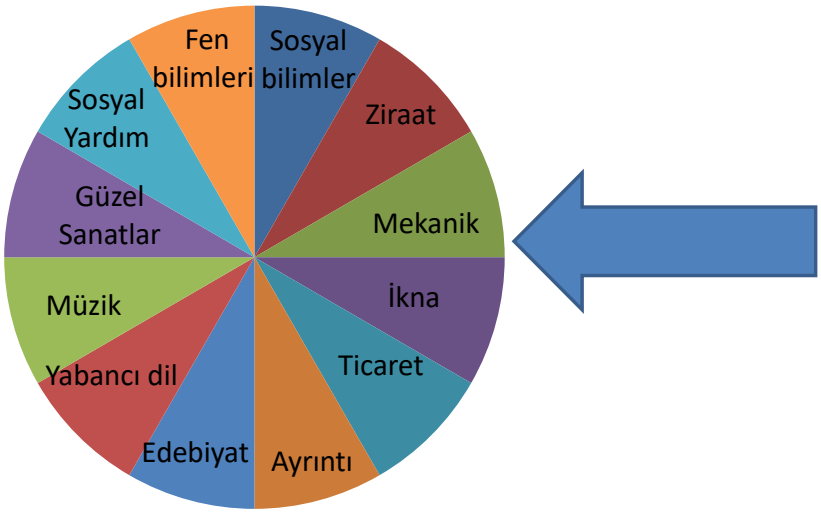
……

……

……

Çalışma Yaprağı-7

YÖNERGE: Bu çalışma yaprağında sizden istenen, grup lideri tarafından ekran üzerinden döndürülecek çarkıfelekte yer alan ilgi alanlarını incelemeniz ve her ilgi alanında durulduğunda kendi özelliklerinizle birlikte o ilgi alanını düşünmenizdir.



ÖZ GEÇMİŞ

1. Adı Soyadı: Oğuz MERCAN
2. Doğum Tarihi:
3. Unvanı: Uzman Psikolojik Danışman
4. Çalıştığı Kurum: KKTC Millî Eğitim Bakanlığı Genel Ortaöğretim Dairesi (Millî Eğitim Bakanlığı bünyesinde T.C. Lefkoşa Büyükelçiliği Eğitim Müşavirliği nezdinde görevli)

Derece	**Alan**	**Okul/Üniversite**	**Yıl**
Lise	Türkçe-Matematik	Eskişehir Gazi Mustafa Kemal Anadolu Lisesi	2006-2010
Lisans	Eğitim Bilimleri/Psikolojik Danışma ve Rehberlik	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi	2010-2014
Lisans (Farabi Değişim Programı)	Eğitim Bilimleri/ Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi	2012
Y. Lisans	Eğitimde Psikolojik Hizmetler/ Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü	2015-2019
Y. Lisans (Erasmus Değişim Programı)	Faculty of Education	Cardinal Stefan Wyszyński University in Warsaw	2018
Doktora	Eğitim Bilimleri/ Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü	2019-
İş Deneyimi	**Çalışma Yeri**	**Görev**	**Yıl**
	Eskişehir Alpu Ortaokulu	Uzman Psikolojik Danışman	2014-2021
	KKTC Millî Eğitim Bakanlığı Genel Ortaöğretim Dairesi	Uzman	2021-

Yayınlar

Budak. A., & Mercan O. (2023). Salgınla baş etme ile zihinsel esneklik arasındaki ilişkide aşkınlığın aracı rolü. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (67)*1, 1-20. https://doi.org/10.21764/maeuefd.1055559

Kabadayı, F., & Mercan, O. (2021). Reliability and validation of the Turkish adaptation of the mistake rumination scale. *Current Psychology*. https://doi.org/10.1007/s12144-021-01972-5

Kabadayı, F., Mercan, O., Yazıcı-Kabadayı, S., Elhatip Y.E. & Büyüksevindik, B. (2021). Validity and reliability of the Turkish version of the insomnia catastrophizing scale. *Sleep and Biological Rhythms* https://doi.org/10.1007/s41105-021-00336-7

Mercan, O., & Dursun, A. (2023). Psikolojik danışman adaylarının süpervizyon deneyimlerine ilişkin değerlendirmeleri: Bir karma yöntem çalışması. *KALEM Uluslararası Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi (KUEİBD) 13*(1), 105-134. https://doi.org/10.23863/kalem.2022.225

Mercan, O., & Kabadayı, F. (2023). Psychometric properties of the BALCI Turkish version. *Psicol. Refl. Crít. 36*(7). https://doi.org/10.1186/s41155-023-00248-0

Mercan, O., & Kan, A. (2020). Mesleki rehberlik faaliyetlerine yönelik tutum ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 8(*1), 1-16. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1245535

Mercan, O., & Kan, A. (2021). Öz geçmiş hazırlamaya yönelik tutum ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik çalışması. *Uluslararası Karamanoğlu Mehmetbey Eğitim Araştırmaları Dergisi 3*(1), 17-26. https://doi.org/10.47770//ukmead.892044

Mercan, O., & Öztemel, K. (2023). Proactive personality and career adaptability: The Mediating role of career pessimism. *International Journal of Psychology and Educational Studies 10*(2), 334-347. https://doi.org/10.52380/ijpes.2023.10.2.955

Mercan, O., Yazıcı Kabadayı, S. & Aslan, S. (2023). Stres ve kişilik tipleri: Bir derleme çalışması. *Journal of Cognitive Behaviour Psychotherapy and Research 12*(1), 71-86. https://doi.org/10.5455/JCBPR.126569

Öztemel, K., & Mercan, O. (2022). Kariyer Kaynakları Ölçeği-Ergen Formu'nun Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kariyer Psikolojik*

Danışmanlığı Dergisi *5*(1), 1-18. https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2458103



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR...