

**ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK
PROGRAMI**

**ÜNİVERSİTEDEN İŞE GEÇİŞE HAZIRLIK PSİKOEĞİTİM
PROGRAMININ ÖĞRENCİLERİN KARIYER KATILIMINA VE
KARIYER STRESİNE ETKİSİ**

DOKTORA TEZİ

ORHAN YONCALIK

**ANKARA
TEMMUZ, 2024**



ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK
PROGRAMI

ÜNİVERSİTEDEN İŞE GEÇİŞE HAZIRLIK PSİKOEĞİTİM
PROGRAMININ ÖĞRENCİLERİN KARIYER KATILIMINA VE
KARIYER STRESİNE ETKİSİ

DOKTORA TEZİ

ORHAN YONCALIK

DANIŞMAN: PROF. DR. METİN PİŞKİN

ANKARA
TEMMUZ, 2024

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne,

ORHAN YONCALIK adlı öğrencinin hazırladığı “Üniversiteden İş yaşamına geçişe Hazırlık Psikoeğitim Programının Öğrencilerin Kariyer Katılımına ve Kariyer Stresine Etkisi” başlıklı bu çalışma Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı / Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı’nda jüri üyelerince oy çokluğu ile **Doktora Tezi** olarak kabul edilmiştir.

	<u>Jüri Üyeleri</u>	<u>İmza</u>
Başkan	Doç. Dr. Elif İLHAN	
Üye	Prof. Dr. Metin PİŞKİN	
Üye	Doç. Dr. Nesime CAN	
Üye	Dr. Öğrt. Üyesi Tansu MUTLU ÇAYKUŞ	
Üye	Dr. Öğrt. Üyesi Zeynep KIZIL ASLAN	

ONAY

Bu tez Ankara Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Öğretim Yönetmeliği’nin ilgili maddeleri uyarınca, jüri üyeleri tarafından .../.../20... tarihinde, Enstitü Yönetim Kurulu tarafından ise .../.../20... tarihinde kabul edilmiştir.

.....

Prof. Dr. Mehmet İkbāl YETİŞİR
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BİLDİRİMİ

Tez içindeki bütün bilgileri akademik yazım kurallarına uygun biçimde raporlaştırdığımı ve bunları etik ilkelere (atıfta bulunulan tüm yapıtlara kaynaklarda yer verilmesi, tezde kullanılan bilgi ve belgelere resmi yollarla ulaşılması ve bunların aslı bozulmadan kullanılması vb.) uygun olarak elde ettiğimi ve sunduğumu bildiririm.

ORHAN YONCALIK

ÖZET

ÜNİVERSİTEDEN İŞE GEÇİŞE HAZIRLIK PSİKOEĞİTİM PROGRAMININ ÖĞRENCİLERİN KARIYER KATILIMINA VE KARIYER STRESİNE ETKİSİ

YONCALIK, Orhan

Doktora Tezi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Metin PİŞKİN

Temmuz, 2024, 133 sayfa

Bu çalışmada, araştırmacı tarafından üniversite eğitimlerinin son aşamasında bulunan öğrenciler için geliştirilen “Üniversiteden İşe Geçişe Hazırlık Psikoeğitim Programı (ÜİGHP)”nın öğrencilerin kariyer stresi ve kariyer katılımı düzeylerine etkisi incelenmiştir. Araştırmaya 48 üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırma kapsamında geliştirilen ÜİGHP’nin öğrencilerin kariyer stresi ve kariyer katılımı düzeylerine etkisini incelemek amacıyla tam deneysel araştırma modellerinden Solomon 4 gruplu deneysel yöntem kullanılmıştır. Bu yöntemin gereği olarak, araştırmada, 2 deney grubu 2 kontrol grubu oluşturulmuş, bu gruplara bloklama yöntemi kullanılarak katılımcılar rast gele atanmışlardır. Katılımcılar gruplara atandıktan sonra, deney gruplarına 4 grup oturumundan oluşan ÜİGHP uygulanmış, kontrol gruplarına bir uygulama yapılmamıştır. Uygulama aşamasında, öntest etkisinin kontrol altına alınması amacıyla, Deney 1 ve Kontrol 1 gruplarından hem öntest hem de sontest ölçümleri alınırken Deney 2 ve Kontrol 2 gruplarından sadece sontest ölçümleri alınmıştır. Uygulama tamamlandıktan 6 hafta sonra hem deney hem de kontrol gruplarına izleme ölçümleri yapılmıştır.

Araştırmada, araştırmanın bağımlı değişkenlerine yönelik öntest, sontest ve izleme ölçümlerine ait veriler Kariyer Katılımı Ölçeği (KKÖ) ve Kariyer Stresi Ölçeği (KSÖ) kullanılarak elde edilmiştir. Buna ek olarak, deney grubundaki katılımcıların araştırma kapsamında geliştirilen ÜİGHP’e ilişkin değerlendirmeleri, araştırmacı tarafından hazırlanan Program Değerlendirme Formu kullanılarak alınmıştır.

Araştırmada elde edilen verilerin analizinde, deney ve kontrol gruplarından elde edilen ölçümler arasındaki farkları belirlemek için Mann Whitney-U Testi ve grupların kendi içinde öntest, sontest ve izleme test puanları arasındaki farkları belirlemek için ise

Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına bakıldığında deney grubunda bulunan katılımcıların öntesten sonteste kariyer katılımı puanlarının anlamlı bir şekilde yükseldiği kariyer stresi puanlarının ise düştüğü, kontrol gruplarında bulunan öğrencilerin ise kariyer katılımı ve kariyer stresi puanlarında öntesten sonteste anlamlı bir değişme olmadığı gözlemlenmiştir. İzleme ölçümleri sonucunda, programın etkililiğinin deneysel işlem tamamlandıktan 6 hafta sonrasında devam ettiği tespit edilmiştir. Bulgular ilgili alanyazın ışığında tartışılmış ve öneriler sunulmuştur.

Anahtar Sözcükler: Üniversiteden işe geçiş, kariyer katılımı, kariyer stresi



ABSTRACT

THE EFFECT OF PREPARATION TO TRANSITION FROM UNIVERSITY TO WORK PSYCHOEDUCATION PROGRAM ON STUDENTS' CAREER ENGAGEMENT AND CAREER STRESS

YONCALIK, Orhan

PhD Dissertation, Department of Educational Sciences

Supervisor: Prof. Dr. Metin PİŞKİN

July, 2024, 133 pages

In this study, the effect of “Preparation to the Transition from University to Work Psychoeducation Program (PTUWP)” developed for students at the final stage of their university education, on students' career stress and career engagement levels was examined. 48 university students participated in the research. Solomon 4-group experimental method, one of the fully experimental research models, was used to examine the effect of the PTUWP on students' career stress and career engagement levels. As a requirement of this method, in the research, 2 experimental groups and 2 control groups were created, and participants were randomly assigned to these groups using the blocking method. After the participants were assigned to the groups, PTUWP, consisting of 4 group sessions, was applied to the experimental groups, and no application was applied to the control groups. During the implementation phase, in order to control the pretest effect, both pretest and posttest measurements were taken from Experiment 1 and Control 1 groups, while only posttest measurements were taken from Experiment 2 and Control 2 groups. Follow-up measurements were made to both the experimental and control groups 6 weeks after the application was completed.

In the study, data regarding pretest, posttest, and follow-up measurements for the dependent variables of the study were obtained using the Career Engagement Scale (CES) and Career Stress Scale (CSS). In addition, the evaluations of the participants in the experimental groups regarding the PTUWP were taken using the Program Evaluation Form prepared by the researcher.

In the analysis of the data obtained in the study, the Mann Whitney-U Test was used to determine the differences between the measurements obtained from the experimental and control groups, and the Wilcoxon Signed Rank Test was used to determine the differences between the pretest, posttest, and follow-up test scores within the groups. Looking at the results of the research, it was observed that the career engagement scores of the participants in the experimental groups increased significantly from pretest to posttest, while their career stress scores decreased, while there was no significant change in the career engagement and career stress scores of the students in the control group from pretest to posttest. As a result of follow-up measurements, it was determined that the effectiveness of the program continued 6 weeks after the experimental procedure was completed. The findings were discussed in the light of the relevant literature and suggestions were presented.

Key Words: Transition from university to work, career engagement, career stress.

ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasının temelinde doktora eğitimim boyunca aldığım iki önemli ders yer almaktadır. Bu dersler, Prof. Dr. Serap Nazlı'dan aldığım Gelişimsel Okul Danışmanlığı Uygulamaları ve Prof. Dr. Metin Pişkin'den aldığım Kariyer Danışmanlığı Uygulamaları dersleridir. Gelişimsel Okul Danışmanlığı Uygulamaları dersi kapsamında, üniversiteye yeni başlamış 1. Sınıf öğrencilerinin üniversite yaşamına uyumunu desteklemek amacıyla, Prof. Dr. Serap Nazlı'nın süpervizörlüğünde geliştirip uyguladığımız grup rehberliği etkinlikleri sırasında, üniversite 3. ve 4. Sınıf öğrencileri bize akran yardımcıları ve mentörleri olarak destek vermişlerdi. Bu öğrenciler bizimle etkinliklerin uygulamalarına katılıyorlar ve gerekli durumlarda destek oluyorlardı. Uygulamalar sırasında ve sonrasında üstlendikleri akran yardımcılığı ve mentörlüğü rollerinin kendilerine katkılarını ifade etmelerini istediğimiz görüşmelerde “bizim için de böyle uyum etkinlikleri düzenlense çok iyi olur , bizim de ihtiyacımız oluyor” şeklinde ifadeleri, benim üniversiteyi bitirme aşamasında olan öğrencilerin de uyum programlarına ihtiyaç duyduklarını fark etmemi sağladı. Daha sonra, Kariyer Danışmanlığı Uygulamaları dersi kapsamında, Ankara Üniversitesi Kariyer Merkezi'ne başvuran öğrencilerin katılımıyla Prof. Dr. Metin Pişkin'in süpervizörlüğünde gerçekleştirdiğim kariyer danışmanlığı müdahalelerinde de değişik fakültelerde yükseköğretime devam eden özellikle son sınıf öğrencilerinin üniversite sonraki yaşamlarına yönelik stres ve kaygı hissettiklerini ve bu durumla baş etmek için çabaladıklarını gözlemleme fırsatım oldu. Bu derslerdeki gözlemlerimin sonucu olarak doktora tez çalışmamı, üniversite 3 ve 4. Sınıf öğrencilerinin faydalanabileceği bir program geliştirme üzerine kurguladım; fakat bu süreçte bu denli zorlanacağımı ve yorulacağımı asla tahmin etmemiştim. Beni destekleyenler olmasaydı gerçekten bu süreci tamamlamam mümkün olmayacaktı.

Öncelikle, doktora ders sürecim boyunca yanımda olan meslektaşım, mesai arkadaşım, Semra Kiye'ye teşekkür ederim. Azmin, çalışma disiplini ve ahlakın, öğrenme aşkın, psikolojik danışmanlık mesleğine olan adanmışlığın ve kadirşinaslığın ile örnek alınması gereken bir akademisyensin. Bu yönlerin ve arkadaşlığın ile bana hep destek oldun. İyi ki oradaydın. İyi ki vardın. İyi ki varsın.

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı'nda hem doktora öğrencisi olarak hem de araştırma görevlisi olarak 6 sene geçirdim. Bu 6 sene boyunca hem kişisel yaşamımda hem de mesleki yaşamımda önemli kırılma noktaları yaşadım. Ayrıca, iki seneye yakın pandemi sürecini

ve 6 Şubat deprem felaketi sonrasındaki süreci de bu bölümdeki görevim sırasında deneyimledim. Bu 6 yıllık süreç, benim 17 yıldır devam ettiğim meslek yaşamımda kurumsal aidiyetimin en yüksek olduğu dönem oldu. Bölümde hem öğrencisi olduğum hem de birlikte mesai yaptığım akademisyenlerin hepsi gerçek bir rol model olarak kalite dünyamda yer ettiler. Bana sevildiğimi her defasında hissettirdiler. Bu süreçte, ekibin önemli ve değerli bir elemanı olduğumu hep hissettim. Görev sürem dolmuş ve ofisten ayrıldığım son gün, Cebeci Kampüsünden çıkıp Kurtuluş Metrosuna doğru yürürken gözlerim doldu. Bu aidiyet duygusu, ömrümün son anına kadar devam edecek, biliyorum ve bu yüzden bölümdeki bütün hocalarıma minnet doluyum.

Ben yetkin bir psikolojik danışman olup olamayacağımı sorgularken ve bu durumun kaygısını yüksek düzeyde yaşarken kendisinden aldığım “Bireyle Psikolojik Danışma Uygulamaları” ve “Psikolojik Danışmada Süpervizyon” derslerinde hem bir rol model olarak sergilediği duruş hem de vermiş olduğu psikolojik destek sayesinde bir psikolojik danışman olarak özgüvenimi kazanmamda büyük katkısı olan Doç. Dr. Gökhan Atik’e; hem bir akademisyen hem de bir psikolojik danışman olarak sergilediği mesleki tutumdan profesyonel anlamda çok etkilendiğim, kendisinden aldığım “Grupla Psikolojik Danışma Uygulamaları” dersindeki süpervizörlüğü ile meslek yaşamımda yapmak istediklerime dair ufkumu açan geribildirimleriyle ve zor zamanlarımda verdiği destekle akademik motivasyonumu artıran Prof. Dr. İlhan Yalçın’a; samimi sohbetlerini, güler yüzlerini benden esirgemeyen, tez jürimde de bulunarak bu tezin daha iyi bir hale gelmesinde büyük katkı veren, yorulmadan yılmadan büyük bir zevkle işlerini yapmalarından, akademik yaşamda sergiledikleri profesyonel duruşlarından ilham aldığım Doç. Dr. Selen Demirtaş Zorbaz’a ve Dr. Öğrt. Üyesi Tansu Mutlu Çaykuş’a; hem akademik hem de idari işlerle ilgili sık sık yanlarına gidip ilginç sorular sormama rağmen büyük bir sabırla bu sorulara cevap veren, genellikle bölüm koridorunda bir uçtan diğer uca koşuştururken karşılaştığım ve neşeyle birbirimize gülümsediğimiz Doç. Dr. Nesime Can’a ve Dr. Öğrt. Üyesi Öykü Mançe Çalışır’a; akademik dünyadaki “annem” olarak kabul ettiğim, üzerimde büyük emeği olan, akademik yaşamımda bundan sonraki yapacağım çalışmalar için gerekli olan “rehberlikte program geliştirme” ve “aile temelli okul psikolojik danışmanlığı” konularında ne biliyorsa kendisinden öğrendiğim, kendisinin öğrencisi olmaktan dolayı hep şükredeceğim Prof. Dr. Serap Nazlı’ya; tez danışmanım olmasının dışında, bana kariyer danışmanlığı alanını sevdiren, bu alana yönelik yetkinlik geliştirmemde çok büyük katkısı olan, Frank Parson’ı, Super’ı, Holland’ı, Savickas’ı, Ginzberg’i, Krumboltz’u ve daha nicelerini kendisinden

dinlediğim, ders anlatışından ve stressiz çalışabilme tarzından oldukça etkilendiğim Prof. Dr. Metin Pişkin'e; birlikte çalışmaktan ve sohbetlerinden büyük keyif aldığım Araştırma Görevlileri Kübra Berber ve Ecem Çiçek'e, hem kişisel, hem de mesleki gelişimime yaptıkları katkıdan, hem de bir ömür hatırlamaktan ve yeri geldiğinde paylaşmaktan haz alacağım ilham verici, güzel hatıralardan ötürü sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Tez jürimde yer almayı kabul ederek beni onurlandıran, beni gerçekten sevdiğini hep hissettiğim, kendisinden hep ilham aldığım, akademik yaşamımda çok önemli bir etkisi olan Prof. Dr. Şerife Işık'a teşekkür ederim. Bir yüksek lisans öğrencisiyken katıldığım ve yaşamımda katıldığım ilk kariyer danışmanlığı grup çalışması olduğu için kariyer danışmanlığı alanındaki miladım olarak kabul ettiğim çalışmanın sahibi Dr. Öğrt. Üyesi Zeynep Kızıl Aslan'a tez jürimde yer almayı kabul edip tez çalışmamın daha iyi bir çalışma olması için verdiği katkılardan dolayı teşekkür ederim.

Tez çalışmamla ilgili neye ihtiyacım olsa tek telefonumla koşup gelen, özellikle uygulama aşamasında yanımda olup işlerimi kolaylaştıran arkadaşlarım Mücahit Hüseyin Karaca'ya, Halit Niyaz Çam'a ve Ali Eren Ulutaş'a sonsuz teşekkür ederim. En kritik anlarda yanımda oldunuz. Bu desteğinizi hep hatırlayacağım. Tezimi yazım aşamasında verdikleri önerilerle tıkanıdığımı hissettiğim anlarda bana ilham olan mesai arkadaşlarım Emel Durmaz'a ve Muharrem Şengül'e nefesimin kesildiğini hissedip bana nefes oldukları için çok teşekkür ederim.

Son olarak, bugün neye sahipsem, neyi yapabiliyorsam ve kendi yolumda ilerleyebiliyorsam biliyorum ki hepsini aileme borçluyum. Yaşamımda desteklerini, sevgilerini ve dualarını benden hiç esirgemeyen annem Ülkü Döne Yoncalık'a ve babam Salim Yoncalık'a teşekkür ederim. Kardeşi olduğum için hep şükrettiğim, akademik yaşamımdaki en önemli destekçim ve idolüm can biraderim Prof. Dr. Oğuzhan Yoncalık'a, eşi, canım ablam Doç. Dr. Melike Taşbilek Yoncalık'a ve bu dünyada en çok sevdiğim insan olan yiğenim Elifnaz Yoncalık'a hep yanımda oldukları için teşekkür ederim. Bu ailenin bir parçası olmanın, sizin evladınız, kardeşiniz olmanın yaşamıma kattığı konfor, kolaylık ve güven sayesinde başkalarına faydalı olabiliyorum ve bunun için size minnettarım.

Aileme...



İçindekiler

	sayfa
Etik ilkelere uygunluk bildirimi	iv
Özet.....	v
Abstract.....	vii
Önsöz.....	ix
İçindekiler.....	xiii
Tablolar dizini	xv
Şekiller dizini.....	xvi
Görseller dizini	xvii
Kısaltmalar/simgeler.....	xviii
Bölüm 1	1
Giriş	1
Problem.....	1
Amaç	10
Önem.....	11
Sayıtlar.....	16
Sınırlılıklar	16
Tanımlar.....	17
Bölüm 2	18
Kuramsal çerçeve ve ilgili araştırmalar	18
Kariyer geçişleri.....	18
Louis'in kariyer geçişi çerçevesine göre geçiş süreci ile başa çıkma	27
Nancy schlossberg'in geçiş çerçevesine göre geçiş süreçleri ile başa çıkma	29
Beliren yetişkinlik döneminde kariyer gelişimi.....	31
Beliren yetişkinlik döneminde kariyer geçişleri	35
Üniversiteden işe geçiş sürecine yönelik türkiye'deki deneysel çalışmalar.....	42
Üniversite öğrencilerinin kariyer stresine yönelik türkiye'de yapılan çalışmalar	43
Üniversite öğrencilerinin kariyer stresine yönelik yurt dışında yapılan çalışmalar	53
Üniversite öğrencilerinin kariyer katılımına yönelik türkiye'de ve yurt dışında yapılan çalışmalar.....	56
Bölüm 3	58
Yöntem	58
Araştırma modeli	58
Çalışma grubu	60
Araştırmacının rolü	63
Üniversiteden işe geçişe hazırlık psikoeğitim programı	64
Programın alt yapısının hazırlanması	64
Programın dört ögesinin belirlenmesi.....	67

Deneyisel işlemler ve veri toplama süreci	69
Veri toplama araçları	73
Kariyer katılımı ölçeği (kkö)	73
Kariyer stresi ölçeği (ksö).....	73
Program değerlendirme formu.....	74
Kişisel bilgi formu	74
Verilerin analizi	74
Bölüm 4	76
Bulgular ve yorumlar.....	76
Üniversiteden işe geçişe hazırlık psikoeğitim programına yönelik katılımcı değerlendirmeleri	85
Yorumlar.....	92
Bölüm 5	98
Sonuçlar ve öneriler.....	98
Kaynaklar.....	101
Ekler	114
Benzerlik bildirimi.....	115
Özgeçmiş	116

TABLolar DİZİNİ

Tablo	Sayfa
Tablo 1. Yıllara Göre Lisansüstü Tez Sayılarının Dağılımı	Hata! tanımlanmamış.

Tablolar Dizinini otomatik oluşturmak için tüm tabloları Bulgular bölümünde belirtildiği şekliyle ekledikten sonra *Başvurular* bölümünden *Şekiller Tablosu Ekle* seçeneğini seçip çıkan ekrandan *Resim Yazısı Etiket*i bölümünden ilgili etiketi seçerek dizini otomatik oluşturabilirsiniz. Dizini oluşturduktan sonra Tez Yazım Kılavuzu'na göre listeleme yapmanız gerekmektedir. Tablolar Dizinini bu şekilde oluşturduktan sonra her bir tabloya gidip tablo numarası ile tablo başlığı arasında yazım kılavuzunda belirtildiği şekilde boşluk bırakmanız gerekmektedir. Son olarak da Tablolar Dizinine gelip noktalı yerlerden herhangi birine sağ tıklayıp alanı güncelleştir dedikten sonra çıkan ekrandan sadece sayfa numaralarını güncelleştir yapabilirsiniz. Tüm bu iş ve işlemleri tezin yazımı bittikten sonra yapmanız yararlı olacaktır.

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil	Sayfa
Şekil 1. Örnek Şekil.....	5

Tablolar Dizininde yapılan işlemlere benzer şekilde Şekiller Dizini de oluşturabilir. Şekiller dizini oluşturmak için *Şekiller Tablosu Ekle* seçeneği seçildikten sonra çıkan ekrandan *Resim Yazısı Etiketi* bölümünden şekil etiketinin seçilmesi yeterlidir. Dizin oluşturulduktan sonra yine listeleme gerekmektedir.



GÖRSELLER DİZİNİ

Görsel

Sayfa

Görsel 1. Örnek Görsel.....	5
-----------------------------	---

Tablolar Dizininde yapılan işlemlere benzer şekilde Görseller Dizini de oluşturabilir. Görseller dizini oluşturmak için *Görseller Tablosu Ekle* seçeneği seçildikten sonra çıkan ekrandan *Resim Yazısı Etiket*i bölümünden görsel etiketinin seçilmesi yeterlidir. Dizin oluşturulduktan sonra yine listeleme gerekmektedir.



KISALTMALAR/SİMGELER

KTK	Klasik Test Kuramı
MTK	Madde Tepki Kuramı
MKE	Madde Karakteristik Eğrisi
MKF	Madde Karakteristik Fonksiyonu
AFA	Açımlayıcı Faktör Analizi
DFA	Doğrulayıcı Faktör Analizi
a	Madde Ayırt Edicilik Parametresi
b	Madde Güçlük Parametresi
c	Şans Parametresi
θ	Yetenek Düzeyi
$P_i(\theta)$	Maddeye Doğru Yanıt Verme Olasılığı
$SE(\theta)$	Tahminin Standart Hatası
X	Gözlenen Puan
T	Gerçek Puan
E	Hata Puanı
$I_i(\theta)$	Madde Bilgi Fonksiyonu
$I(\theta)$	Test Bilgi Fonksiyonu
1PL	Bir Parametrelili Lojistik Model
2PL	İki Parametrelili Lojistik Model
3PL	Üç Parametrelili Lojistik Model

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Araştırmanın giriş bölümü, bu araştırmanın gerekçesini oluşturan problem durumunu, araştırmanın amacı ve önemini, araştırmaya ilişkin sayıltı ve sınırlılıkları ortaya koyan bilgileri içermektedir. Bu bilgilere ek olarak, araştırmada yer alan kavramlara yönelik tanımlar verilmiştir.

Problem

Hayat sürekli bir noktadan diğerine ulaşma yolunda verilen bir mücadeledir. Bu mücadelenin bir aşamasından diğer aşamasına geçiş yapabilmek için hangi geçiş aşamasında olduğuna göre o aşamaya özgü bilgi, beceri ve deneyimleri edinmek gerekir (Switek ve Easterlin, 2016; Miller, 2010, p.3). Bu gerekli bilgi, beceri ve deneyimleri elde etmekte zorlandığımızda ise yardım almak durumunda kalabiliriz (Brammer, 1992; Schlossberg, 2018). Bu yardıma ihtiyaç duyabileceğimiz alanlardan biri de kariyer gelişim sürecimizde deneyimlediğimiz kariyer geçişi dönemleridir. Kariyer geçişi, bireyin genellikle kariyer gelişim sürecinde içerik ve bağlamda önemli bir değişikliğe hazırlandığı, bu değişime maruz kaldığı ve buna uyum sağladığı bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Akkermans, da Motta Veiga, Hirschi ve Marciniak, 2023). Bu tanımdan yola çıkarak, kariyer geçiş süreçlerinin ana konusunun değişim olduğu anlaşılmaktadır. Bireyler, kariyerleri ile ilgili bir değişime hazırlanmakta, bu değişimin yaşamlarındaki etkisini deneyimlemekte ve bu değişime uyum sağlamaya çalışmaktadır.

Kariyer geçişi sürecinde uyum sağlamada başarılı olan bireylerin iyi oluş ve yaşam doyumu düzeyleri artmaktadır (Magnano, Lodi, Zammitti ve Patrizi, 2021; Siembab ve Stawarz, 2019; Creed ve Blume, 2013). Bu geçiş sürecindeki başarı, bireylerin geleceğe yönelik umut düzeyleri (Korkmaz, 2023) ve özyeterlik algılarını olumlu etkilemektedir (Xin, Tang, Li ve Zhou, 2020; Halstead ve Lare, 2018). Buna ek olarak, kariyer süreçlerindeki değişimlere etkili uyum geliştiren bireylerin, kısa ve uzun vadede işe uyum düzeyleri yükselmekte ve böylece hem hayatta hem de çalışma yaşamında başarılı olma olasılıkları artış göstermektedir (Steindorsdottir, Sanders, Arnulf ve Dysvik, 2023; Rigotti, Korek ve Otto, 2014). Bununla birlikte, kariyer geçişi süreçleri,

bireylerin uyum sağlamasını güçleştiren bir takım zorluklar içerebilmektedir (Rochat ve Borgen, 2021; Borgen ve Edwards, 2019; Cook ve Maree, 2016; Savickas, 2011). Bu sürecin ortaya koyduğu durumlarla yeterli baş etme kaynaklarına ve stratejilerine sahip olmayan bireylerin yüksek düzeyde belirsizlik ve değişim korkusu deneyimledikleri ve mesleki kimlik karmaşası yaşadıkları (Kanstren, 2021; Black ve Warhurst, 2019) gözlemlenmektedir. Bu süreçte yaşanan zorlukların, bireylerin başarısızlık korkusu hissetmelerine ve kaygı seviyelerinin artmasına sebep olduğu (Boo, Wang ve Kim, 2021; Yang ve Gysbers, 2007) bilinmektedir. Bu zorlanmalar karşısında, bireylerin sıklıkla ruminasyon davranışı gösterdikleri ve bunun sonucu olarak etkili göreve yönelme davranışları sergilemede yetersiz kaldıkları (Marttinen, Dietrich ve Salmela-Aro, 2018) ve daha ileri düzeyde madde kullanımı (Liu, Bamberger, Wang, Nahum-Shani, Larimer ve Bacharach, 2022; Maggio, Shogren, Wehmeyer, Nota ve Sgaramella, 2021), yeme ve uyku bozuklukları (Hasson ve Gustavsson, 2010) gibi sorunlar yaşadıkları gözlemlenmektedir. Kariyer geçiş süreçlerinde zorlanan ve bu tür problemler yaşayan bireyler, yardıma ve desteğe ihtiyaç duyarlar.

Üniversite yılları, bu yardıma ihtiyaç duyabileceğimiz geçiş dönemleri içerir. Bronfenbrenner (1981) ekolojik gelişim modelini öne sürerek bu dönemi bireyin yakın ve uzak çevresinde deneyimlediği değişimler olarak ele alır. Bronfenbrenner'e göre, üniversite yılları, ergenlikten yetişkinliğe geçişte hem psikolojik hem de ekolojik bir geçiş dönemi olarak kabul edilebilir. Bu ekolojik ve psikolojik geçiş sürecinde, üniversite öğrencileri, çoğunlukla ailelerinden ayrı farklı bir şehirde, alışkın oldukları sosyal ve akademik çevrelerinden farklı bir ortamda, kendi yaşamlarının sorumluluklarını alırlar (Çiftçi-Arıdağ ve Ermumcu, 2017; Özkan ve Yılmaz, 2010). Üniversite yıllarında, öğrenciler ekolojik ve psikolojik geçiş süreçlerini deneyimlerken, meslek sahibi olmaya, akran grupları ile samimi ilişkiler kurmaya, gelecekleri için yaşamlarına yön vermeye ve bütün bu süreçlerin ortaya koyduğu durumlara uyum sağlamaya çalışırlar ve bu süreçte psikososyal, ekonomik ve akademik alanlarda zorlanmalar yaşayabilmektedirler (Aydın, 2017). Üniversite eğitimleri boyunca, öğrenciler, üniversitede aldıkları derslerle ilgili endişeler, öğretim elemanları ile iletişim problemleri, yurt ve ev arkadaşları ile çatışmalar, yaşam ve eğitim masraflarının yüksek olması sebebiyle finansal güçlükler, ailelerinin beklentileri ile kendi arzuları ve istekleri arasında dengeyi kurmada zorluklar, kariyer gelişimleri ile ilgili kaygı ve endişe hissetme gibi problemleri sık sık deneyimlemekte, bunların yanı sıra nadiren de olsa ayrımcılığa maruz kalmakta, cinsel problemler yaşamaktadırlar (Erkan, Özbay, Cihangir-Çankaya ve Terzi, 2012; Topkapı

ve Meydan, 2013; Özer, 2016). Bu problemler pek çok üniversite öğrencisi için stresli durumlardır ve bütün bunlara ek olarak, üniversite eğitimlerinin sonlarına yaklaşan öğrenciler için üniversiteden iş yaşamına geçiş sürecinin belirmesiyle, mezuniyet sonrası girilmesi gereken sınavlara hazırlık, mezuniyet sonrasındaki kariyerlerini planlama, istedikleri alanda bir işe yerleşebilmek için gerekli ön koşulları sağlama gibi kariyer gelişimi görevleri de eklenmektedir ve bu durumlar öğrencilerin stres yaşamalarına sebep olabilmektedir (Aydın ve Egemberdiyeva, 2018; Özer, 2016).

Üniversite eğitimlerinin son bir-iki senesinde olan öğrenciler, üniversiteden işe geçiş olarak adlandırılan bir kariyer geçiş sürecinin gerekliliklerini hissetmeye başlarlar. Bu dönem, üniversite öğrencilerinde gelecek ve eğitim hayatı için kariyer planı yapma ve kariyer belirsizliği yaşamının yoğun olarak görüldüğü bir dönemdir (Özden ve Sertel-Berk, 2017). Hem üniversite eğitimlerinin gerektirdiği akademik sorumlulukları devam ettirmeleri hem de üniversite mezuniyeti sonrasındaki sürece hazırlanmaları gereken bu geçiş sürecinde öğrenciler, birçok görevle karşı karşıya oldukları için streslidirler ve bu kariyer geçişi sürecine hazırlık aşamasında zorlanabilmektedirler (Fouad, Guillen, Harris-Hodge, Henry, Novakovic, Terry ve Kontamenni, 2006). Öğrencilerin kariyer gelişim dönemlerinde, kariyerleri ilgili konularda yaşadıkları zorlanmalar, kariyer stresi olarak ifade edilmektedir (Choi, Park, Nam, Lee, Cho ve Lee, 2011).

Türkiye’deki üniversiteden işe geçiş sürecinin özellikleri ve günümüz iş dünyasının karakteristik özellikleri bir arada düşünüldüğünde, üniversiteden işe geçiş sürecinin öğrencilerin kariyer streslerini artıran çevresel stres kaynaklarını içerdiği göze çarpmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu’nun 21 Haziran 2023 tarihli 49600 sayılı “Yükseköğretim İstihdam Göstergeleri” haber bültenine göre, lisans mezunlarının ortalama ilk iş bulma süresi 13,9 ay olarak tespit edilmiştir. Bu rapora göre, en kısa sürede iş bulma ve işe başlama lisans alanı sağlık ve refah lisans alanıdır ve bu alanda, mezuniyet sonrası işe başlama süresinin 8,3 ay olduğu gözlemlenmiştir. Sağlık ve refah alanını, mühendislik, imalat ve inşaat alanı takip etmektedir ve bu alanda mezuniyet sonrası ilk işe girme süresinin 11,3 ay olduğu tespit edilmiştir. Bu iki alanı sırasıyla, üniversite mezuniyeti sonrası iş bulma süresinin 11,4 ay olduğu eğitim alanı, 11,8 ay olduğu bilişim ve teknolojileri alanı ve 13 ay olduğu hizmetler alanı takip etmektedir. Bölümler bazında yapılan incelemede ise, lisans mezuniyeti sonrası ilk işe başlama süresinin en kısa olduğu bölüm 2,4 ay ile dil ve konuşma terapisi bölümü olduğu, bu bölümü sırasıyla 4 ay ile özel eğitim öğretmenliği bölümünün, 4,2 ay ile tıp fakültesinin, 6 ay ile eczacılık fakültesinin ve 6,8 ay ile de ebelik bölümünün izlediği ortaya konulmuştur. Bu veriler ışığında, lisans

mezunlarının, mezuniyetten sonra, mezun oldukları alan ve bölüme göre, ilk işlerine başlama sürelerinin ortalama olarak en kısa 3 ay en uzun 14 ay olduğu söylenebilir. Bu bilgiler, Türkiye’de üniversite mezuniyeti sonrası işe geçiş süresinin bölümlere göre değişkenlik gösterdiğini ve ortalama olarak bir buçuk yıla kadar uzayabileceğini ortaya koymaktadır. Bu süre zarfında üniversiteden mezun olan öğrenciler kendilerine bir iş bulmak ve yetişkinlik yaşamlarına adım atmak görevi ile karşı karşıyadır. Buna ek olarak, Türkiye İstatistik Kurumu’nun verilerine göre, Türkiye’deki 208 üniversiteye bağlı 4 yıllık fakültelerden, her yıl yaklaşık olarak 1 milyon öğrenci mezun olmakta ve iş dünyasında kendine bir yer aramaya başlamaktadır. Ortalama olarak, her 100 mezundan 30’unun iş bulamadığı gözlemlenmektedir (TÜİK, 2023). Bu veriler, yükseköğretim mezunu olmanın iş bulmayı garanti etmediği, mezuniyet sonrası iş bulmanın rekabete dayalı olduğu gerçeğini ortaya koymaktadır.

Türkiye’deki üniversiteden işe geçiş sürecinin bu özellikleri, 21. Yüzyıl iş dünyasında tüm dünyada gözlemlenen değişikliğin bir uzantısıdır denilebilir. 21. Yüzyıl iş dünyası “VUCA -BANI-RUPT-TUNA” dünyası olarak tanımlanmaktadır. Bu dört kavramın hepsi kendilerini oluşturan İngilizce kelimelerin baş harfleri bir araya getirilerek oluşturulmuştur. VUCA (volatility, uncertainty, complexity, ambiguity), 21. Yüzyıl iş dünyasının hızlı değişen, istikrarsız yapısına, belirsizliklerle dolu önceden öngörülemez doğasına, hızlı değişim ve belirsizliğin ortaya çıkardığı istikrarsızlığın ürünü olan karmaşıklık ve muğlaklık özelliklerine vurgu yapmaktadır (Eckstein, Shrestha, Sassenberg ve Dwivedi, 2023; Stein, 2021; Mohanta, Nanda ve Patnaik, 2020; Lemoine, Hackett ve Richardson, 2017). BANI (brittle, anxious, non-linear, incomprehensible), kurumların kırılganlığına, her an her şeyin baştan aşağı değişebileceğine, bu hızlı değişime uyum sağlamanın kaygı düzeyini artıracığına, değişimin artık doğrusallığını kaybettiğine, uzun vadeli planlar yapmanın giderek zorlaştığı, anlaşılması zor bir iş ortamının oluştuğuna vurgu yapmaktadır (Salun ve Zaslavski, 2024; Bushuyev, Bushuyeva, Murzabekova ve Khusainova, 2023; Kusuma ve Sorma, 2023; Baskora, 2022). Bu iki kavrama benzer olarak, RUPT (rapid, unpredictable, paradoxical, tangled), günümüz çalışma dünyasının hızlı ve öngörülemez değişimlerle belirlendiğine ve bu hızlı değişimlerin çelişkili ve kaotik bir ortam oluşturduğuna ve karar vermenin zorlaştığı bir iş dünyasına işaret etmektedir (Smitsman, Patra ve Laszlo, 2023; Laszlo, Huber-Heim ve Blachfellner, 2022; Yoder-Wise, Crenshaw ve Wilson, 2021). Son olarak, TUNA (turbulent, uncertain, novel, ambiguous) kavramı, sürekli geçiş süreçlerinin yaşandığı, istikrarsızlığın ve belirsizliğin ana tema

haline geldiği, sürekli yeniliğin gerçekleştiği, dün işe yarayan stratejilerin bugün işe yaramadığı, inovatif stratejilerin işe yarayıp yaramayacağı konusunda muğlaklığın olduğu bir iş dünyasını tanımlamaktadır (Salun ve Zaslavska, 2024; Fjader, 2022; McGee, Edminston ve Haward, 2022). 21. Yüzyıl iş dünyasının bu özellikleri, özellikle, iş dünyasına ilk kez adım atacak gençlerin streslerini artırmakta, onları psikolojik olarak olumsuz etkilemekte ve kariyer gelişim görevlerini yerine getirmelerini zorlaştırmaktadır (Eryılmaz ve Mutlu, 2017).

Bütün bu gelişimsel ve çevresel faktörler bir arada düşünüldüğünde, üniversiteden işe geçiş sürecinde üniversite öğrencileri için kariyer stresi değişkeni ön plana çıkmaktadır. Üniversite öğrencilerinin yaşadıkları kariyer stresi ile ilgili alanyazın incelendiğinde, kariyer stresinin birçok değişkenle ilişkili olduğu anlaşılmaktadır. Üniversite öğrencilerinin kariyer stres seviyeleri arttıkça, gelecek kariyer hedefi belirlemede isteksiz davrandıkları, olumsuz kariyer inançları geliştirdikleri, üniversite sonrası kariyer planlaması ve araştırması yapma davranışlarında azalma olduğu (Bertoch, Lenz, Reardon ve Peterson, 2014; Bullock-Yowel, Peterson, Reardon, Leierer ve Leed, 2011), mezuniyet sonrası iş arama becerilerinin azaldığı (Kim ve Cho, 2016), kariyer kararı verme özyeterlilik seviyelerinin düştüğü (Deer, Gohn ve Kanaya, 2018; Chae, 2019; Esen, 2019), kariyer hazırlığı yapma davranışlarında bulunma sıklıklarının azaldığı ve işlevsiz kariyer gelişimi davranışları sergileme sıklıklarının arttığı (Hwang ve Ko, 2015) belirtilmektedir. Yüksek düzeyde hissedilen kariyer stresine sahip öğrencilerin yaşam doyumlarının düştüğü ve üniversitede aldıkları eğitimi anlamsız bulmaya başladıkları (Duffy ve Sedlacek, 2010), akademik motivasyon seviyelerinin düştüğü (Çetinkaya, 2018), kariyer uyum becerilerinin azaldığı (Cho ve Lee, 2017), özsaygı düzeylerinin düştüğü ve etkili başatma becerileri kullanma potansiyellerinin azaldığı (Kang, Lee ve Lee, 2020), içinde bulundukları kariyer gelişimi döneminin gerektirdiği görevleri gerçekleştirmede başarısız olma olasılıklarının arttığı (Pisarik, Rowell ve Thompson, 2017) gözlemlenmektedir. Bunlara ek olarak, kariyer stresi seviyesi yüksek olan öğrencilerin algılanan sosyal destek seviyelerinde düşüş olduğu (Kim ve Lim, 2019), kariyer yetkinlik beklentilerinin ve mesleki sonuç beklentilerinin olumsuz bir şekilde etkilendiği (Gürpınar, Emül ve Siyez, 2021), etkili kariyer yönetim becerileri geliştirmelerinin engellendiği (Gümüştekin ve Gültekin, 2009), psikolojik iyi oluş ve iyimserlik düzeylerinin düştüğü (Yam, 2020; Günay ve Çelik, 2019) ortaya konulmaktadır. Bu bağlamda, üniversite öğrencilerinin kariyer streslerine yönelik müdahaleler önem kazanmaktadır.

Günümüz iş dünyasında giderek artan rekabet ortamı, bunun neticesinde çeşitlenen fakat zorlaşan iş bulma ortamında üniversite öğrencilerinin kendi kariyer yönetimlerinin aktif liderleri olarak ve içinde bulundukları gelişim evresindeki kariyer gelişim görevlerini yerine getirmek için etkili kariyer katılım davranışları göstermeleri önem kazanmıştır (Hirschi, Lee, Porfeli ve Vondracek, 2013). Günümüzde bireylerin kariyer süreçlerine aktif şekilde rol alması ve kariyerinin gelişimi için aktif bir şekilde olumlu davranışlar sergilemesi önemli bir durum olarak değerlendirilmeye başlanmıştır (Stickland, 1996; Parker ve Collins 2010). Bu süreci tanımlayan yeni bir kavram olan kariyer katılımı, bireyin kariyer gelişimi ile ilgili tüm süreçlerde proaktif davranışlar sergilemesi olarak tanımlanmaktadır (Hirschi ve Freund, 2014). Diğer bir ifade ile kariyer katılımı, bireyin seçmiş olduğu kariyeri ile ilgili planlama, araştırma ve değerlendirme süreçlerinde aktif ve yapıcı bir rol üstlenmesi olarak açıklanmaktadır (Hirschi, 2013; Hirschi, Lee, Profeli ve Vondracek, 2013). Tanımdan da anlaşılacağı üzere aslında kariyer katılımı bireyin kariyer bilinçli farkındalığı ve kariyer gelişimine yönelik proaktif davranış düzeyini yansıtmaktadır. İlgili alanyazın incelendiğinde, kariyer katılımının, kariyerle ilgili araştırma motivasyonunu belirleyen proaktif kariyer davranışları sergileme, algılanan kariyer engellerini aşabileceğine dair öz-yeterlik inançlarına sahip olma, açık ve net bir kariyer hedefine sahip olma (Rogers, Creed, & Ian Glendon, 2008, Creed, Huud ve Hu, 2017), kariyer yılmazlığı (Schaufeli, Martinez, Pinto, Salanova, & Bakker, 2002), neleri yapabileceğine ve neleri başarmak istediğine yönelik kişisel farkındalık (Parker ve Collins 2010), öz-düzenleme ve öz-denetim becerilerine sahip olma (Coetzee ve Schruder, 2018) gibi bilgi, beceri ve tutumları içerdiği gözlemlenmektedir.

Kariyer katılımı ile ilgili alanyazın incelendiğinde, bireylerin etkili kariyer katılımı davranış repertuarına sahip olmasının onların kariyer geçiş süreçlerinde özgüvenlerini, kariyer yılmazlıklarını, kariyer öz-yönetim becerilerini, bu amaçla geliştirdikleri sosyal ilişkilerini ve kariyer uyum becerilerini olumlu yönde etkilediğini vurgulayan çalışma sonuçları karşımıza çıkmaktadır (Coetzee ve Schruder, 2017; Serido, LeBaron, Li, Parrott ve Shim, 2020; Krahn, Howard ve Galambos, 2015; Duru ve Gültekin, 2020). Özellikle, üniversiteden iş yaşamına geçiş sürecinde etkili kariyer katılımı davranışları sergilemenin öğrencilerin üniversite sonraki yaşama uyum becerilerini artırdığı ve yaşamdan daha yüksek düzeyde doyum almaya başladıkları vurgulanmaktadır (Kim, Lee, Ha, Lee ve Min Lee, 2015). Olumlu ve etkili kariyer

katılımı davranış repertuarına sahip olma ve bu repertuardaki davranışları etkili bir şekilde göstermenin üniversiteden iş yaşamına geçiş sürecini kolaylaştırdığı, öğrencilerin kendilerine yönelik algıladıkları istihdam edilebilirlik düzeylerini artırdığı, bunun sonucu olarak da çalışma, hedef belirleme ve bu hedefe yönelik adımlar atma motivasyonlarının yükseldiği öne sürülmüştür (Baluku, Mugabi, Nansamba, Matagi, Onderi ve Otto, 2021). Kariyer katılımı düzeyleri yüksek olan üniversite öğrencilerinin üniversite sonraki yaşama yönelik girişimcilik davranışlarının olumlu şekilde etkilendiği ve bu öğrencilerin içinde bulundukları kariyer geçiş sürecinin ortaya koyduğu zorluklarla başatma kapasitelerinin arttığı ve işe başlama hazır oluş düzeylerinin de yükseldiği araştırma sonuçları ile ortaya konulmuştur (Hirschi, Lee, Portfeli ve Vondracek, 2013; Gardiner, 2015; Wall , Law , Zhu , Munro , Parada ve Young, 2016). Bu bağlamda, üniversiteden iş yaşamına geçiş sürecindeki bireylerin bu döneme özgü kariyer gelişim görevlerini yerine getirmede kariyer katılım becerilerini teşvik etmek önem kazanmaktadır.

Yirmi birinci yüzyıl iş dünyasını bilgi teknolojilerindeki hızlı ilerlemeler ve küreselleşmedeki artış şekillendirmiş, “bir mesleğe yerleşip ömür boyu o meslekte devam etme” anlayışının yerini “ömür boyu istihdam edilebilirliği sürdürme” anlayışı almıştır (Chia ve Sheng, 2022). Bu durum, iş imkanlarının azaldığı, ayrıca daha sık ve karmaşık kariyer zorluklarının yaşandığı küreselleşmiş bir dünyada bireyler için geleceğin neler getireceğini tahmin etmenin giderek daha zor hale gelmesi ile sonuçlanmıştır (Savickas, Nota, Rossier, Dauwalder, Duarte, Guichard, Soresi, Van Esbroeck & Van Vianen, 2009). Özellikle, iş yaşamına dair neredeyse yok denecek kadar az bilgi ve deneyim sahibi, üniversiteden işe geçiş sürecindeki öğrenciler için bu durum şartları daha da karmaşık ve stresli hale getirmektedir (Wolff ve Booth, 2017). Bu süreçteki öğrencilerin, üniversiteden işe geçiş sürecinde problem yaşamalarında, üniversite mezunu sayısının artması, kariyer dünyasındaki çeşitliliğin ve belirsizliğin kariyer kararı vermeyi zorlaştırması, üniversite eğitimi dışında edinilen bilgi ve deneyimlerin kariyer gelişimi için talep edilen bir koşul haline gelmesi de etkili olmaktadır (Gati ve Levin, 2014). Üniversite öğrencilerinin psikolojik yardım alma davranışlarını inceleyen çalışmalarda, kariyer gelişimi alanında yaşadıkları sorunlara yönelik konuların ön plana çıktığı görülmektedir (Korkut Owen, 2018). Türkiye’deki bazı araştırma sonuçları, üniversite öğrencilerinin en fazla desteğe ihtiyaç duydukları alanın kariyer gelişimi alanı olduğuna işaret etmektedir (Yerin Güneri ve Çapa Aydın, 2012; Türküm, Kızıldaş ve Sarıyer, 2004). Üniversite öğrencilerinin, kariyer gelişimi ile ilgili yardıma destek duydukları konuların kendini ve iş dünyasını tanıma, gerçekçi bir kariyer planı oluşturma, üniversiteden iş

yaşamına geçiş sürecinde destek ve stresle baş etme olduğu gözlemlenmiştir (Yerin Güneri, Owen, Tanrikulu, Dolunay-Cuğ ve Büyükgöze Kavas, 2016).

Türkiye’de üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerine destek olma konusunda yapılan müdahaleler incelendiğinde, sayıları fazla olmamakla birlikte çeşitli yaklaşımlara odaklı deneysel çalışmalara rastlanılmaktadır. Boğazlıyan (2024), doktora çalışması kapsamında, bilişsel davranışçı terapi, kabul ve kararlılık terapisi ve kariyer danışmanlığında kaos kuramından faydalananarak geliştirdiği grupla müdahale programının üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygısına etkisini incelemiştir. Kariyer Danışmanlığında Kaos Kuramına Dayalı bir diğer grupla müdahale programının Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık bölümü 3. ve 4. sınıf öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentisi, mesleki sonuç beklentisi ve kariyer sıkıntısı üzerindeki etkisine bakılmıştır (Özaydın ve Siyez, 2023). Kariyer Yapılandırma Kuramı temelli grupla müdahale programlarının üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu üzerindeki etkisi incelenmiştir (Eryılmaz ve Kara, 2020; Zorver, 2018; Kepir-Savoly; 2018; Kara, 2016). Bu çalışmalara ek olarak, ilgili alanyazında, Umut Odaklı Kariyer Gelişi Modeline dayalı grupla müdahale programlarının üniversite öğrencilerinin kariyer umudu ve kariyer geleceği düzeylerine etkilerinin incelendiği (Atasever ve Yeşilyaprak, 2022; Konuk, 2020), Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı temelli grupla müdahale programlarının üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği, kariyer farkındalığı, kariyer araştırma özyeterliliği ve mesleki sonuç beklentileri üzerindeki etkisinin incelendiği (İpçi, 2020; Öztürk, 2020; Sarı, 2014; Işık, 2010), Kariyer Yelkenlisi Modeline Dayalı grupla müdahale programlarının öğrencilerin kariyer uyumu ve kariyer iyimserliği (Zorbaz, Mutlu, Korkut-Owen, Arıcı-Şahin, 2020) ve mesleki sonuç beklentisi, kariyer geleceği ve kariyer kararı yetkinlik beklentisi (Doğan Laçın ve Yeşilyaprak, 2018) üzerindeki etkisinin incelendiği çalışmalar mevcuttur. Kariyer Yapılandırma Kuramı ve Kariyer Teker Modeli temel alınarak geliştirilen bir grupla müdahale programının Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık 4. Sınıf öğrencilerinin kariyer uyumuna etkisi araştırılmıştır (Dönmezoğulları ve Yeşilyaprak, 2019). Kariyer Yapılandırma Kuramı ve Bilgiyi İşleme Yaklaşımını temel alarak geliştirilen başka bir grupla müdahale programının öğrencilerin kariyer kararı ve güçlü yönler özyeterlik düzeylerine etkisi incelenmiştir (Dönmezoğulları, 2020). Aşçıoğlu ve Yeşilyaprak (2020), Pozitif Psikolojiye dayalı bir kariyer danışmanlığı grup uygulamasının öğrencilerin kariyer geleceği ve amaç belirleme düzeyleri üzerindeki etkisini inceledikleri bir araştırma yürütmüşlerdir. Atasever (2023) kariyer danışmanlığı kuramlarını eklektik olarak kullandığı, yapılandırmacı öğrenme

kuramı ve bilişsel davranışçı terapi yaklaşımlarından da faydalanarak geliştirdiği grupla müdahale programının eğitim fakültesi 2. Sınıf öğrencilerinin kariyer geleceği düzeylerine etkisini araştırmıştır. Bu çalışmalar incelendiğinde, üniversite öğrencilerinin kariyer stres düzeylerinin incelendiği sadece 2 deneysel çalışma olduğu gözlemlenmektedir. Bu çalışmaların birinde, Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı temelli hazırlanan grupla kariyer koçluğu programı İşletme bölümü 4. Sınıf öğrencilerine uygulanmış ve öntestten son teste deney grubundaki öğrencilerin kariyer stresi puanlarının anlamlı bir şekilde düştüğü tespit edilmiştir (İpçi, 2020). Diğer çalışmada ise, Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı ve Bilgiyi İşleme Yaklaşımı temelli grupla kariyer gelişimi müdahale programının üniversite 3. ve 4. Sınıf öğrencilerinin kariyer stresi üzerindeki etkisine bakılmış, öntestten son teste deney grubunda öğrencilerin kariyer streslerinde azalma gözlemlenmiş ama bu azalmanın anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Öztürk, 2020). Bu çalışmaların dışında kariyer stresine doğrudan müdahale eden bir deneysel çalışmaya rastlanmamıştır. Buna ek olarak, Türkiye’de yapılan kariyer gelişimine yönelik müdahale programlarının etkinliğinin incelendiği deneysel çalışmalar arasında kariyer katılımına odaklanan bir çalışmanın olmadığı gözlemlenmiştir.

Yirmi birinci yüzyılda, belirsizliğin, muğlaklığın, istikrarsızlığın ve hızlı değişimlerin kaotik ve çelişkili bir iş dünyası oluşturması, Türkiye’deki koşulların üniversite sonrası ilk işe başlama süresini ortalama olarak yaklaşık bir buçuk yıla kadar sürebilmesine yol açması, üniversitede eğitimlerinin son yıllarında olan öğrenciler için üniversiteden işe geçiş sürecini zorlaştırmaktadır. Bu sebeple, öğrencilerin, üniversite mezuniyeti sonrası işe geçiş sürecine hazır olmalarını destekleyecek programların geliştirilip öğrencilere sunulması öğrencilerin bu sürece başlamadan önce süreçle ilgili farkındalıklarını ve buna paralel olarak da hazır oluşlarını artırmada etkili olan kariyer danışmanlığı müdahalelerine ihtiyaç duyulmaktadır (Magnano, Lodi, Zammitti ve Patrizi, 2021; Garcia-Aracil, Monteiro ve Almeida, 2021; Okolie, 2022; İzzo, Mele ve Mustilli, 2022; Ryan, Jones, Hayes ve Turner, 2019). Bu bilgiler ışığında, bu çalışmanın amacı, üniversite öğrencilerinin üniversiteden işe geçiş sürecine yönelik farkındalıklarını artırmaya yönelik olarak bir kariyer müdahale programı geliştirmek ve bu programın öğrencilerin kariyer katılımı ve kariyer stresi üzerindeki etkisini incelemektir.

Amaç

Bu araştırmanın genel amacı, üniversite eğitimlerinin son yıllarında bulunan öğrenciler için araştırmacı tarafından geliştirilen “Üniversiteden İşe Geçişe Hazırlık Psikoeğitim Programı”nın (ÜİGHPP) öğrencilerinin kariyer katılımı ve kariyer stresine etkisini araştırmaktır. Buna ek olarak, bu psikoeğitim programına katılan öğrencilerin program ile genel görüşlerini incelemek de araştırmanın amaçları arasındadır. Bu amaçlara yönelik araştırma sorusu ve hipotezler aşağıda verilmiştir:

Araştırma Sorusu: Üniversiteden İşe Geçişe Hazırlık Psikoeğitim Programının üniversite 3. ve 4. sınıf öğrencilerinin kariyer katılımı ve kariyer stresine etkisi nasıldır?

Hipotez 1: *Kariyer Katılımı:* Üniversiteden İşe Geçişe Hazırlık Psikoeğitim Programı’na katılan öğrencilerin kariyer katılımı düzeyleri programa katılmayan öğrencilerin kariyer katılımı düzeyleri ile kıyaslandığında programa katılan öğrencilerin lehine anlamlı düzeyde bir artış olacaktır.

- 1.1. Ön test etkisi kontrol edildiğinde, Deney 1 ve Deney 2 gruplarındaki öğrencilerin Kariyer Katılımı Ölçeği son test puanları, Kontrol 1 ve Kontrol 2 gruplarındaki öğrencilerin Kariyer Katılımı Ölçeği son test puanlarından anlamlı şekilde yüksektir.
- 1.2. Deney 1 ve Deney 2 gruplarının Kariyer Katılımı Ölçeği izleme puanları ile Deney 1 ve Deney 2 gruplarının Kariyer Katılımı Ölçeği son test puanları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Hipotez 2: *Kariyer Stresi:* Üniversiteden İşe Geçişe Hazırlık Psikoeğitim Programı’na katılan öğrencilerin kariyer stresi düzeyleri programa katılmayan öğrencilerin kariyer stresi düzeyleri ile kıyaslandığında programa katılan öğrencilerin lehine anlamlı düzeyde bir düşüş olacaktır.

- 2.1. Ön test etkisi kontrol edildiğinde, Deney 1 ve Deney 2 gruplarındaki öğrencilerin Kariyer Stresi Ölçeği son test puanları, Kontrol 1 ve Kontrol 2 gruplarındaki öğrencilerin Kariyer Stresi Ölçeği son test puanlarından anlamlı şekilde düşüktür.

2.2. Deney 1 ve Deney 2 gruplarının Kariyer Stresi Ölçeği izleme puanları ile Deney 1 ve Deney 2 gruplarının Kariyer Stresi Ölçeği son test puanları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Alt soru: Üniversiteden İşe Geçiş Hazırlık Psikoeğitim Programına katılan üniversite 3. ve 4. sınıf öğrencilerinin program hakkındaki genel görüşleri nelerdir?

Önem

Yirmi birinci yüzyılda gerçekleşen teknolojik ve ekonomik gelişmelerin sonucu olarak Endüstri 4.0 devrimi gerçekleşmiş ve küreselleşme ciddi boyutlara ulaşmıştır. Yaşanan bu gelişmeler, 20. yüzyılda hâkim olan kariyer paradigmalarında köklü değişikliklere sebep olmuştur. 21. yüzyılda, iş dünyası net, açıkça ifade edilebilen, öngörülebilir yapısını kaybetmiştir. Kariyer gelişiminde doğrusal ilerleme yerini doğrusal olmayan, sınırı ve yönü öngörülemeyen ilerlemeye bırakmıştır (Hirschi, 2018; Schwab, 2016). Yaşam boyu süren, sürekli istihdam birçok alanda ortadan kalkmış, sık kariyer geçişlerinin yaşandığı (Levin ve Gati, 2014), kısa süreli, geçici istihdam olanaklarına yönelme olmuştur. Tek bir meslekte uzmanlaşmak ve o mesleğe özgü belirli kariyer bilgisini edinmek yerine yaşam boyu öğrenme anlayışıyla sürekli istihdam edilebilir olarak kalmak önem kazanmıştır (Lent, 2013; Hall, 2004; Arthur ve Rousseau, 1996). Kariyer gelişim süreçleri statik olmaktan çıkmış dinamik bir yapıya dönüşmüştür. Bu dönüşüm hız kazanarak devam etmektedir (Canzittu, 2022; Rahmat, Adnan ve Mohtar, 2019; Yeşilyaprak, 2012; Savickas, Nota, Rossier, Dauwalder, Duarte, Guichard, Soresi, Esbroeck, Vianen, 2009; Loven, 2003).

Belirsizliğin ve hızlı değişimin tanımladığı günümüz iş dünyasının gereklilikleri karşısında bireylerin öğrenmeye ve yeniliklere açık olması, değişimlere karşı esnek ve yaratıcı tavır sergilemesi, kariyer yönetiminin sorumluluğunu üstlenmesi, karşılaştığı zorlukların ortaya koyduğu sıkıntıya tolerans gösterebilmesi, duygularını ve eylemlerini yönetebilmesi, yaşam boyu öğrenme anlayışını benimseyerek sürekli yeni bilgi ve beceriler edinmesi gerekmektedir (Hirschi, 2012). Bireylerin, 21. yüzyılın iş dünyasında yaşanan paradigma değişiminin ortaya koyduğu bu gereklilikleri karşılamak, kariyer gelişim süreçlerini etkili bir şekilde yönetmek ve bu süreçlerde duygusal sağlıklarını koruyabilmek için öncelikle içinde bulundukları kariyer geçiş süreçlerini anlamaları ve

ihtiyaçlarını fark etmeleri gerekmektedir. Bireylerin kariyer geçiş süreçlerinin doğasını anlaması, bu süreçlerin getirdiği görevleri kavraması ve süreci sağlıklı bir şekilde yönetebilmek için kendisini hazırlaması gerekir (Spurk, Hirschi ve Dries, 2019; Hirschi, 2012; Herr, 1992).

Üniversite ğrencileri, niversite eğitimleri boyunca kişisel, sosyal, akademik, mesleki ve ekonomik zorluklar yaşarlar (Yerin Güneri, Owen, Tanrikulu, Cug ve Büyükgöze Kavas, 2016; Erkan, zbay, Cihangir-ankaya ve Terzi, 2012). Bunlara ek olarak, niversite eğitimlerinin son yıllarında kendisini hissettiren üniversiteden işe geçiş süreci, öğrencilerin kaygı ve stres düzeylerini artıran, öğrencilerin baş etmeleri gereken güçlükleri ve değişimleri içeren kritik bir gelişim dönemi olarak düşünülebilir.

Kariyer geçiş süreçleri rol değişiklerine sebep olur (Heppner, 1998). Üniversiteden işe geçiş sürecine hazırlanan öğrenciler için hem mevcut öğrencilik rolünün gereklilikleri devam etmekte hem de üniversiteden işe geçiş sürecindeki rol geçişleri kendini göstermektedir. Bu süreçte, öğrencilerin mümkün olduğu kadar hızlı bir şekilde tüketici veya alıcı rolü bırakıp üretici/verici rolü üstlenmelerine yönelik hem gelişimsel hem de toplumsal bir talep ortaya çıkmaktadır (Yeadon, 2010). Buna ek olarak, bu süreçte, içinde bulunduğu rolden ayrılıp yeni roller üstlenmeye hazırlanan öğrenciler büyük bir bağımsızlıkla, alışkın olmadığı sorumluluklarla karşı karşıya gelir. Bu süreçte yaşamının bundan sonrasına yn verebileceğini bildiği önemli kariyer seçimleri yapmaları gerekir. Bütün bu gerekliliklerin ortaya koyduğu yeni bir sosyal ve mesleki kimlik edinimiyle yüzleşirler (Savickas, 1999; Wood, 2004). Üniversiteden işe geçiş sürecindeki bu gerekliliklerin oluşturduğu güçlükler bu süreçteki öğrencilerin depresyon, yoğun kaygı ve stres ve kayıp duygusu (Wood, 2004) yaşamalarına; iyi oluş düzeylerinde azalmaya ve performans sorunları deneyimlemelerine (Kommeyer-Mueller ve Wanberg, 2003) sebep olmaktadır. Bu duygusal ve davranışsal sıkıntıların öğrencilerin kararsızlık ve belirsizlik hissi yaşamalarına yol açabildiği vurgulanmaktadır (Wondlant ve Rohlen, 2008).

Üniversite eğitimlerinin son yıllarında olan öğrencilerin önünde beliren üniversiteden işe geçiş sürecinin gerekliliklerini yerine getirebilmeleri, geçiş sürecinin özeliklerini fark edebilmelerine ve sürecin yarattığı olumsuz duygularla başedebilmelerine bağlıdır. Bu sebeple, niversite eğitimleri sırasında öğrencilerin işe geçiş sürecine hazıroluşlarına katkı sağlayacak desteklerin sunulması önem arz etmektedir. Bu alışma kapsamında araştırmacı tarafından geliştirilen “niversiteden İşe Geçişe Hazırlık Psikoeğitim Programı” ğrencilerin üniversiteden işe geçiş olarak

adlandırılan bu kariyer geçişi aşamasına bir süreç olarak bakmalarını, bu sürecin güçlüklerine yönelik farkındalık kazanmalarını ve bu süreçteki ihtiyaçlarına odaklanmalarını destekleyecek şekilde geliştirilmiştir ve bu sebeple üniversiteden işe geçişi sürecine hazır olmalarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Üniversiteden işe geçişi süreci, bireyin yaşamındaki en önemli kariyer geçişlerinden biridir (Brown ve Lent, 2013, s. 655). Bu süreçteki başarının, uzun vadede kariyer iyi oluşu ve yaşam doyumunu üzerinde olumlu etkileri olduğu tespit edilmiştir (Litalien, Lüdtke, Parker ve Trautwein, 2013; Pinquart, Juang ve Silbereisen, 2003). Bu süreç, öğrenciler için zorlayıcı olabilmektedir. Günümüz iş dünyasındaki hızlı değişim ve yoğun rekabet ortamından dolayı bu dönemdeki niversite öğrencileri yoğun stres ve kaygı yaşayabilmektedir (Remes, Brayne, van der Linde ve Lafortune, 2016). Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından, 17 Mayıs 2024 tarihinde yayınlanan “İstatistiklerle Gençlik 2023” raporuna göre, Türkiye’de toplam nüfusun içinde 15-24 yaş grubundaki genç nüfusun sayısı, 12 milyon 872 bin 39 kişi olarak belirtilmiştir ve bu sayı, toplam nüfusun %15,1’ini oluşturmaktadır. Genç nüfus, yaş grubuna göre incelendiğinde; 20-22 yaşında olan grubun genç nüfusun %29,4’n, 23-24 yaş grubundaki bireylerin ise genç nüfusun %20,9’unu oluşturduğu grlmektedir. 2022-2023 Akademik Yılı içinde bu yaş gruplarında yükseköğretime devam edenlerin oranı ise %46 olarak belirtilmiştir. Bu istatistiklere göre, bu yaş grubunda bulunan 3 milyondan fazla gencin niversite eğitimlerine devam ettikleri ve niversite eğitimlerinin son aşamasında oldukları anlaşılmaktadır. Türkiye’de genç nüfustaki işsizlik oranı, OECD lkeleri arasındaki en yüksek orandır (OECD, 2023; ILO, 2023). Üniversite mezunu sayısının artması işe yerleşme konusunda rekabeti de artırmaktadır. Bu durumun farkında olan niversite ğrencilerinin üniversiteden işe geçişi süreçlerinde psikolojik olarak daha fazla olumsuz duygular hissedebilecekleri ve bu olumsuz duygularla etkili bir şekilde baş edemediklerinde streslerinin ve kaygılarının artabileceği, artan stres ve kaygının öğrencilerin bu süreçte etkili kariyer katılımı davranışları sergilemelerini zorlaştırabileceği araştırmalar tarafından ortaya koyulmuştur (Kim ve Cho, 2016; Cho ve Lee, 2017; Yam, 2020; Hirschi, Lee, Portfeli ve Vondracek, 2013). Bu durum göz önüne alındığında, şu anda yükseköğretime devam eden gençlere kariyer danışmanlığı hizmetleri sunulması önem kazanmaktadır. Üniversite ğrencilerinin psikolojik danışma ve rehberlik ihtiyaçlarını tespit etmeye yönelik olarak yapılan yerli alanyazındaki çalışmaların hemen hemen tamamında niversite ğrencilerinin en önemli ihtiyaçlarından birinin kariyer danışmanlığı olduğunu anlaşılmaktadır (Kutlu, 2002; oşkun, 2018; Atik,

2011; Deniz, Avşaroğlu ve Hamarta, 2003; Erkan, Özbay, Çankaya ve Terzi, 2012; Koydemir ve Demir, 2015). Bu açıdan, bu çalışmada geliştirilen program üniversite öğrencilerinin bu ihtiyacını karşılamaya yönelik alanyazınına katkı sağlayacaktır.

Bu çalışma, üniversite öğrencileri için kritik bir geçiş sürecine odaklanması açısından önem arz etmektedir. Üniversite öğrencileri, mezuniyetlerine yaklaştıkça kaygı ve belirsizlik hissetmeye başlarlar. Üniversiteden işe geçiş süreci ekolojik bir geçiş süreci olmasının yanı sıra psikolojik bir geçişi de içerir. Bu sebeple, bu araştırma kapsamında geliştirilip uygulanan program ve programın çıktıları, bu süreçte olan öğrencilerin sürecin psikolojik yükü ile daha etkili bir şekilde baş etmelerini sağlaması açısından faydalı olacağı düşünülmektedir.

Bu çalışma, üniversiteden işe geçiş sürecinde olan öğrencilere destek sunmak isteyen uzmanların kullanabilecekleri bir grupla müdahale programı ortaya koymasından da önemlidir. Her ne kadar Türkiye’de üniversite bünyesinde yeni yeni yapılandırılmaya ve açılmaya başlansa ve henüz yeterince hizmet sunamadığı gözlemlense de kariyer merkezlerinde (Pişkin, Öğülmüş ve Güldü, 2019) görev yapan kariyer danışmanlarının kullanabilecekleri bir psikoeğitim programının kariyer merkezlerinin verimliliğinin artırılmasında bir fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Türkiye İş Kurumu bünyesinde kariyer danışmanlığı hizmetleri veren İş ve Meslek Uzmanları üniversitelerde öğrenciler için “İş Kulübü” atölyeleri düzenlemektedir. Bu atölyelerde öğrencilere iş arama kaynakları, iş arama süreci, özgeçmiş hazırlama, işe başvurma ve iş mülakatı becerileri gibi konularda eğitimler verilmektedir. Bu çalışma kapsamında geliştirilen program, bu atölyelere eklenerek gerçekleştirilebilir. Bu açıdan bakıldığında, bu çalışma İş ve Meslek Uzmanları tarafından da kullanılabilir bir program ortaya koymaktadır. Bunlara ek olarak, bu çalışmada üniversiteden işe geçiş sürecine yönelik olarak geliştirilen program, lise sonrası üniversiteye geçiş aşamasında veya okuldan işe geçiş aşamasında olan öğrenciler için uyarlanabilir ve Millî Eğitim Bakanlığı bünyesindeki liselerde ve Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde görev yapan psikolojik danışmanlar tarafından öğrencilere bu geçiş süreçlerinde destek sağlamak amacıyla kullanılabilir. Bu çalışmada geliştirilen programın okul psikolojik danışmanları için de bir örnek teşkil edeceği düşünüldüğünde bu çalışmanın bu yönüyle de önemli olduğu söylenebilir.

Bu çalışmanın bağımlı değişkenleri üniversite öğrencilerinin kariyer katılımı ve kariyer stresi düzeyleridir. Türkiye’de üniversite öğrencilerinin kariyer stresine yönelik betimsel ve ilişkisel çalışmaların sayısının fazla olmasına rağmen sadece iki deneysel

Çalışmanın olduğu gözlemlenmiştir (İpçi, 2020; ztrk, 2020). Buna ek olarak, yerli alanyazında niversite ğrencilerinin kariyer katılımına yönelik betimsel ve ilişkisel çalışmalar yok denecek kadar azdır; deneysel çalışmaya ise rastlanılmamıştır. Bu açıdan bakıldığında, bu çalışma, niversite ğrencilerinin kariyer stresine ve kariyer katılımına yönelik deneysel araştırma sonuçları ortaya koyması bakımından ilgili alanyazına önemli bir katkı sağlamaktadır.

Türkiye’de niversite öğrencilerine yönelik yapılan kariyer gelişim müdahalelerinin etkililiği ya zayıf deneysel desen ya da yarı deneysel desen kullanılarak test edilmiştir. Bu çalışmada geliştirilen müdahale programının etkililiği tam deneysel desen kullanılarak test edilmiştir. Çalışmada Solomon 4 grup deneysel desen kullanılmış, iki deney grubu ve iki kontrol grubu oluşturulmuş, deney gruplarına geliştirilen program uygulanmış ve bu programın öğrencilerin kariyer katılımı ve kariyer stresi üzerindeki etkisine yönelik sonuçlar verilmiştir. Bu sebeple, bu çalışma yöntemsel olarak da alana katkı sağlamaktadır.

Özetle, bu çalışma kapsamında, araştırmacı tarafından niversite eğitimlerinin sonuna yaklaşan öğrencilerin üniversiteden işe geçiş sürecine yönelik farkındalıklarını artırmak ve bu farkındalığın öğrencilerin kariyer katılımı ve kariyer stresi üzerindeki etkisini incelemek amacıyla “niversiteden İşe Geçişe Hazırlık Psikoeğitim Programı” geliştirilmiş ve bu programın etkililiği tam deneysel araştırma modeli kullanılarak test edilmiştir. Bu açıdan bakıldığında, araştırma sonunda etkililiği sınanmış, niversite kariyer merkezlerinde ve diğer kurumlarda öğrencilere kariyer geçiş süreçlerinde destek olmak isteyen uzmanlar tarafından kullanılabilecek bir program ortaya konulması; araştırmanın bulgularının ilgili alanyazına katkılar sağlaması, niversite ğrencilerinin deneyimlediği kritik bir geçiş döneminde onlara destek olmayı amaçlaması bakımından araştırmanın önemli olduğu düşünülmektedir.

Sayıtlar

1. Araştırmada kullanılan ölçme araçlarının, araştırmanın bağımlı değişkenlerinin düzeylerini ortaya koymada güvenilir ve geçerli ölçme araçları olduğu varsayılmıştır.
2. Deney ve kontrol gruplarında bulunan katılımcıların ölçeklerde bulunan maddelere kendi gerçek görüş ve düşüncelerini yansıtarak cevap verdikleri varsayılmıştır.
3. Araştırma sürecinde kontrol altına alınamayan değişkenlerin deney ve kontrol gruplarını benzer şekilde etkilediği varsayılmıştır.

Sınırlılıklar

1. Bu araştırmanın bulguları araştırma kapsamında gönüllü olarak araştırmaya katılan ve rast gele deney ve kontrol gruplarına atanan katılımcılardan elde edilen verilerle sınırlıdır.
2. Bu araştırma tıp fakültesi, sağlık bilimleri fakültesi ve eğitim fakültesi hariç üniversitelerin 4 yıllık lisans programlarına devam eden, herhangi bir psikiyatrik tanısı olmayan, kronik bir rahatsızlığı bulunmayan ve düzenli ilaç kullanmayan 3. ve 4. sınıf öğrencileri ile sınırlıdır.
3. Araştırmada Solomon 4 grup deneysel modeli kullanıldığı için araştırmanın bağımsız değişkenlerine yönelik ön-test ölçümleri alınmadan deney ve kontrol gruplarına rast gele atamalar yapılmıştır. Ön-test ölçümleri alındıktan sonra, deney 1 grubunda bulunan katılımcıların kariyer katılımı değişkenine yönelik ön-test puanlarının kontrol 1 grubunda bulunan katılımcıların puanlarına göre daha yüksek olduğu fark edilmiştir. Bu durum tesadüfi bir şekilde gerçekleşmiştir. Kariyer katılımı değişkenine yönelik ön-test puan sonuçlarına bakıldığında deney 1 grubunun kontrol 1 grubuna göre daha avantajlı olduğu gözlenmiştir. Bu durum, araştırmanın bir sınırlılığı olarak düşünülebilir.

Tanımlar

Kariyer Geçişi: Bu çalışmada, kariyer geçişi terimi, Akkermans, da Motta Veiga, Hirschi ve Marciniak (2023)'ın 1980 yılından günümüze kadar kariyer geçişi üzerine yapılan analiz çalışmaları üzerinde yaptıkları incelemede, ilgili alanyazındaki kariyer geçişi tanımlarından yola çıkarak önerdikleri kariyer geçişi tanımı kullanılmıştır. Bu tanıma göre, kariyer geçişi, bireyin kariyerindeki içerik ve bağlamda önemli bir değişikliğe hazırlandığı, bu değişime maruz kaldığı ve buna uyum sağladığı bir süreçtir.

Üniversiteden İşe Geçiş: Üniversite mezuniyeti sonrası ilk işe yerleşene kadar geçen süreçtir. Öğrencilik yaşamındaki kritik bir kariyer geçişi sürecidir.

Kariyer Katılımı (Career engagement): Bireylerin içinde bulundukları kariyer gelişim döneminin gerektirdiği görevleri yerine getirmede gösterdiği bilinçli çaba, faaliyetler anlamında kullanılan bir kavramdır (Hirschi, Freund ve Herrmann, 2014).

Kariyer Stresi (Career stress): Kariyer stresi kavramı, kariyer gelişimi sürecinin negatif yönlerine vurgu yapan bir kavramdır; kariyer sürecinin gerekliliklerinin bireyin üzerinde oluşturduğu baskıdan dolayı ortaya çıkan olumsuz duygulanım olarak tanımlanır (Park ve Han, 2017; Choi, Park, Nam, Lee, Cho ve Lee, 2011; Özden ve Sertel-Berker, 2017). Bu araştırmada, kariyer stresi kavramı, üniversite son sınıf öğrencilerinin içinde bulundukları mesleki gelişim döneminden dolayı bir kariyer geçiş aşamasında bulunmalarından kaynaklı ortaya çıkan ve öğrencilerin kariyer uyumlarını zorlaştıran bir kavram olarak ele alınacaktır.

BÖLÜM 2

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın konusuna yönelik kuramsal bilgiler açıklanmış ve yerli ve yabancı alanyazındaki güncel çalışmalar özetlenmiştir.

KARIYER GEÇİŞLERİ

Kariyer Geçiş Kavramının Tanımı

Kariyer geçişleri, en genel tanımıyla, bireylerin içinde bulundukları duruma özgü rol değişikliği yaptıkları ya da sahip oldukları rollere yönelik yeni açılımlar yaşadıkları süreçlerdir (Heppner, 1998). Kariyer geçişlerini genel bir olgu olarak ele alıp bu olguya yönelik kapsamlı bir çerçeve ortaya koyan ilk kişilerden biri olan Meryl Reis Louis, 1980 yılında yayınlanan ve “ufuk açıcı çalışma” olarak kabul edilen çalışmasında, kariyer geçiş kavramını, “bireyin ya rollerini değiştirdiği (farklı bir nesnel rol üstlendiği) ya da halihazırda sahip olduğu bir role yönelimini değiştirdiği (öznel bir durumu değiştirdiği) dönem” olarak tanımlamıştır (s. 330). Anderson, Goodman ve Schlossberg (2012)’ye göre, kariyer geçiş süreçleri, bireylerin mevcut ilişkilerinde, günlük rutinlerinde, şimdi ve buradaya ve de geleceğe yönelik varsayımlarında, sahip oldukları rollerinde değişimlerin gerçekleştiği olay veya olaysızlık durumudur. Akkermans vd., (2023)’e göre, kariyer geçiş, bireyin genellikle kariyer gelişim sürecinde içerik ve bağlamda önemli bir değişikliğe hazırlandığı, bu değişime maruz kaldığı ve buna uyum sağladığı bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımlardan yola çıkılarak, kariyer geçişleri, hem bireylerin yaşantısal, etkileşimsel, davranışsal, bilişsel ve duygusal değişimleri deneyimledikleri bir süreç hem de eyleme geçtikleri ya da geçemedikleri bir durum olarak değerlendirilebilir.

“Geçiş” terimi, hem bir “değişimi” hem de bir “süreci” işaret eder. Değişimin yoğunluğu ve büyüklüğüne göre sürecin süresi uzar ya da kısılır. Bireyler yaşamlarında farklı kariyer geçiş süreçleri ve bu süreçlerin içinde de farklı durumları deneyimler. İlkokuldan ortaokula geçiş, ortaokuldan liseye geçiş, liseden (okuldan) iş yaşamına geçiş,

liseden üniversiteye geçiş, üniversiteden iş yaşamına geçiş, işe başlama, iş değiştirme, iş yaşamından emekliliğe geçiş gibi birçok kariyer geçişi süreci vardır. Bu kariyer geçişi süreçlerinde, bireylerin, kimlerle ve nasıl ilişki kurduğu, günlük yaşamında üstlendiği sorumluluklar ve gerçekleştirdikleri faaliyetlerin önemi, sırası ve kariyer yaşamı ile ilgili önceki düşünceleri değişime uğrar (Schlossberg, 2011).

Louis (1980), küresel ve yerel bağlamda ortaya çıkan psikososyal trendlerin insanların iş ve kariyer kavramlarına bakışlarını değiştirdiğini ve iş dünyasında yaşanan hızlı değişimlerin de kariyer geçişi dönemlerini deneyimleyen insanların sayısını artırdığını gözlemlemiş ve bu değişimlerin hızlanarak devam edeceğini ve gelecek yıllarda insanların daha sık kariyer geçişi süreçlerine gireceklerini öngörmüş ve bu sebeple kariyer geçişlerinin bireylere, kurumlara ve toplumlara olan maliyetini azaltmak adına bir kariyer geçişi çerçevesi oraya koymuştur. Kariyer Geçişi Çerçevesi'ni 5 önerme üzerine yapılandırmıştır (s. 331):

1. Tüm kariyer geçişi türleri sırasında bireyler eski ve yeni roller, rol yönelimleri ve rol düzenlemeleri arasında çeşitli farklılıklarla karşı karşıya kalır.
2. Bireylerin geçiş yaptığı yeni rol ve durumlar eski rol ve durumlardan ne kadar farklıysa geçiş yapan bireylerin baş etme süreci o denli zorlaşabilir ve uzayabilir.
3. Kariyer geçişinin türü, bireylerin başa çıkmak zorunda kalacağı farklılıkların genel niteliğinin ve büyüklüğünün bir göstergesidir.
4. Bireylerin her türlü geçiş sırasında yaşanan farklılıkları yorumladığı ve bunlara yanıt verdiği tipik bir başa çıkma süreci vardır.
5. Başa çıkma sürecinin anlaşılması ve üstlenilen geçiş türünün analizi, kariyer geçişleri sırasında bireylerin uyumunu kolaylaştırmak ve ihtiyaçları öngörmek için kullanılabilir.

Bu beş önermeye bakılarak, kariyer geçişlerinin, hangi tür kariyer geçişi süreci olursa olsun, eski rol ve durumlardan yeni rol ve durumlara geçişin yaşandığı, bireylerin geçiş sürecinin ortaya koyduğu durum ve farklılıkları yorumlayıp bu durum farklılıkları baş etmeye çalıştığı süreçler olarak kavramsallaştırıldığı anlaşılmaktadır.

Kariyer geçişi kavramına yönelik yapılan kapsamlı bir analiz çalışmasında, kariyer geçişlerine yönelik beş farklı yaklaşım olduğu ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşımlar “kariyer

gelişimi dönemi”, “kariyer kararı verme”, “kariyer uyumu”, “kariyer ilişkileri” ve “kariyer kimliği” yaklaşımlarıdır (Sullivan ve Al Ariss, 2021).

Kariyer Gelişimi Dönemleri olarak Kariyer Geçişleri: Kariyer geçişlerini, kariyer gelişimi dönemleri olarak kavramsallaştıran yaklaşımlara göre, kariyer geçişleri, tahmin edilebilir ve beklendi olaylardır. Bireyler, kariyer gelişimi süreçlerinde, yaş aldıkça bir gelişim evresinden diğerine doğru hareket eder (Sullivan ve Crocitto, 2007). Kariyer gelişimi evrelerine odaklanan yaklaşımlar arasında en yaygın kullanılanı ve en çok bilineni Super’ın Yaşam Boyu Yaşam Alanı yaklaşımıdır (Hartung, 2013). Super (1957) bireylerin yaşamları boyunca büyüme, keşfetme, yerleşme, sürdürme ve çöküş olmak üzere beş kariyer gelişim evresi deneyimlediklerini, bireylerin yaş aldıkça ve olgunlaştıkça bir gelişim evresinden diğerine geçiş yaptıklarını ve her evreye özgü gelişimsel görevleri yerine getirmeye çalıştıklarını öne sürmüştür. Bu süreç ömür boyu sürer. Super’a göre, yetişkinlik dönemindeki ilk ana kariyer geçişi okuldan işe geçiş sürecidir. Bu süreç keşfetme evresi ile başlar. Keşfetme evresi, bireylerin kendilerini tanımaya çalıştıkları ve meslek edinmeye yönelik eğitim aldıkları bir dönemdir. Bu dönemi, yerleşme evresi takip eder. Yerleşme evresi, bireylerin eğitim yaşantılarından sonra iş yaşamında kendilerine bir yer edindikleri dönemdir. Bireyler lise veya üniversite mezuniyeti sonrasında işe geçiş sürecini deneyimler ve bir işe yerleşerek çalışma dünyasına adım atarlar. Yerleşme evresinde, bireyler genellikle kurum ve kuruluşlar içinde veya arasında, bir pozisyondan bir üst pozisyona doğru geçiş yapmaya çalışırlar. Daha sonra, bireyler öğrenme ve becerileri güncelleme dönemi olan sürdürme evresine geçerler. Bu evrede bireyler pozisyonlar arası geçişler yapmaya ya da yükselmeye devam edebilir veya kariyer platosu olarak adlandırılan bir durağanlaşma yaşayabilirler. Son olarak çöküş evresinde, bireyler işgücünden ayrılmaya ve emekli olmaya hazırlanırlar.

Kariyer Kararı Verme Eylemi olarak Kariyer Geçişleri: Her kariyer geçişi süreci, bir kararla başlar. Bireyler, kariyerleri ile ilgili bir değişiklik yapmayı istediklerinde ya da buna mecbur kaldıklarında içinde bulundukları durumu, bu durumun gerekliliklerini, bu gereklilikleri yerine getirmek için sahip oldukları içsel ve dışsal kaynakları değerlendirir, seçeneklerini belirler ve bu seçeneklere yönelik eyleme geçerler (Lent ve Brown, 2013). Bu eylem kariyerleri ile ilgili bir karar verme eylemidir. Kariyer geçişi süreçlerini kariyer kararı verme eylemi olarak kavramsallaştıran yaklaşımlar, kariyer geçişi sürecinde olan bireylerin bu süreçteki karar verme eylemlerini etkileyen faktörlere odaklanırlar. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, bireylerin kariyer kararlarını doğru bir şekilde verebilmeleri için, işlevsel kariyer inançlarına, gerçekçi performans ve sonuç

beklentilerine sahip olmalarını, bireysel ve çevresel kariyer kaynaklarını ve engellerine göre gerçekçi hedefler belirleyerek eylemde bulunmaları gerektiğini vurgular. Bu kurama göre kariyer kararı vermek hem bireysel, hem de çevresel faktörlerin etkili olduğu, sosyal-bilişsel bir süreçtir (Lent ve Brown, 2013).

Kariyer Uyumu Süreci olarak Kariyer Geçişleri: Kariyer geçişlerinin ana teması değişimdir. Kariyer geçişi süreçlerinde bireylerin rollerinde ve çevrelerinde ya da bunlara yönelik tutumlarında değişimler gerçekleşir. Kariyer geçişi süreçlerinde meydana gelen bu değişimlere uyum sağlamak bu süreçler için bir gerekliliktir. Bu gerekliliğe vurgu yaparak kariyer geçişlerini uyum süreçleri olarak kavramsallaştıran yaklaşımlar, bireylerin kariyer geçişlerindeki uyum düzeyini kolaylaştıran ve artıran faktörleri belirlemeye çalışır. Bu yaklaşımlar, kariyer uyumunu sağlayan bireysel ve örgütsel faktörlere vurgu yapar. Bu yaklaşımlar, kariyer geçişi süreçlerine uyum sağlamanın zaman içinde ve aşamalar halinde gerçekleştiğini vurgular (Sullivan ve Al Ariss, 2021). Schlossberg (1981)'in ortaya koyduğu geçiş çerçevesi, bu süreçlerdeki uyumu etkileyen faktörleri üç madde halinde ortaya koyar: (1) bireyin geçiş sürecine yönelik algısı (olumlu/olumsuz, içsel motivasyon/dışsal motivasyon, kontrol edilebilirlik/kontrol edilemezlik, zamanlı/zamansız, hazırım/hazır değilim, kendim hallederim/yardım almam gerekir); (2) geçiş öncesi, geçiş esnası ve geçiş sonrasındaki ekolojik farklılıklar (roller, pozisyonlar, sosyal destek, fiziksel ortamlar); (3) bireyin karakteristik özellikleri (demografik bilgiler, değerler, ilgiler, yetenekler, psikolojik sağlamlık). Schlossberg'e göre, bireylerin geçiş sürecine yönelik algıları onların motivasyonlarını belirlemektedir. Geçiş sürecindeki rol ve ortam değişimlerine bireylerin aşına olma seviyeleri geçiş sürecine uyumunu kolaylaştırır ya da zorlaştırır. Bu süreçteki gereklilikleri yerine getirmede bireylerin sahip olduğu bireysel ve çevresel kaynaklar etkili olur. Kariyer uyumuna yönelik en popüler yaklaşımı Mark Savickas ortaya koymuştur. Savickas (2005)'in kariyer yapılandırma kuramı, bireylerin yaşamları boyunca devam eden kariyer gelişimlerine yönelik bir model ortaya koymuştur ve bu modelde bireylerin nesnel ve öznel kariyer başarıları algılarını hangi etmenlerin belirlediğini ve bu algıların sürekli bir şekilde uyum becerilerini nasıl olumlu yönde geliştirilebileceğini vurgulamıştır. Günümüz kariyer gelişimi müdahalelerinde Savickas'ın kariyer uyumu modeli giderek daha fazla kullanılmaktadır ve en güncel kuramlardan biridir (Sullivan ve Al Ariss, 2021). Bu kuramın temel psikososyal kavramı olan kariyer uyumu, bir bireyin kariyer geçişleri de dahil olmak üzere çalışma ortamındaki değişiklikleri yönetmek için yararlandığı yeterlilikler olarak tanımlanır (Savickas ve Porfeli, 2012). Savickas, belirsizlik,

istikrarsızlık, sürekli değişim ve gelişimin tanımladığı günümüz çalışma dünyasında, kariyer uyumunun önemli bir ihtiyaç haline geldiğini ortaya koymuş ve bireylerin kariyer uyumlarını sağlamalarına yardımcı olmak için bir “Kariyer Uyum Modeli” geliştirmiştir (Savickas, 2015). Bu modele göre, her kariyer geçişi, uyum sağlamaya hazır olma aşaması ile başlar. Bu hazırlık aşaması, bireylerin değişime yönelik bilişsel esneklik, proaktif davranışlar sergilemeye yönelik istekli ve hazır olma, geleceğe yönelimli ve iyimser bir bakış açısına sahip olma düzeyleri tarafından şekillenir (Savickas ve Portefeli, 2012). Uyum sağlamaya yönelik hazır oluş, bir diğer ifade ile, kariyer geçişi sürecine yönelik hazırbulunuşluk düzeyi, bireylerin kariyer uyumu kaynaklarını (uyum yetenekleri) kullanmalarını etkiler. Savickas, ilgi, kontrol, merak ve güven olmak üzere dört temel kariyer uyum yeteneği belirlemiştir. İlgi boyutu, bireylerin geleceğe yönelik farkındalıklarını, iyimser bir bakış açısı geliştirmelerini ve proaktif davranışlar sergilemeye yönelik hazır olmalarını içerir. Kontrol boyutu, bireylerin kendi kariyerlerini yönetmeye yönelik sorumluluk alma, kendi davranışları ile kariyer gelişimlerini istedikleri yönde idame ettirebileceklerine inanmayı kapsar. Merak boyutu, olası kariyer seçenekleri ile ilgili aktif ve gerçekçi araştırma davranışları sergilemekle ilişkilendirilir. Güven ise, kariyer geçişleri süreçlerinin gerekliliklerini yerine getirme ve karşılaşılan zorluklarla baş etmeye yönelik bireylerinin kendilerine inanmalarını ve kararlı bir şekilde çaba göstermelerini kapsar (Savickas, 2012). Bireyler bu yeteneklerini kullanarak kariyer geçişi süreçlerinde kariyer uyumlarını sağlarlar.

Kariyer İlişkileri Kurma Eylemi olarak Kariyer Geçişleri: Kariyer geçişleri sürecindeki değişimler sadece bireyleri etkilemez, bireyin yaşam alanlarında ilişkili olduğu diğer bireyleri de etkiler. Kariyer geçişi sürecinde olan bireylerin bu süreçteki eylemleri ve de eylemsizlikleri içlerindeki bulundukları yaşam alanlarındaki diğer bireyleri etkilerken bu diğer bireyler tarafından da etkilenir. Kariyer geçişlerini, sosyal ilişkiler kurma ve bu ilişkileri yönetme eylemi olarak kavramsallaştıran yaklaşımlara göre, kariyer geçişi süreçleri sosyal süreçlerdir ve bireylerin sahip olduğu sosyal ilişkiler ağı bireylerin bu süreçteki kariyer kararlarını, kariyer katılımlarını ve kariyer uyumlarını kolaylaştıran ya da zorlaştıran bir etmen olarak işlev görür (Arthur, Khapova ve Richardson, 2017). Bu yaklaşım, kariyer geçişi süreçlerinde, bireylerin yönelecekleri iş alanlarını, başvuracakları işleri, iş başvurusu yapacakları ya da eğitim alacakları kurum ve kuruluşları, bu süreçte sergileyecekleri ve sergilemeyecekleri davranışları akranlarıyla, aileleriyle, rol modelleriyle, kendilerine mentor olarak belirledikleri kişilerle ve

uzmanlarla olan etkileşimleri sonucu belirlerler (Cross, Linehan ve Murphy, 2017; McGinn ve Milkman, 2013; Gibson ve Lawrence, 2010).

Mesleki Kimlik Oluşturma Süreci olarak Kariyer Geçişleri: Her kariyer geçişi süreci bireyler için rol değişimleri içerir. Bu rol değişimleri, bireylerin yeni görev ve sorumluluklar yüklenmesini, yeni bilgi ve beceriler edinmesini, yeni bakış açıları ve tutumlar geliştirmelerini gerektirebilir. Bu gibi değişimler bireylerin mesleki kimliklerinde de değişime sebep olabilir. Kariyer geçişi süreçlerini mesleki kimlik oluşturma süreci olarak kavramsallaştıran yaklaşımlara göre, bireyler bu geçiş süreçlerini deneyimlerken kim olduklarına, kim olmak istediklerine, kendilerini nasıl hissettiklerine ve ne gibi eylemlerde bulunmaları gerektiğine dair yeni kariyer öyküleri oluştururlar ya da mevcut kariyer öykülerinde değişiklikler yaparlar. Bu yaklaşımlara göre, kariyer geçişi süreçleri bireylerin mesleki kimliklerini etkiler. Dolayısıyla, kariyer geçişi süreçleri, kariyer öyküleri oluşturma yoluyla bireylerin mesleki kimliklerini inşa ettikleri süreçler olarak kavramsallaştırılır (Arvey, Harpaz ve Liao, 2004; McAdams, 1999).

Özetle, kariyer geçişleri, bireylerin kariyer gelişimi süreçlerinde bir gelişim evresinden diğer gelişim evresine geçiş yaptıkları, bu geçişler sonucu ortaya çıkan değişimlere hazırlandıkları ya da oluşan değişimlere uyum sağlamaya çalıştıkları, kariyerleri ile ilgili kararlar aldıkları, mevcut sosyal ilişkiler ağlarını harekete geçirdikleri ya da yeni sosyal ilişkiler ağı kurdukları, kariyer öyküleri oluşturarak mesleki kimliklerini inşa ettikleri süreçlerdir.

Kariyer Geçiş Türleri

Louis (1980), kariyer geçişlerini, “roller-arası geçişler” ve “rol-içi geçişler” olmak üzere iki farklı kategoriye ayırmıştır. Bireyler, (1) bir işgücü havuzuna ilk kez girdiklerinde veya yeniden girdiklerinde (örneğin, okuldan işe geçiş; doğum izninden sonra iş yerine dönüş), (2) aynı kuruluş içinde farklı bir rol üstlendiklerinde (satış bölümünden insan kaynakları bölümüne geçiş; öğretmen rolünden müdür rolüne geçiş gibi), (3) bir kuruluştan diğerine geçtiklerinde (orduda askerken üniversiteye akademisyen olmak; Arçelik firmasında satış elemanı iken Casper firmasına satış müdürü olmak vb.), (4) meslek değiştirdiklerinde (Öğretmenliği bırakıp kafe sahibi olmak; psikolojik danışmanlığı bırakıp insan kaynakları uzmanı olmak örneğinde olduğu gibi) veya (5) işten ayrıldıklarında roller arası kariyer geçişleri gerçekleştirirler (s. 333). Rol

içi geçiş, bireyin halihazırda sahip olunan bir rolle ilişkisindeki veya içsel yönelimindeki bir değişikliği temsil eder. Bugüne kadar tanımlanan dört tür rol içi geçiş, (1) rol içi uyum sağlama (mesela stajyer öğretmenlikten kıdemli öğretmenliğe geçişteki gibi), (2) ekstra roller edinme ve buna uyum sağlama (bir matematik öğretmenin matematik zümre başkanlığını üstlenmesi; evliliğinde ilk kez çocuk sahibi olan eşlerin iş yerindeki rollerini düzenlemeleri vb.), (3) rol/kariyer aşaması geçişi (örneğin, okuldan işe geçiş; işten emekliliğe geçiş) ve (4) yaşam aşaması geçişidir (beliren yetişkinlikten ilk yetişkinliğe geçiş gibi) (s. 334).

Anderson, Goodman ve Schlossberg (2012)'e göre, bireylerin yaşam boyu deneyimledikleri farklı kariyer geçişleri vardır. Bu geçişler, bir öğretim kademesinden bir üst öğretim kademesine geçiş, lise sonrası ya da üniversite sonrası işe geçiş, aynı iş yerinde bir pozisyondan farklı bir iş pozisyonuna geçiş, bir iş yerinden farklı bir iş yerine geçiş, bir iş alanından farklı bir iş alanına geçiş, işten çıkarılma, sağlık problemi, yaşam olayları ya da emeklilik kararı alma gibi sebeplerden dolayı çalışma yaşamından işsizliğe geçiş gibi farklı kariyer gelişim aşamalarında bireyler tarafından deneyimlenebilir. Kariyer geçişleri, beklendi ya da beklenmedi bir şekilde deneyimlenebilir. Örneğin, üniversiteden işe geçiş süreci ya da bir öğretim kademesinden bir üst öğretim kademesine geçiş süreci gibi durumlar beklendi kariyer geçişleri iken çalışılan iş yerinin sürpriz bir kararla el değiştirmesi ya da küçülmeye gitmesi gibi sebeplerden dolayı işten çıkarılma ile deneyimlenen durumlar beklenmedi kariyer geçişleri olarak adlandırılır. Bu farklı kariyer geçiş süreçleri bireyin kendisinin içsel motivasyonu ile başlattığı süreçler olabilirken bireyin kendisinin istemediği dışsal faktörlerden dolayı görev, pozisyon ya da meslek değiştirmek durumunda kaldığı ya da tamamen meslekten çekilme olarak sonuçlanan geçişler gerçekleşebilir. Bunlara ek olarak, bireyler geçiş süreçleri sonucunda istedikleri ya da kendilerinden beklenen hedeflere ulaşabilir ya da ulaşamayabilir. Örneğin, üniversiteden işe geçiş sürecinde olan eğitim fakültesi mezunu bir öğretmen adayının süreç sonunda atanması ya da kendine özel bir eğitim kurumunda bir öğretmen pozisyonu bulması ile sonuçlanan kariyer geçişleri “olaylı” kariyer geçişi olarak tanımlanırken, istediği terfiyi alamayan bir çalışanın eski pozisyonuna devam etmesi ise “gerçekleşmeyen olaylı” kariyer geçişi olarak adlandırılır (Anderson, Goodman ve Schlossberg, 2012; Schlossberg, 1994; Ashforth ve Sacks, 1995).

KARİYER GEÇİŞİ TÜRLERİ	
ROLLER-ARASI KARİYER GEÇİŞLERİ	ROL-İÇİ KARİYER GEÇİŞLERİ
1. İlk işe giriş veya eskiden çalıştığı işe yeniden giriş 2. Aynı kurum içinde farklı bir rol üstlenme 3. Bir kurumdaki diğerine geçiş 4. Meslek değiştirme 5. İşten ayrılma	1. Rol içi uyum sağlama 2. Ekstra roller edinme ve buna uyum sağlama 3. Rol/Kariyer aşaması geçişi 4. Yaşam aşaması geçişi

Beklendik/Beklenen Kariyer Geçişleri : Üniversite mezuniyeti sonrası işe başlama

Beklenmedik/Beklenmeyen Kariyer Geçişleri : Aniden işten çıkarılma sonucu ortaya çıkan geçiş

Olaylı Kariyer Geçişleri : Süreç sonunda istenilen hedefe ulaşılması. (Bir öğretmen adayının atanması)

Olaysız Kariyer Geçişleri : Süreç sonunda istenilen hedefe ulaşılmaması (Öğretmen adayının atanamaması)

Bireyin Kendi Arzusıyla Başlattığı Kariyer Geçişleri : İçsel Motivasyon ön plandadır. (Daha iyi bir işe geçmek için bireyin devam ettiği işinden istifa etmesi)

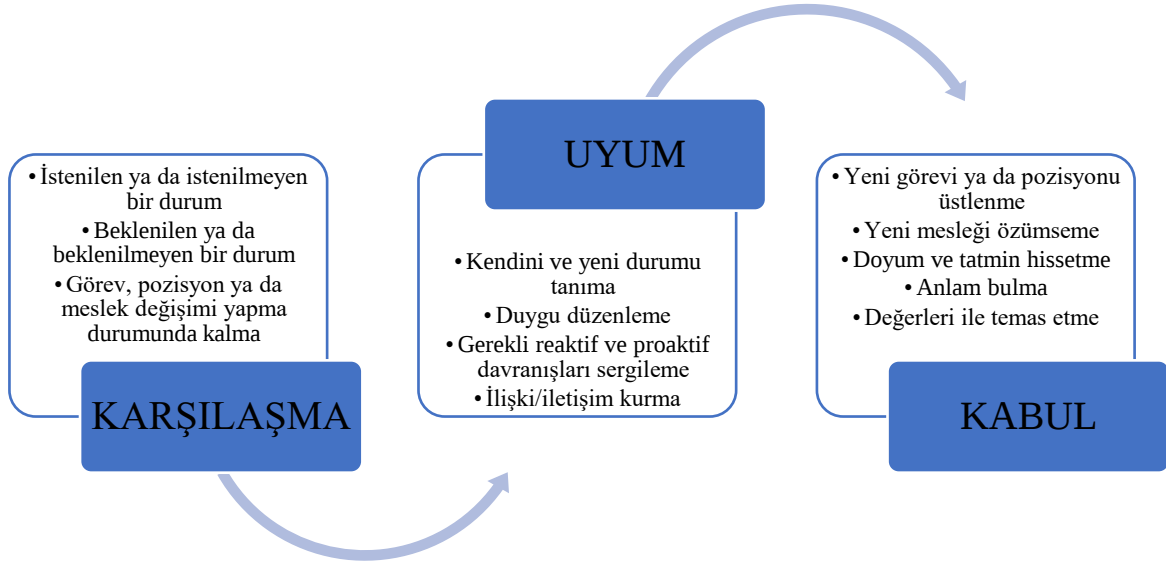
Bireyin Kendi Arzusu Dışında Maruz Kaldığı Kariyer Geçişleri : Dışsal Faktörler bireyi iş değişikliğine zorlar. (Çalıştığı kurumun iflas etmesi sonucu bireyin iş aramak zorunda kalması)

Şekil 1. Kariyer Geçiş Türleri

Kariyer Geçiş Aşamaları ve Kariyer Geçişleri ile Başa Çıkma

Her kariyer geçiş süreci 3 aşamadan oluşur. Bu aşamalar sırasıyla, bireyin yeni roller edinmesi ya da sahip olduğu mevcut rollerin içinde farklı açılımlar yapması gereken bir durumun içine girdiği “karşılaşma” aşaması, değişen koşul ve şartlara kendini uyarladığı “uyum” aşaması ve son olarak da yeni durum ve koşullarla özdeşleştiği “kabul” aşamasıdır (Schlossberg, 1994; Ashforth ve Sacks, 1995). Bu açıdan bakıldığında, kariyer geçiş süreçleri, bireylerin yeni duruma ya da role giriş yapmak

zorunda kaldığı dönemden, bu duruma ve rollere önemli ölçüde uyum sağlaması ve durumu ve rolleri kabul etmesine kadar geçen süreyi kapsar denilebilir.



Şekil 2. Kariyer Geçiş Aşamaları

Kariyer geçiş dönemleri hem bireylerin kendileri hem de ilişkili oldukları aile, arkadaş ve diğer toplumsal kurumlar açısından hem ekonomik hem de psikolojik maaliyeti olan dönemlerdir. Bu yüzden bu dönemlerin anlaşılması ve bu dönemlerdeki bireylere gerekli desteğin sağlanması önemlidir (Anderson, Goodman ve Schlossberg, 2012). Louis (1980), bir kariyer geçiş sürecinde meydana gelen olaylar ve bu olayların sonuçlarının bireylerin psikososyal gelişimleri üzerinde de etkisi olduğunu, bu geçiş sürecinin doğasının bireylerin psikososyal gelişimlerini kolaylaştırabileceği veya engelleyebileceğine de vurgu yapmıştır (s. 336). Bu açıdan kariyer geçişlerini anlamak, ne tür bir kariyer geçiş olduğunu belirlemek, bu geçiş sürecinde bireylerin öznel deneyimlerini kolaylaştırmak için kapsamlı bir analizin yapılması gerektiğini vurgulamış ve bu analiz için şu önerileri yapmıştır (s.336):

1. Geçiş öncesi ve geçiş sonrası rol ve koşullar arasındaki farklılıklar belirlenmelidir.
2. Şu anki durum ve tarihsel bağlam (kişinin geçmişi) ortaya konulmalıdır.
3. Geçiş sürecindeki bireyin aile ve sosyal yaşamındaki ilişkilerini, rol ve sorumluluklarını içeren geniş yaşam alanı değerlendirilmelidir.
4. Geçiş sürecindeki bireyin şu anki gelişim dönemi ve önceki dönemlerdeki ilgili psikososyal yaşantılar göz önünde bulundurulmalıdır.

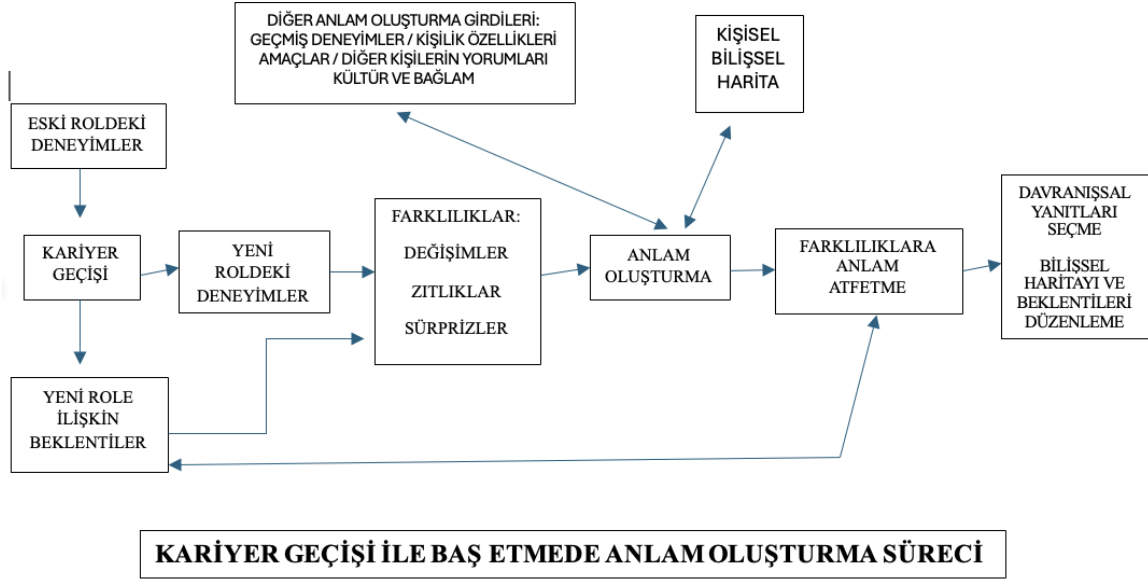
5. Geçiş sürecindeki bireyin şu anki kariyer gelişim dönemi ve geçmiş kariyer gelişim öyküsü değerlendirilmeli ve kariyer gelişim dönemi ile yaşam dönemleri arasında bağ kurulmalıdır.

Bu öneriler incelendiğinde, kariyer geçişi sürecinde olan bireylere yardım etmek için bireylerin içinde bulundukları psikososyal gelişim dönemlerinin gereklilikleri ile şu anki kariyer gelişim dönemlerinin gerekliliklerinin ortaya konulması, bireylerin ailevi ve sosyal yaşam alanlarındaki rol ve sorumluluklarının belirlenmesi, bunların arasında bağ kurulmasının öne çıktığı söylenebilir. Buna ek olarak, geçiş süreci öncesi ve sonrasındaki rol ve koşulların arasındaki farklılıkların belirlenmesinin de bir gereklilik olarak öne sürüldüğü anlaşılmaktadır.

Louis'in Kariyer Geçişi Çerçevesine Göre Geçiş Süreci ile Başa Çıkma

Louis (1980)'e göre, kariyer geçişi sürecinde olan bireylerin bu geçiş sürecine yönelik beklentileri ile deneyimleri arasındaki farklar bireylerin geçiş süreci ile baş etmeleri konusunda önemlidir. Her geçiş sürecinin doğası gereği, bilgi ve deneyim eksikliği ve belirsizliğin sebep olduğu boşluğu doldurmak için bireyler geçiş süreçlerinde bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde beklentiler geliştirirler. Geçiş sürecinde olan bireylerin geçiş süreci ve sonrasına yönelik bilincinde oldukları ya da olmadıkları bu beklentileri onların karar verme süreçlerinde etkili olur. Bu beklentiler, bireylerin süreçteki inançlarını içerir ve bu inançlar, bireylerin davranış seçiminde ve olayları yorumlamalarında rehber işlevi görür. Sürece yönelik beklentilerin şekillendirdiği inançlarına göre seçimlerini yapan, eylemde bulunan ve olayları yorumlayan bireyler, elde ettikleri sonuçlardan tatmin olmadıklarında sürecin duygusal boyutu ortaya çıkar. Süreç içindeki deneyimler bireylerin beklentileri ile uyumsuzluk gösterdiğinde, bu uyumsuzluk başarısızlık, rahatsızlık, reddedilmişlik veya pişmanlık duygularına sebep olabilir (s. 336). Deneyimlerin beklentileri karşılamaması bireylerin bilişsel tutarsızlık yaşamalarına ve olumsuz duygular hissetmelerine sebep olarak bireylerin dengesini tehdit eder. Bu durumda bireylerin ihtiyaçları, yeniden dengeyi bulmalarına yönelik eyleme geçmektir ve bu da bir anlam oluşturma sürecini gerektirir (s. 337). Anlam oluşturma her tür kariyer geçişi süreci ile baş etmede önemli bir bileşendir. Anlam oluşturma yoluyla, geçiş sürecinde olan bireyler hem geçiş sürecini hem de süreç sonrasında kendilerini bekleyen yeni rol ve durumları yorumlama ve tanımlama için kullandıkları bilişsel

haritalarını düzenlerler. Bu düzenlemeler yoluyla, geçiş sürecindeki bireyler bilgi eksikliklerini gidererek kendileri için yeni, farklı ve özellikle de öngörülemez olanı kendi bilişsel haritalarının parçası haline getirirler. Bu sayede, geçiş sürecinde olan bireylerin içinde bulundukları bağlamı anlamlandırma ve yorumlama duyarlılıkları, olabilecekleri öngörme becerileri ve belirsizliklere karşı dirençleri artar. Bu süreci başlatan uyuşmazlığın sebebini anlar ve uyuşmazlığın giderilip dengenin nasıl sağlanacağına dair gerekli davranışların neler olduğunu fark ederler (ss. 337-338).



Şekil 3. Louis'e Göre Kariyer Geçişİ ile Başa Çıkma Süreci

Şekil 3'te Louis (1980) tarafından kariyer geçiş süreci ile baş etmede kullanılacak anlam oluşturma süreci verilmiştir. Şekil 1'de süreci başlatan tetikleyicilere (eski ve yeni rol arasındaki farklılıklar) ve bireylerin bilişsel haritalarına ek olarak anlam oluşturma sürecinde sahip oldukları içsel ve dışsal kaynaklara da yer verilmiştir. Kariyer geçiş sürecini anlamlandırma sırasında bireyler, yakın deneyimlerini anlamak için benzer durumlardaki geçmiş deneyimlerinden yararlanırlar. Ayrıca, bireylerin kişilik özellikleri ve sürece yön veren amaçları da bireylerin sahip olduğu içsel kaynaklardır. Geçiş sürecinde olan bireylerin bu süreci anlamlandırmada kullanabilecekleri dışsal kaynaklar, alternatif bakış açıları sağlayabilecek, daha önce bu tür geçişleri deneyimlemiş tecrübeli kişilerin yorumlarını ve içinde bulunulan bağlamdaki baskın kültürün de (aile desteği, gelenek-görenek) kolaylaştırıcı özelliklerini içerir (s. 338).

Louis (1980), kariyer geçiş sürecinde ortaya çıkan belirsizlik durumunda, bireylerin, yeni bağlama özgü yorumlama şemalarının eksik olmasından dolayı büyük

olasılıkla önceki rollerde ve ortamlarda geliştirilen yorumlama şemalarını kullanarak içinde bulundukları durum ve koşullara anlam yüklediklerini, bunun da uyumsuzluklara, uygunsuz veya işlevsiz yorumlamalar yapmalarına sebep olabileceğini vurgulamıştır. Yorumlama hatalarının kariyer geçişi ile baş etmeyi zorlaştıracak işlevsiz davranışlara ve tutumsal tepkilere yol açabileceğine dikkat çekmiştir. Bu durumda, başvurulabilecek zengin bir yardım kaynağı olarak daha önce benzer geçişleri yapmış, geçiş yapanların edinecekleri yeni rollerde deneyim sahibi olan kişilerle ilişkiler kurmanın önemli olduğunun altını çizmiştir. Louis (1980)'e göre, bu tür ilişkiler olmadan, geçiş sürecinde olan bireyler için anlam oluşturmaya yönelik bir girdi mevcut değildir. Bu kişiler, geçiş sürecinde olan bireylere ihtiyaçları olan arka plan bilgileri sunarak rehberlik yapabilir ve onların yeni bağlama özgü yorumlama şemaları geliştirmelerine önemli destekte bulunabilirler. Bu tarz ilişkiler kurmak, geçiş sürecinde olan bireyler için anlam oluşturma süreçlerinde kendi içsel kaynaklarını işlevsel ve yeterince kullanmalarının önünü açan dışsal bir yardım kaynağı olarak işlev görür. Daha önce benzer süreçleri deneyimleyen kişiler, geçiş sürecinde olan bireylerin ne tür bir yardıma ihtiyaç duydukları konusunda hızlı empatik tepkiler vererek önemli bir destek sağlayabilir. Bu yüzden, geçiş yapan bireylerin bu tür ilişkiler ağına yönelmeleri teşvik edilmelidir (ss. 338-339).

Özetle, Louis (1980) kariyer geçişi sürecinde olan bireylerin eski ve yeni roller, rol yönelimleri ve ortamları arasında ve yeni durumlarına ilişkin beklentiler ve deneyimler arasında farklılıklar yaşadıklarını ve bu farklılıkların, geçişin türüne ve geçiş yapan kişinin kariyer ve yaşam geçmişine bağlı olarak nitelik ve boyut kazandığını ve geçişin yarattığı sürprizler ve diğer farklılıkların anlamlandırma süreciyle aşıldığını vurgulamaktadır. Bu çerçeveye göre, anlam oluşturma sürecinde, geçiş yapan kişinin kullanabileceği kaynaklar yetersiz olabilmektedir ve bu sebeple geçiş yapanların ortam hakkında doğru tarihsel ve geniş bağlamsal bilgileri ve ortama ve role özgü yorumlama şemalarını edinme konusunda yardıma ihtiyaç duyabileceklerinin altı çizilmektedir. Bu süreçte, gerçekliğin test edilmesi için sosyal ilişkiler ağı oluşturma'nın önemi vurgulanmaktadır.

NANCY SCHLOSSBERG'İN GEÇİŞ ÇERÇEVESİNE GÖRE GEÇİŞ SÜREÇLERİ İLE BAŞA ÇIKMA

Schlossberg (2011)'e göre, geçiş sürecinde olan bireyler sıklıkla kafa karışıklığı yaşarlar ve yardıma ihtiyaç duyarlar. Genellikle kendilerini zorlayan ve yenilikler içeren

durumların istendik ya da istenmedik, planlanmış ya da planlanmamış bir şekilde ortaya çıkmasıyla bireyler geçiş sürecine girer (Anderson, Goodman ve Schlossberg, 2012). Bireyleri geçiş sürecine sokan durumlar tükenmişlik hissettikleri ve iş değişikliğine ihtiyaç duydukları ya da bu iş değişikliğine herhangi bir sebepten ötürü mecbur kaldıkları veya mecbur bırakıldıkları çalışma yaşamları ile ilgili bir durum olabileceği gibi bir boşanma süreci, yaşanılan yerden başka bir yere taşınma, ev değişikliği yapma süreci gibi günlük yaşamlarının içinde deneyimledikleri sosyal bir durum da olabilir (Schlossberg, 1981; Schlossberg, 2007). Bu durumların her biri, kapsamı, bağlamı, içeriği ve sebebi ne olursa olsun bireylerin sevme, çalışma ve eğlenme kapasiteleri ile ilişkilendirilebilir. Bireyler bu kapasitelerini kullanarak eyleme geçip, içinde bulundukları geçiş sürecinin özelliklerini kapsamlı bir şekilde araştırır, bu sürecin kendileri için anlamını kavrayıp süreç boyunca uygulayabilecekleri bir plan geliştirdiklerinde geçiş sürecinden kaynaklı ortaya çıkan problemlerle daha etkili bir şekilde baş edebilirler ve bu süreci sağlıklı bir şekilde yönetebilirler (Sargent ve Schlossberg, 1988).

Nancy Schlossberg'in geçiş dönemlerinde olan bireylere destek olmak amacıyla geliştirdiği geçiş modeli 3 ana kısımdan oluşur (Schlossberg, 2011):

1. Geçiş Sürecinin Özelliklerinin Belirlenmesi: Geçişin Tanımlanması ve Geçiş Süreci
2. Baş Etme Kaynaklarının Oluşturulması: 4S Sistemi
3. Kontrolü Ele Alma: Güçlendirici Kaynaklar

Geçiş sürecinin özelliklerinin belirlenmesi, nasıl ve ne tür bir değişimin gerçekleştiğinin, bu değişim sebebiyle ortaya çıkan zorlukların, problemlerin, fırsatların ve bütün bunların bu değişimi deneyimleyen bireylerin rollerini, kişilerarası ilişkilerini, günlük yaşam rutinlerini ve geleceğe yönelik beklentilerini ne ölçüde etkilediğinin net bir şekilde ortaya konulmasıdır. Bu aşamada, bireylerin geçiş sürecinin hangi aşamasında olduklarının da belirlenmesi önemlidir çünkü bireylerin tepkileri geçiş sürecinin başlangıcında, ortasında ve sonunda olmalarına göre farklılaşır (Anderson, Goodman ve Schlossberg, 2012).

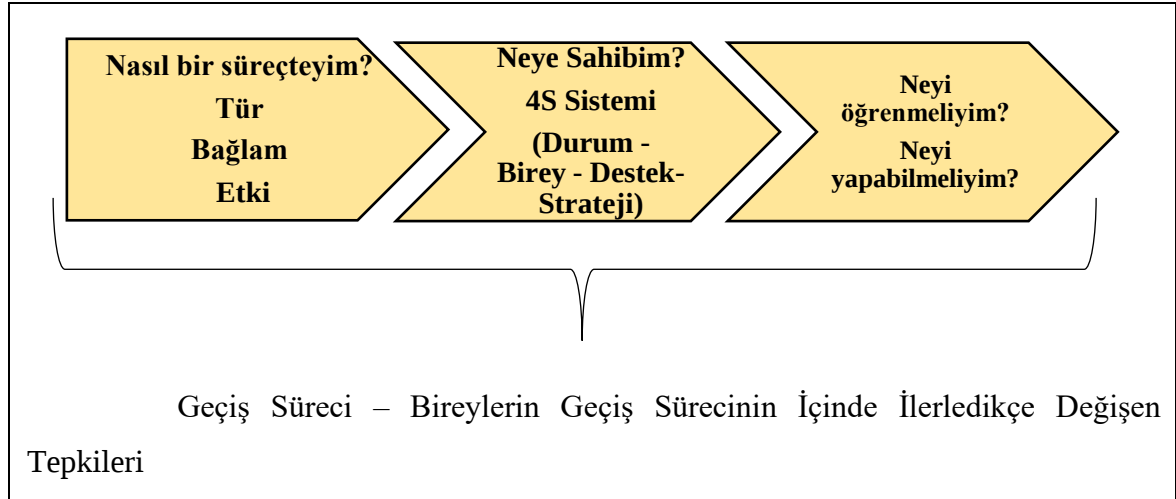
Başetme kaynaklarının oluşturulması, 4S Sistemine göre yapılır. 4S Sistemi, bireylerin geçiş süreçlerini başarılı bir şekilde yönetmeleri için sahip oldukları

kaynaklarının belirlenmesinde kılavuzluk eder. Durum (Situation), Birey (Self), Destek (Support) ve Strateji (Strategies) kavramlarından oluşan 4S sistemi, bireylerin ne tür bir geçiş sürecinde olurlarsa olsunlar ve bu geçiş sürecinin hangi aşamasında olurlarsa olsunlar, sahip oldukları kaynaklara bağlı olarak bu süreçle baş etme yöntemlerinin değişiklik göstereceğini vurgular (Anderson, Goodman ve Schlossberg, 2012).

Kontrolü Ele Alma ise geçiş sürecinde olan bireylerin 4S Sistemine göre kaynaklarını değerlendirmelerinden sonra gerekli yeni stratejilere yönelmelerini içerir. Bazı geçiş süreçleri bireylerin kontrollerinde olmasa bile bu süreçleri yönetme şekilleri bireylere bağlıdır ve bireyler süreci etkili bir şekilde yönetebilmek adına ihtiyaç duydukları bilgileri öğrenerek ve becerileri edinerek kaynaklarını güçlendirebilirler (Anderson, Goodman ve Schlossberg, 2012).

Bireylerin deneyimledikleri geçiş süreçlerine yönelik Nancy Schlossberg'in ortaya koyduğu çerçeve yaklaşımı aşağıdaki şekilde görselleştirilmiştir (Schlossberg, 2011):

Şekil 1. Nancy Schlossberg'in Geçiş Süreci Modeli



BELİREN YETİŞKİNLİK DÖNEMİNDE KARIYER GELİŞİMİ

Beliren yetişkinlik dönemi, 18-29 yaş arasındaki bireylerin deneyimlediği, ergenlikten ilk yetişkinliğe geçişte yaşanan ara bir hazırlık dönemi olarak tanımlanmaktadır (Arnett, Zukauskienė ve Sugimura, 2014). Tam olarak yetişkin yaşamına geçiş yapmadıkları için Erikson bu dönemi uzamış ergenlik ya da psikososyal

moratoryum evresi olarak adlandırmıştır (Marcia, 2002). Bu dönemde bireyler, kendilerini ergen olarak algılamazlar fakat yetişkin olduklarını da düşünmezler. Bu açıdan, beliren yetişkinlerin bu dönemdeki temel duygusunun “arada kalmışlık hissi” olduğu söylenebilir. Bu gelişim dönemi boyunca bu arada kalmışlık hissi ile baş etmeye çalışırlar. Bu arada kalmışlık hissi ile baş etmeye çalışırken, yoğun bir şekilde kendilerine odaklandıkları, aile ve akranlarıyla olan resmi, sosyal ve romantik ilişkilerinde, kariyerlerine yönelik girişimlerinde “Ben kimim?”, “Gelecekte nasıl bir yaşam istiyorum?” gibi soruların cevaplarını aradıkları, sürekli bir istikrarsızlık ve değişim içinde yeni yaşantıları deneyimledikleri, özellikle geleceğe yönelik sınırsız ihtimalin olduğu anlayışına sahip oldukları ve umut besledikleri bir gelişim döneminden geçerler (Cote, 2006; Arnett, 2015; McLean, Schucard ve Syed, 2017).

Beliren yetişkinlik dönemi, bireylerin, başta aşk ve iş olmak üzere çeşitli alanlarda yaşamları için mevcut seçenekleri keşfettikleri bir dönemdir. Bu keşifler sırasında, beliren yetişkinler kendilerine ait bir kimlik geliştirirler, yani kim olduklarına ve hayattan ne istediklerine dair duygularını netleştirirler. Hem ailelerinden kısmen ayrılmış olmaları hem de yetişkin yaşamının rollerinin kısıtlamalarından uzak olmaları sebebiyle bu yaşlardaki bireyler gelecek yaşamlarını nasıl sürdürmek istediklerine dair seçenekleri herhangi bir sorumluluk altında olmadan deneyimleme özgürlüğüne sahiptir. Aileleri ve içinde bulundukları toplum tarafından kendilerine tanınan bu özgürlük alanı içinde, “aşk”, “iş” ve “dünya görüşü” olarak tanımlanan ve birbirleri ile iç içe olan 3 alanda yaşama, insan ilişkilerine ve iş dünyasına yönelik bilgi ve deneyimlerini artırmaya çalışırlar ve bu alanlarda ergenlik döneminde başlayan kimlik gelişimleri, beliren yetişkinlik dönemi boyunca yoğunlaşır, içeriği ve yönü sürekli olarak değişir, yenilenir ve eğitim yaşamını tamamlayıp iş yaşamına geçiş yapıldığı dönemde de netleşmeye başlar. Bu açıdan bakıldığında, beliren yetişkinlik döneminin başından sonuna kadar bireyler için kendilerini, başkalarını, başkalarının ve içinde bulundukları çevreyi tanıyarak kendileri için bir yaşam tarzı oluşturdıkları bir keşif süreci olduğu söylenebilir (Arnett, 2018; Baggio, Studer, Iglesias, Daeppen ve Gmel, 2017; Tribble, 2015).

Bu keşif sürecinde, beliren yetişkinler, aile bireyleri, akranları ve temas kurdukları diğer insanlar ile deneyimledikleri sosyal ilişkilerinde kurdukları yakınlıkta kendilerine ve kimlik gelişimlerine odaklı olurlar ve “Ben nasıl bir insanım?”, “Diğerleri benim nasıl bir insan olduğumu düşünüyor?”, “Romantik bir partnerim olması için nasıl bir kişi benim için en uygundur?” gibi sorulara cevap ararlar. Bu dönem boyunca, farklı insanlarla

etkileşime girerek yakın ve samimi ilişkiler kurmak istedikleri insanlarda aradıkları kendileri için önemli özellikleri ve diğer insanlarda kendilerini rahatsız eden özellikleri fark ederler. Buna ek olarak, kendilerini iyi tanıyan başkaları tarafından nasıl değerlendirildiklerini, kendilerinin sahip olduğu ve başkaları tarafından çekici ve itici bulunan özelliklerini öğrenirler. Bu farkındalık ve öğrenmeler sonucu kendilerinin nasıl bir birey olduğuna ve yaşamlarını nasıl insanlarla geçirmek istediklerine dair fikirleri netleşmeye başlar (Schwartz, Tanner ve Syed, 2015; Nelson, 2021).

Bu kendini tanıma ve keşfetme süreci, kariyer gelişimlerine yönelik deneyimlerinde de kendini gösterir. Beliren yetişkinlik döneminde kariyer gelişimi geleceğe dönüktür. Bu dönemdeki bireyler, çeşitli çalışma seçeneklerini, kendilerini gelecekte dahil olacakları iş dünyasına hazırlayacak eğitim seçeneklerini keşfederken aynı zamanda mesleki benliklerine yönelik olarak “Ne tür bir işte başarılı olurum?”, “Uzun vadede ne tür işler bana maddi ve manevi doyum sağlar?”, “Hangi alanlarda iyiyim ve hangi alanlarda kendimi geliştirmeye ihtiyacım var?”, “Bana en uygun alanda iş bulma şansım nedir?” gibi soruların cevaplarını ararlar. Bu dönemdeki bireyler, farklı işleri veya üniversite bölümlerini denedikçe kendileri hakkında daha fazla şey öğrenirler. Yeteneklerini ve ilgi alanlarını fark ederler. Bunlara ek olarak, hangi iş alanlarında başarılı olma ihtimalinin düşük olduğunu ve ne tür işlerde çalışmak istemediklerine yönelik farkındalıkları artar (Arnett, 2018; Sharon, 2016; Wood, Crapnell, Lau, Bennett, Lotstein, Ferris ve Kuo, 2018).

Beliren yetişkinlik dönemi, bireylerin her alanda değişkenliği, istikrarsızlığı ve belirsizliği deneyimlediği ve bu yüzden dengelerinin bozulup yeniden kurulması döngüsü içinde kimliklerini inşa etmeye çabaladıkları bir dönemdir. Bu dönemde bireyler hayatlarını hangi yöne doğru ilerleteceklerine dair bir plana ihtiyaçları olduklarının farkındadırlar. Bu yüzden plan yaparlar; fakat, bu planlar mesleki ve sosyal alanlardaki deneyimleri sonucunda sürekli revizyona uğrar. Bu revizyonlar sonucu sürekli bir belirsizlik ortaya çıkar. Bu revizyonlar sayesinde kendilerini tanırlar, kendileri hakkında yeni şeyler öğrenirler ve nasıl bir gelecek istediklerini netleştirme yolunda bir adım atmış olurlar. Ancak bunu başarsalar bile, bu istikrarsızlıkla baş etmek beliren yetişkinler için kolay değildir ve içinde bulundukları belirsizlikle baş edemediklerinde sorunlar yaşarlar (Iannattone, Spaggiari, DiRiso ve Bottesi, 2024). Beliren yetişkinler için pek çok farklı gelecek mümkündür ve bu yüzden hayattaki yönleri hakkında çok az şeyin kesin olarak kararlaştırıldığı bir olasılıklar çağıdır. Bu durum bir yandan beliren yetişkinlerin geleceğe umut ile bakmalarını sağlar ve onların iyi oluşlarını artırırken diğer yandan her net kararın

başka olası bir seçenekten vazgeçmek anlamına geldiği, karar vermenin çok zor olduğu ve alınan kararların gelecekte kendilerine istedikleri yaşamı sağlayıp sağlamayacağına yönelik belirsizliğin ön planda olduğu anlamına da gelir ve onların streslerini de artırır. Bu artan stres ile etkili bir şekilde baş edilememesi beliren yetişkinlerin iyi oluşlarını olumsuz etkiler (Zorotovich, Johnson ve Anders, 2022).

Beliren yetişkinlerin kariyer gelişimi sürecinde, bu dönem boyunca yaşadıkları kariyer geçişleri de etkili olmaktadır. Beliren yetişkinlerin kariyer gelişimleri düşünüldüğünde, okuldan işe geçiş süreci (ortaöğretimden sonra eğitime devam etmeme ve bir işe girme), ortaöğretimden yükseköğretime geçiş süreci ve üniversiteden işe geçiş süreci gibi kariyer gelişimleri açısından önemli kariyer geçişleri yaşamaktadırlar (Severy, 2018). Bu geçiş süreçlerine hazır olma, geçiş süreçlerinde ortaya çıkan değişime uyum geliştirme, gerekli reaktif ve proaktif göreve yönelme davranışlarını edinme ve sergileme, gerekli akademik ve kariyerleriyle ilgili görevleri yerine getirme ve bu süreçler boyunca etkili özyönetim becerileri kullanma beliren yetişkinlerin bu geçiş süreçlerini başarılı bir şekilde tamamlamaları için gereklidir (Severy, 2018).

Beliren yetişkinlik döneminin kariyer gelişimi açısından bu özellikleri göz önüne alındığında, bu dönem boyunca bireylerin gerçekleştirmeleri gereken kariyer gelişim görevlerine yönelik girişimlerde bulunması önem kazanır (Ranta, Dietrich ve Salmela-Aro, 2014; Mannerström, Muotka ve Salmela-Aro, 2019). Amerika Birleşik Devletleri'nde uzun yıllar süren bilimsel araştırmalar sonucu oluşturulmuş lise sonrası dönemden başlayarak yetişkinlerin gerçekleştirmeleri gereken kariyer gelişim görevlerine ilişkin yeterlikler Ulusal Kariyer Gelişim Rehberi (Miller, 1992) adı altında yayınlanmıştır. Bu rehber incelendiğinde, “Kendini Tanıma”, “Eğitim ve Mesleki Keşif” ve “Kariyer Planlaması” olmak üzere 3 farklı başlık altında yer alan 12 yeterlilik belirlendiği göze çarpmaktadır. Bu 12 yeterlik incelendiğinde, genel olarak, lise eğitimi sonrasındaki bireylerin kariyer gelişimlerine yönelik “ilgilerini, yeteneklerini, değerlerini, güçlü ve zayıf yönlerini gerçekçi bir bakış açısıyla değerlendirip olumlu bir benlik algısı geliştirme ve bu olumlu benlik imajını sürdürme”, “duygularına, düşüncelerine, davranışlarına, bedensel duyumlarına ve kişilerarası ilişkilerine yönelik farkındalıklar kazanma; stres, kaygı ve çökkünlük gibi olumsuz duyguların belirtilerini tanıma, bu olumsuz duygularla baş edebilme; sosyal network oluşturabilme ve sosyal ilişkileri sürdürebilme; kendine zarar veren davranış ve düşünceleri ile baş edebilme”, “yaşam boyu öğrenme anlayışını benimseme, eğitim ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik

fırsatlar yaratma; bilgiye ulaşma ve edinilen bilgiyi değerlendirme ve yorumlama; içinde bulunulan çağın ve toplumun gerektirdiği istihdamedilebilirlik becerilerini geliştirme”, “kariyerleri ile ilgili kararlar alabilme, planlamalar yapabilme, kariyerleri ile ilgili eylemlerinin sonuçlarını değerlendirebilme; kariyer geçişlerini etkili bir şekilde yönetebilme; kariyer kararlarını toplumun ve çevrenin ihtiyaçları ile uzlaştırabilme; kariyer gelişiminin gerektirdiği rolleri alabilme ve bu rolleri sürdürebilme” ile ilgili yeterlikler kazanmaları gerektiği söylenebilir.

BELİREN YETİŞKİNLİK DÖNEMİNDE KARIYER GEÇİŞLERİ

Beliren yetişkinlik dönemi, genellikle “okuldan işe geçiş” olarak adlandırılan (Herr, 1999; Lent, Hackett ve Brown, 1999), lise eğitimi sonrası ya da üniversite mezuniyetini takiben bireylerin ilk iş deneyimlerini yaşadıkları önemli bir kariyer geçişini içerir (Arnett, 2014). İş yaşamına geçiş, beliren yetişkinlik dönemindeki bireylerin gerçekleştirmeleri gereken önemli bir kariyer gelişimi görevi olarak kabul edilmektedir (Dietrich, Parker ve Salmelo-Aro, 2012).

Beliren yetişkinlik döneminde olup üniversite eğitimine devam eden bireyler Ginzberg’in Kariyer Gelişimi Kuramına göre “gerçekçi” dönemdedir. Bu dönemde üç kariyer gelişimi basamağı vardır: keşfetme, billurlaşma ve belirleme. Üniversiteden işe geçiş aşamasının başında olan üniversite son sınıf öğrencileri bu kariyer gelişimi basamaklarından herhangi birinde olabilir (Ginzberg, 1980). Keşfetme basamağında bulunan bireyler, kendileri için olası kariyer seçenekleri arasında kararsızlık ve bu tercihlere yönelik zıt duygular yaşıyor olabilirler. Billurlaşma basamağında olanlar kariyer tercihlerini netleştirmiş ve bu tercihle ilgili adımları atmak üzere belirleme basamağına geçmiş olabilirler ya da kendilerine uygun olup olmadığını düşünmeden bir tercih yapmışlarsa sahte billurlaşma yaşıyor olabilirler. Belirleme basamağında olan bireyler ise iş dünyasının koşulları ve içinde bulundukları çevreden gelen baskıları dikkate alarak, aldıkları eğitimin ve edindikleri becerilerin kendilerine sağladıkları fırsatların farkına vararak, sosyal ve fiziki çevreleri ile etkileşim içinde kişisel değerlerine uygun gerçekçi bir meslek seçimine yönelirler ve bu seçime yönelik davranışlarda bulunurlar (Ginzberg, 1980). Hangi basamakta olurlarsa olsunlar, üniversiteden işe geçiş sürecindeki bireyler için önemli olan bireyin içinde bulunduğu bu kariyer gelişim döneminin gerekliliklerini yerine getirebilmesi için bu dönemin kendisinde oluşturduğu

duygusal yük ile etkili bir şekilde baş edebilmesi ve kişisel değerlerine uygun gerçekçi tercihleri fark etmesi için çalışması önemlidir (Cobb, 2013; Dressler, 2017).

Super'ın Yaşam Boyu Yaşam Alanı yaklaşımına göre, üniversite son sınıf öğrencileri keşfetme döneminden yerleşme dönemine doğru geçiş aşamasındadır. Keşfetme dönemi, iş dünyasına yönelik bilgilerin toplandığı ve seçeneklerin araştırıldığı bir dönemdir. Bu dönemdeki bireyler çevresini keşif yoluyla eğitsel ve kariyer alternatiflerini araştırır ve çeşitli alternatiflerin deneyimlenmesi yoluyla kendini tanıma sürecine ışık tutar. Çevreyle kurulan ilişkiler, deneyimlenen etkinlikler, yarı zamanlı işler, okul ve evde üstlenilen farklı roller aracılığıyla hem çevreyi hem de kendisini keşfeder, kendisini sınar ve bu süreç mesleki benliğin şekillenmesine katkı sağlar. Bu yönleriyle, keşfetme evresi, kariyer gelişimi açısından yaşam boyu ihtiyaç duyulan gelişimsel görevleri içermektedir (Super, 1975; Super, 1980). Keşfetme döneminde üç kariyer gelişimi basamağı vardır: billurlaşma, belirleme, uygulama. Billurlaşma alt evresi yaklaşık olarak 15-17 yaş aralığını kapsar; geçici seçimlerin yapıldığı ve bu seçimler yoluyla mesleki benlik algısının billurlaştığı aşamadır. İkinci evre ise üniversite son sınıf öğrencilerinin de bulunduğu 18-21 yaş aralığını kapsayan belirleme alt evresidir. Bu evrede, kariyer alternatiflerinin kapsamlı olarak araştırılması yoluyla mesleki tercihler belirginleştirilir. Son evre, 24 yaşına kadar süren, bir önceki alt evrede belirginleşen kariyer alternatifleri için hazırlık yapılmasını ve tercihlerin uygulanmasını içeren aşamadır. Bu evredeki deneyimler sonucu yapılan seçimlerin kişiye uygun olmadığı anlaşıldığında belirleme alt evresine geri dönülerek keşfetme döngüsü tekrarlanır. Bu açıdan bakıldığında üniversite son sınıf öğrencileri, kariyer alternatiflerini belirleme ve bu alternatiflere yönelik hazırlıklar yapma aşamasındadır (Maree ve Twigge, 2016).

Schein'in tanımladığı kariyer aşamalarına göre, üniversite son sınıf öğrencileri, iş yaşamına giriş aşamasındadırlar. Bu aşama, 16-25 yaş aralığını kapsar. Bu aşama, kişinin bir işe başlamak üzere alternatifleri araştırdığı ve bunlar içinden bir seçim yaptığı aşamadır. Kişiden, kendi ihtiyaçları ile iş dünyasının kendisinden beklentilerini uyumlaştırmaya yönelik bir anlaşma yapması beklenir. Kişi bu dönemde bu anlaşmayı yapmayı sağlayacak beceriler kazanma aşamasındadır. Bu aşamadaki kişiler, aday çalışan statüsündedirler. Eğitimlerini tamamlayıp işe geçişlerini yapmış kişiler ilk işlerini deneyimlemekte ve çalıştıkları kurumda işe yeni başlayan acemi çalışanlar statüsündedirler. Eğitimlerine devam eden grup da staj yapmakta ve iş dünyasının kendisinden beklentileri ile pratik anlamda ilk kez temas halindedirler. Bu dönemde

kişinin üstesinden gelmesi gereken gelişimsel görevler; iş arama, bir iş ya da organizasyona yönelik bilgi edinme yollarını öğrenme, işe başvurma, iş mülakatı süreçlerinin nasıl gerçekleştiğini öğrenme, işe seçme ve yerleştirme testlerini geçme ve gerçekçi bir şekilde ilk iş seçimini yapma olarak sıralanabilir (Schein, 1971; Ngope ve Coetzee, 2023; Schein ve Maanen, 2016).

Gelişimsel açıdan üniversiteden işe geçiş sürecine bakıldığında, bu sürece odaklanan kuramların önermelerinin iki kavramı vurguladıkları göze çarpmaktadır. Bu kavramlar değişimle baş etme ve seçim yapabilme kavramlarıdır. Her kariyer geçişi sürecinde olduğu gibi, üniversiteden işe geçiş süreci de bireylerin geçiş sürecinde meydana gelen değişimlere ve bu değişimler sonucu ortaya çıkan belirsizlik ve sıkıntıyla baş edebilmeleri ve bu süreç içinde sahip olduğu seçeneklerin farkına varıp bu seçenekleri değerlendirip kendileri için uygun seçimler yapabilmeleri gerekmektedir. Bu kariyer geçişi sürecinde öne çıkan kariyer gelişim görevlerinin bu iki kavram altında özetlenebileceği söylenebilir.

Beliren yetişkinlik dönemindeki bireylerin deneyimledikleri üniversiteden işe geçiş sürecinin gerektirdiği kariyer gelişim görevlerinde başarılı olmalarının uzun vadede onların hem kariyerlerini hem de psikolojik iyi oluşlarını olumlu yönde etkilediği, işe uyumlarını artırdığını ve kariyer iyimserliklerini geliştirdiği ortaya koyulmuştur (Pinquart, Juang ve Silbereisen, 2003; Litalien, Lüdtke, Parker ve Trautwein, 2013; Akkermans, Nyakanen ve Vuori, 2015). Bununla birlikte, günümüzde, beliren yetişkinlerin üniversiteden işe geçiş süreçlerinde karşılaştıkları zorlukların sayısı giderek artmaktadır (Robbins, 2018). 21. Yüzyıl çalışma dünyasının, VUCA olarak ifade edilen sürekli değişkenlik, belirsizlik, karmaşıklık ve muğlaklık özellikleri, teknolojik gelişmelerin, küreselleşmenin, ekonomik dalgalanmaların da etkisiyle istikrarsız bir ortam yaratmakta, bu da bireylerin üniversiteden iş yaşamına geçişlerini otomatik bir geçiş olmaktan çıkarmaktadır (Di Fabio ve Gori, 2016; Savickas, 2011). Özellikle, Türkiye gibi genç nüfusun fazla olduğu, ekonomik istikrarsızlıkların ve krizlerin yaşandığı ülkelerdeki beliren yetişkinlerin, üniversite sonrası işe geçiş süreçleri uzayabilmekte ve bu durum bireylerin kariyer stresini yüksek düzeyde deneyimlemelerine sebep olabilmekte, kararsızlık ve karamsarlık düzeylerini artırabilmektedir (Schwab, 2015). Bu sebeple, bu süreçteki bireylere sunulacak kariyer danışmanlığı müdahaleleri önem arz etmektedir.

SOSYAL BİLİŞSEL KARIYER KURAMI'NA GÖRE ÜNİVERSİTEDEN İŞE GEÇİŞ SÜRECİ

Sosyal bilişsel Kariyer Kuramı, özellikle üniversiteden işe geçiş sürecini açıklamak için ortaya konulmuş bir kuram değildir fakat bu gelişimsel süreci kavramsallaştırmak ve kolaylaştırmak için bir çerçeve ortaya koyabilir. Bu kurama göre üniversiteden işe geçiş bir durum ya da olay olmaktan daha ziyade bir süreçtir. Bu yüzden, bu süreçteki bireylere yapılacak müdahaleler anlık müdahalelerden çok bireylerin uzun vadeli gelişimlerini ve uyumlarını destekleyecek şekilde olmalıdır. Sosyal bilişsel kariyer kuramı, bireylerin akademik ve mesleki ilgiler geliştirdikleri, akademik ve mesleki seçimler yaptıkları ve bunların doğrultusunda, okul ve işte çeşitli seviyelerde başarılar elde ettikleri süreçleri vurgular. Buradan hareketle, sosyal bilişsel kariyer kuramı, öz-yeterlik, sonuçlara yönelik beklentiler ve hedefler gibi bireysel değişkenleri ve bu değişkenlerin diğer insanlarla olan etkileşimler ve çevresel değişkenlerle nasıl ilişkili olduğunu bireylerin kariyer gelişimi bağlamında açıklar (Lent, Hackett ve Brown, 1999).

Sosyal bilişsel kariyer kuramı işe geçiş süreçlerine yönelik keşfe dayalı/buluşsal bir model öne sürer. Sosyal bilişsel kariyer kuramının işe geçiş sürecini birbirleriyle bağlantılı ve farklı gelişimsel aşamalarda ortaya çıkan 6 süreç değişkenine vurgu yaparak ele alır. Bu değişkenler sırasıyla şu şekildedir (Kelly, 2009):

- 1- Olumlu ve gerçekçi yetkinlik ve sonuç beklentileri edinme
- 2- Akademik ve kariyer ilgileri geliştirme
- 3- İlgilerle kariyere yönelik hedefleri ilişkilendirme
- 4- Hedefleri eylemlere dönüştürme
- 5- Akademik ve mesleki beceriler geliştirme ve performans problemlerini çözme
- 6- Kişisel ve mesleki inançların gelişimini etkileyen sosyal destek ve engellerin müzakere edilmesi ve tercih edilen akademik/kariyer seçeneklerinin aranması

Ortaöğretim ve sonrasında gerçekleşen işe geçiş süreçlerinde, güçlü ve gerçekçi öz yetkinlik ve sonuç beklentilerine sahip olmak, üniversiteden işe geçiş sürecinin kolay atlatılması için gerekli zemini sağlar. Öğrenciler, kendi ilgi alanlarını netleştirdikleri ve kendilerine doyum sağlayacak kariyer alternatiflerini belirledikleri aşamada işe geçiş

süreci için adım atmaya başlayabilirler. Bu süreçte kendi öz-yetkinlik ve sonuç beklentileri, netleşen ilgileri ve belirledikleri kariyer alternatiflerinin bilişsel çarpıtmalardan ve deneyim eksikliğinden arınmış olması işe geçiş sürecini kolaylaştırır. En ideal senaryoda, öğrencilerin, liseden mezun olana kadar çalışma yaşamı ile ilgili zengin deneyimlerden geçip bu deneyimlerin ışığında mesleki ilgi alanlarını belirleyip ve bu ilgi alanları ile deneyimlerini harmanlayarak kariyer hedeflerini netleştirmeleri beklenir. Bu ideal senaryo gerçekleşmişse, bu aşamadan sonra öğrencilerin kariyer seçimlerini yapmaları ve işe geçiş süreçlerini tamamlamaları için üç gelişimsel aşamadan daha geçmeleri gerekmektedir (Stremersch, VanHoye ve Hooft, 2021):

- Kariyer hedeflerini eyleme dönüştürmek
- İlgili performans becerilerini ve istihdamedilebilirliklerini artıracak becerileri edinmek
- Algıladıkları kariyer engelleri ile nasıl baş edeceklerini ve algıladıkları kariyer desteklerinden nasıl faydalanabileceklerini planlamak

İşe geçiş sürecindeki öğrencilere yardım etme aşamasında, öğrencilerin sürece yönelik kariyer inançlarının, bakış açılarının, kendi kapasitelerine olan algılarının ve sürecin sonucunda gelecekleri noktaya yönelik beklentilerinin süreç boyunca alacakları kararları nasıl etkilediğini fark etmelerini sağlamak önem taşımaktadır. Olumlu özyetkinlik inançlarına ve gerçekçi sonuç beklentilerine sahip öğrencilerin, işe geçiş süreciyle ilgili akademik ve mesleki etkinliklere daha çok katılım gösterdikleri ve daha yüksek performans sergiledikleri ortaya koyulmuştur. Buna ek olarak, öğrencilerin ilgilerinden yola çıkarak hedeflere, hedeflerinden yola çıkarak da bu hedefleri gerçekleştirmek için gerekli eylemlere yönelmeleri algıladıkları kariyer engelleri ve desteklerinden etkilenmektedir. Bu süreçteki öğrencilerin istedikleri hedeflere ulaşmalarını zora sokacak engelleri belirlemeleri ve bu engelleri aşmak için hangi destekleri devreye sokabilecekleri, etkili baş etme stratejilerin neler olabileceği konusunda farkındalık kazanmalarına destek olmak önemlidir (Lent ve Brown, 2013).

SOSYAL ÖĞRENME ODAKLI KARIYER KURAMI'NA GÖRE ÜNİVERSİTEDEN İŞE GEÇİŞ SÜRECİ

Öğrenme, öğrenciler için, sadece işe geçiş sürecinin gerektirdiği istihdamedilebilirlik becerilerinin gelişimi için değil aynı zamanda işle ilgili

alışkanlıkların, inançların, ilgilerin ve değerlerin gelişimi açısından da gerekli olan temel bir kavramdır. Sosyal öğrenme odaklı kariyer kuramına göre, okuldan işe geçiş süreci ilgili alanyazında ekonomi biliminin ilkeleriyle açıklanmaktadır ve bu sürecin psikolojik açıdan değerlendirilmesi eksik kalmaktadır. Bu kurama göre, okuldan işe geçiş süreci, ekonomi bilimi açısından teknoloji okuryazarlığı yüksek ve yüksek düzeyde üretken işgücü sağlamayı amaç edinmiştir. Bu süreç, ekonomi biliminin öne sürdüğü “İnsan Sermayesi Kuramı”nı (human capital theory) temel alınarak kavramsallaştırılmıştır. İnsan Sermayesi Kuramı’na göre, daha iyi akademik geçmişe sahip çalışanlar iş dünyasında daha çok ilerler ve iş piyasasının istediği nitelikte insan gücü havuzu geniş olan ülkeler küresel pazarda daha etkili olurlar. Bu yüzden, bu süreçte öğrenciler, gerekli diplomaların ve sertifikaların peşine düşerler ve bu diploma ve sertifikaların derecelerine göre iş gücü içinde bir yer bulacakları fikrine kapılabilirler. Bu da öğrencilerin sürecin psikolojik boyutunu atlamalarına sebep olabilir. Bu noktada devreye girecek bir kariyer gelişimi yardımı, Sosyal Öğrenme Odaklı Kariyer Kuramı’na göre, öğrencilerin işe geçiş sürecinde yeni öğrenme deneyimlerine yönelik harekete geçmeleri üzerine yapılandırılmalıdır (Krumboltz ve Worthington, 1999).

Albert Bandura’nın sosyal öğrenme kuramını temele alan kariyer kuramı, işe geçiş sürecinde olan öğrencilerin arzuladıkları hedeflere ulaşmada ve bu süreçteki ihtiyaçlarını karşılamada içinde bulundukları çevreyle işbirliğine yatkın, aktif, zeki ve problem çözen bireyler olduğunu vurgular. Bu kurama göre, kariyer kararı verme sürecinde, bireylerin genetik donanımları ve doğuştan sahip oldukları özel yetenekler, doğumdan bu yana yaşamlarını sürdürdükleri çevrelerde deneyimledikleri ya da maruz kaldıkları koşullar ve olaylar, bu çevrelerde sürdürdükleri yaşantılar yoluyla gerçekleştikleri araçsal ve ilişkisel öğrenme deneyimleri ve son olarak da bu faktörlerin etkileşimi sonucu ortaya çıkan göreve yaklaşma becerileri, önemli rol oynar. Bu faktörlerin birbirleriyle etkileşimi, bireylerin kendi kapasiteleri, performansları, becerileri, ilgileri ve değerlerine ve dünyaya yönelik genellemelerinin biçimlenmesini sağlar. Bunların etkisiyle de bireylerin karar vermede kullanacakları göreve yaklaşma davranışları ve eylemleri şekillenir (Krumboltz ve Worthington, 1999).

Sosyal öğrenme odaklı kariyer kuramı, işe geçiş sürecindeki olan öğrencilerin geçmiş yaşantıları, toplumsal beklentiler ve öğrenme deneyimleri sonucunda ortaya çıkan kendilerine ve dünyaya yönelik değerlendirmelerin, yeni öğrenme yaşantılarıyla değişebileceğini vurgular. Öğrencilere kendilerini sabote eden genellemelerinin fark

ettirilmesi, içinde bulundukları çevrede meydana gelen olaylar ve bu çevrenin sahip olduğu koşulların kendilerine doyum sağlayacak bir yaşam kariyeri inşa etmelerinde nasıl değerlendirilebileceklerinin öğretilmesi bu kurama göre işe geçiş sürecinde hayati önem taşır (Lent ve Worthington, 2000).

Krumboltz, sürekli değişen iş dünyasına geçiş sürecinde, öğrencilerin kariyer gelişimleriyle ilgili 4 önemli ihtiyaçları olduğunu vurgular. Bu ihtiyaçları şu şekilde ifade eder (Jingwen, Talib, Jiajian, Cuiping ve Xia, 2023):

- 1- Öğrencilerin genetik donanımları, geçmiş yaşantıları, öğrenmeleri ve eylemleri sonucunda kendi kapasiteleri, becerileri, ilgileri, değerleri ve dünya hakkındaki genellemelerinin sabit olmadığını, yeni öğrenme deneyimleri sonucu yeni genellemeler yapabileceklerini fark etmeleri gereklidir. Kariyer gelişim süreçlerinin hiçbir aşamasında kariyer kararlarını mevcut özellikleri üzerinden verilmemelidir. Bir karar verme aşamasında odak, mevcut özelliklerden daha çok edinilmesi gereken yeni beceri ve ilgiler üzerinde olmalıdır. Bu durum, kariyer geçiş aşamalarında özellikle önemlidir.
- 2- Öğrencilerin, işlerin ve iş yapılış şekillerinin sürekli bir değişim halinde olduğu fikrini benimsemeleri, değişime ihtiyaç olduğunda bu değişime hazır ve açık olma açısından çok önemli ve gereklidir. İşler sabit değil dinamiktir. Öğrencilerin hem işe geçiş sürecinde hem de iş başı yaptıkları süreçte sürekli olarak değişen göreve yönelme davranışları sergilemeleri gerekeceğini bilmeleri, bunun için kendilerini hazırlamaları gereklidir.
- 3- Öğrencilerin sabit bir karar vermeye ve kendileri için gelecekte bir iş belirlemeye odaklanmak yerine sürece odaklanmaları ve eyleme geçmeleri önemlidir. Yeni öğrenme yaşantıları ve deneyimleri sonucu yeni seçim olasılıkları ortaya çıkabilir. Bu yüzden bir karar vermeye odaklanmak yerine sürecin gerektirdiği eylemleri gerçekleştirme becerilerini geliştirme çok daha önemlidir.
- 4- İşe geçiş sürecindeki öğrencilerin, bir seçim yapma problemi yerine içinde bulundukları kariyer gelişim sürecinde ortaya çıkan ilişkili bütün problemlere yönelik çözümler geliştirebilmeleri uzun vadedeki doyumlarını olumlu yönde etkileyecek önemli bir durumdur.

Krumboltz, üniversiteden işe geçiş döneminde bu dört ihtiyaca yönelik bilişsel ve davranışsal kariyer gelişimi müdahaleleri yapılarak öğrencilerin geçiş süreçlerinin

kolaylaştırılabileceğini vurgulamıştır. Bu bağlamda, sosyal öğrenme odaklı kariyer müdahalelerinin üniversiteden işe geçiş sürecinde olan öğrencilerin şu 5 grup soruyu cevaplaması için geçmiş yaşantılarını ve öğrenme deneyimlerini gözden geçirmelerinin ve yeni öğrenme deneyimleri elde etmelerinin üzerine yapılandırılması gereğini öne sürer (Jingwen, Talib, Jiajian, Cuiping ve Xia, 2023).

- 1- Kontrol odağı: Üniversiteden işe geçiş sürecindeyim. Bu süreçte, kariyerim kimin kontrolünde? Bana doyum sağlayacağını düşündüğüm yaşam kariyeri kararlarımı almamın sebepleri ne?
- 2- Kariyer Engelleri: Bu süreci etkili bir şekilde yönetmek için hangi göreve yönelme davranışlarını sergilemem gerekiyor? Bu davranışları sergilerken ne gibi engellerle karşılaşabilirim? Bu engelleri nasıl aşabilirim?
- 3- Süreç Bilgileri: Bu işe geçiş sürecini etkili bir şekilde yönetebilmem için ne bilmem gerekiyor? Bu bilgilere nasıl ulaşabilirim?
- 4- Süreç Motivasyonu: Üniversiteden işe geçiş sürecinde, gerekli göreve yönelme davranışlarını sürdürmemi sürekli kılacak motivasyonumu nasıl sağlayabilirim?
- 5- Süreç İlişkileri: Üniversiteden işe geçiş sürecimde, ihtiyacım olan sosyal ilişkileri geliştirmeyi nasıl öğrenebilirim?

İLGİLİ ÇALIŞMALAR

Üniversiteden İşe Geçiş Sürecine Yönelik Türkiye’deki Deneysel Çalışmalar

Türkiye’de üniversite öğrencilerinin katılımıyla gerçekleştirilen kariyer danışmanlığı uygulamaları son yıllarda artış gösterse de az sayıda çalışma olduğu göze çarpmaktadır. Bu bölümde etkililiği ortaya konulmuş deneysel çalışmalara yer verilecektir.

Zorbaz, Mutlu, Korkut-Owen ve Arıcı-Şahin (2020), 26 üniversite öğrencisinin katılımıyla gerçekleştirdikleri (9 deney, 10 kontrol grubu, 7 plasebo) ön-test son-test yarı deneysel çalışmalarında, Kariyer Yelkenlisi Modeline dayalı 5 oturumdan oluşan

Psikoeğitim programının deney grubundaki öğrencilerin kariyer uyumu ve iyimserlik düzeylerini artırdığını gözlemlemiştir.

Konuk (2020), 8 oturumdan oluşan Umut Odaklı Kariyer Gelişim Modeline Dayalı Psikoeğitim Programını, 15'i deney grubunda, 15'i kontrol grubunda bulunan 30 üniversite öğrencinin katılımıyla yarı deneysel olarak gerçekleştirmiş ve deney grubundaki öğrencilerin lehine olarak kariyer geleceği ve umut değişkenlerinde anlamlı farklılık olduğunu gözlemlemiştir.

Kepir Savoly (2017), 12 oturumdan oluşan, deney-kontrol gruplu yarı deneysel çalışmasında, Okuldan İşe Geçiş Becerileri Geliştirme Programının deney grubundaki üniversite son sınıf öğrencilerinin lehine kariyer uyumu ve kariyer iyimserlik düzeylerinde anlamlı artış sağladığı sonucuna ulaşmıştır.

Dönmezoğulları (2020), kariyer yapılandırma kuramına dayalı psikoeğitim programının üniversite öğrencilerinin kariyer kararı ve güçlü yönler öz yeterlilik düzeylerine etkisi isimli doktora tez çalışması kapsamında 8 normal oturum 6 atölye oturumu olmak üzere 14 oturumdan oluşan, psikoeğitim programını 16'sı deney 16'sı kontrol grubunda bulunan üniversite öğrencilerinin katılımıyla yarı deneysel olarak uygulamamış ve uygulamanın sonucunda deney grubunda bulunan öğrenciler lehine ön-test ve son-test puanları arasında anlamlı fark olduğunu gözlemlemiştir.

Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Stresine Yönelik Türkiye’de Yapılan Çalışmalar

Türkiye’de üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeylerine yönelik çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalarda öğrencilerin demografik özelliklerine göre kariyer stresi düzeyleri ve kariyer stresinin diğer değişkenlerle olan ilişkileri incelenmiştir. Bu bölümde Türkiye’deki ilgili alanyazında yer alan çalışmaların kısa özetleri verilmiştir:

Özkan (2020), üniversite öğrencilerinin yılmazlık, öz yeterlilik ve kariyer stresleri arasındaki ilişkiyi araştırdığı yüksek lisans tez çalışmasında, öğrencilerin yılmazlık ve öz yeterlilik düzeyleri ile kariyer stresleri arasında negatif yönlü anlamlı ilişki olduğunu, öğrencilerin kariyer streslerindeki artışın yılmazlık ve öz yeterlilik düzeylerini olumsuz etkilediğini tespit etmiştir. Benzer bir sonuç, üniversite öğrencilerinin kariyer stresi ile genel öz yeterlilik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği bir diğer yüksek lisans tez çalışmasında da gözlemlenmiştir. Bu çalışmada, öğrencilerin kariyer stresi genel toplam

puanları ve kariyer stresinin tüm alt boyutlarından alınan puan ortalamaları ile öğrencilerin genel öz yeterlik puan ortalamaları arasında negatif yönde korelasyon tespit edilmiştir (Koç, 2023).

Emirel ve Bozkurt (2022), bir devlet üniversitesinde 234 sigortacılık ve sosyal güvenlik bölümü öğrencisinin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmada, öğrencilerin kariyer streslerinin orta düzeyde olduğunu gözlemlemişlerdir. Bu çalışmada, kariyer stresinin en büyük kaynağının iş bulma baskısı ve iş bulma zorluğu olduğunu tespit etmişlerdir. Bunlara ek olarak, araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin ortanın biraz üstünde bir seviyede belirsizlikten kaçınma eğilimi gösterdikleri, bu eğilimin kariyer stresinin iş bulma baskısı boyutu üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bozkurt, Yemenici ve Özkara (2020), bir devlet üniversitesinin İşletme Fakültesinde kayıtlı olan 361 öğrenci üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, öğrencilerin başarı odaklı motivasyon ve özsaygı düzeyleri ile kariyer stresi düzeyleri arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu sonuca göre, İşletme Fakültesi öğrencilerinin başarı odaklı motivasyonlarının ve özsaygılarının artması kariyer stresi düzeylerini düşürmektedir ya da bunun tam tersi söz konusudur. Bu araştırmada, öğrencilerin özsaygı ve başarı odaklı motivasyon düzeylerinin kariyer stresi düzeylerini açıklaması ile ilgili yapılan regresyon analizleri sonucunda öğrencilerin özsaygı ve başarı odaklı motivasyonlarının bir arada kariyer stresi değişkeninde varyansın %31'ini açıkladığı tespit edilmiştir. Bu çalışmada, erkek öğrencilerin kariyer streslerinin kız öğrencilere göre daha yüksek olduğu, Sigortacılık ve Sosyal Güvenlik Bölümü öğrencilerinin İşletme ve Uluslararası Ticaret bölümlerindeki öğrencilere göre daha yüksek kariyer stresi düzeyine sahip olduğu, anneleri emekli olan katılımcıların, anneleri çalışan ya da çalışmayan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde kariyer stresi deneyimledikleri gözlemlenmiştir. Çalışmada kariyer stresi ile ilişkisi incelenen sınıf düzeyi, kardeş sayısı, mezun olunan lise türü, anne-baba eğitim durumu ve babanın çalışma durumu değişkenlerinde ise gruplar arasında anlamlı farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Günay ve Çelik (2019), 293 Halkla İlişkiler ve Tanıtım bölümünde eğitim gören üniversite öğrencisinin katılımı ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında, psikolojik iyi oluş, iyimserlik ve kariyer stresi değişkenleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Kariyer stresi değişkeninin 3 alt boyutundan biri olan “belirsizlik ve bilgi eksikliği” boyutunun öğrencilerin psikolojik iyi oluşu ile iyimserlik düzeylerini negatif yönde etkilediği

sonucuna ulaşmışlardır. Öğrencilerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin yarısından fazlasının, iyimserlik düzeylerinin ise %35'inin kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği tarafından açıklandığı gözlemlenmiştir. Kariyer stresi değişkeninin diğer alt boyutları olan “iş bulma baskısı” ve “dışsal çatışmalar” ile psikolojik iyi oluş ve iyimserlik arasında negatif yönlü ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu gözlemlense de bu ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir.

Yılmaz (2019), 239 eğitim fakültesi ve spor bilimleri fakültesi öğrencisinin katılımıyla gerçekleştirdiği çalışmada karma yöntem kullanarak, Okulöncesi Öğretmenliği, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık ile Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği bölümlerinde okuyan öğretmen adaylarının kariyer stresini araştırmıştır. Araştırma sonucunda, araştırmaya katılan öğretmen adaylarının orta düzeyde kariyer stresi yaşadıkları gözlemlenmiştir. Kariyer stresi değişkeninin kariyer belirsizliği/bilgi eksikliği ve dışsal çatışma alt boyutlarında cinsiyete göre farklılık gözlenmezken, iş bulma baskısı boyutunda kadın öğretmen adaylarının erkeklere göre daha yüksek düzeyde iş bulma baskısı yaşadıkları tespit edilmiştir. Katılımcıların yaşları ve sınıf seviyeleri arttıkça kariyer belirsizliği/bilgi eksikliği düzeylerinin azaldığı, rehberlik ve psikolojik danışmanlık ile okulöncesi öğretmenliği bölümünde okuyan öğrencilerin beden eğitimi bölümünde okuyan öğrencilere göre daha yüksek kariyer stresi puan ortalamalarına sahip olduğu ortaya konulmuştur. Araştırmanın nitel bulguları, katılımcıların kariyer stresi yaşamalarına sebep olan en önemli etkenin atanamama ve iş bulamama korkusu olduğunu vurgulamaktadır.

Gül den ve Akgül (2022), 500 üniversite öğrencisi üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarının sonucunda, öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerini kariyer stresinin negatif yönde ve orta seviyede anlamlı bir şekilde etkilediğini ortaya koymuşlardır. Bu sonucun, kariyer stresinin öğrencilerin kariyer verme yetkinliğinin anlamlı bir yordayıcısı olduğunu belirttiğini ifade etmişlerdir. Bu araştırmada, katılımcıların kariyer stresi düzeylerinin cinsiyet, sınıf seviyesi ve babanın eğitim düzeyi değişkenlerine göre farklılaşmadığı fakat annenin eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaştığı gözlemlenmiştir. Araştırma bulguları incelendiğinde, annenin eğitim düzeyi arttıkça öğrencilerin kariyer stresi düzeylerinin azaldığı anlaşılmaktadır.

Boğazlıyan, Yalçın ve Avşaroğlu (2023), bir devlet üniversitesinde, pedagojik formasyon eğitimine devam eden 594 katılımcı ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında, kariyer adanmışlığı ile kariyer stresi değişkenleri arasında anlamlı negatif yönlü bir ilişki

olduğunu ve kariyer stresi değişkeninin kariyer adanmışlığı değişkeninin anlamlı bir yordayıcısı olduğunu gözlemlemişlerdir. Benzer olarak, başka bir devlet üniversitesinde 483 pedagojik formasyon alan öğrenciler üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada, sürekli umut ve başa çıkma esnekliğinin birlikte kariyer stresindeki değişimin %25'ini açıkladığı, sürekli umudun kariyer stresi ile olan ilişkisinde bilişsel esnekliğin aracılığının anlamlı olduğu ve bu aracılıkta bilişsel esnekliğin alt faktörü duygular üzerinde bilişsel kontrol faktörünün etkisinin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir (Demirtaş, 2019).

Bozyiğit ve Gökbaraz (2020), Spor Bilimleri Fakültesinde öğrenim gören 280 öğrencinin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında, öğrencilerin kariyer stresi düzeylerinin orta düzeyde olduğunu, kariyer stresi düzeylerinin cinsiyet ve yaş grubu değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığını ve 4. Sınıf öğrencilerinin kariyer stresinin alt boyutu olan iş bulma baskısı puanlarının diğer sınıf düzeylerine göre daha yüksek olduğunu gözlemlemişlerdir. Bir kamu üniversitesinin Spor Bilimleri Fakültesi'nde eğitim-öğretim gören 226 öğrenci üzerinde yapılan başka bir çalışmada, öğrencilerin kariyer stresi ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının ve bu ölçeğin 3 alt boyutundan aldıkları puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı, öğrencilerin kariyer stresi ile bilinçli farkındalıkları arasında orta düzeyde negatif yönlü bir ilişkinin olduğu, bilinçli farkındalık değişkeninin kariyer stresi değişkenindeki değişimin %11'ini açıkladığı, öğrencilerin kariyer stresi kaynakları incelediğinde ise en önemli unsurun iş bulma baskısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Güngör, Soyer, Kurtipek ve Soyer, 2022).

Spor Bilimleri Fakültesinde öğrenim gören öğrencilerle yapılan bir diğer çalışmada (Güler, Siyahtaş ve Çakır, 2023) 221 öğrencinin kariyer stresi ve yaşam doyumları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu çalışmanın sonucunda, öğrencilerin orta düzeyde kariyer stresi yaşadıkları, kariyer stresinin bütün alt boyutlarıyla (kariyer belirsizliği/bilgi eksikliği, iş bulma baskısı, dış sal çatışmalar) ile yaşam doyumunu arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu, kariyer stresinin yaşam doyumundaki değişimin %14'ünü açıkladığı gözlemlenmiştir. Araştırmanın sonuçları, kariyer stresinin öğrencilerin yaşam doyumunun anlamlı bir yordayıcı olduğunu ortaya koymaktadır. Buna ek olarak, bu çalışmada, kariyer stresi ile katılımcıların demografik değişkenleri arasındaki ilişkiye yönelik bulgulara da yer verilmiştir. Katılımcıların kariyer stresi genel ortalamalarının cinsiyete göre farklılaşmadığı belirtilmiştir. Kariyer stresinin alt boyutlarından alınan puan ortalamalarının cinsiyet değişimine göre farklılaşp

farklılaşmadığını gösteren bulgular incelendiğinde kariyer belirsizliği/bilgi eksikliği (KB/BE) ve iş bulma baskısı (İBB) alt boyutlarından alınan puan ortalamalarının cinsiyete göre farklılaşmadığı, dışsal çatışmalar (DÇ) alt boyutunda ise erkek öğrencilerin puan ortalamalarının kadın öğrencilerin puan ortalamalarına göre anlamlı şekilde yüksek olduğu ortaya konulmuştur. Öğrencilerin akademik not ortalamaları değişkenine göre kariyer stresi ölçeğinden alınan genel ortalama puanlarının, KB/BE ve DÇ alt boyutlarında alınan puan ortalamalarının anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı fakat İBB alt boyutundan alından puanların farklılaştığı gözlemlenmiştir. Akademik ortalaması 2,50-3,00 aralığında olan öğrencilerin diğer öğrencilere göre düşük düzeyde İBB puanları olduğu belirtilmiştir. Refah düzeyine göre ise, refah düzeyi düşük öğrencilerin kariyer stresi puanlarının refah düzeyi orta ve yüksek olan öğrencilere göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu, bu öğrencilerin özellikle İBB boyutunda diğer boyutlara göre daha yüksek puanlar aldığı belirtilmiştir.

154 beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümü öğrencisinin katılımıyla gerçekleşen bir diğer çalışmada, öğrencilerin kariyer stresi puanlarının cinsiyete göre farklılaşmadığı, sınıf düzeyi artıkça öğrencilerin kariyer stresinin dışsal çatışma alt boyutunda aldıkları puanların anlamlı bir şekilde yükseldiği, düşük aile gelir düzeyine sahip katılımcıların orta ve yüksek aile gelir düzeyine sahip katılımcılara göre kariyer stres puanlarının anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu, katılımcıların öğretme motivasyon düzeyleri ile kariyer stresi düzeyleri arasında düşük düzeyde, negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Katılımcıların, öğretme motivasyonu ölçeğinin alt boyutları olan içsel motivasyon ve dışsal motivasyon puan ortalamaları ile kariyer stresi ölçeği alt boyutu iş bulma baskısı puan ortalamaları arasında yüksek düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu da vurgulanmıştır (Türkmen ve Bilgin, 2023). 527 beden eğitimi ve spor bölümü öğrencisinin katılımıyla gerçekleştirilen başka bir çalışmada, öğrencilerin kariyer stresi düzeyleri ile akademik motivasyonları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu, öğrencilerin kariyer stresi düzeyleri artıkça akademik motivasyon düzeylerinin azaldığı gözlemlenmiştir (Çetinkaya, 2019).

Bozyiğit ve Biçer (2024), bir kamu üniversitesinin spor bilimleri fakültesinde öğrenimlerine devam eden 389 öğrencinin katılımı ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında, kariyer kararı verme stilleri ile kariyer stresi arasındaki ilişkiyi incelemişler ve araştırmalarının sonucunda, öğrencilerin kariyer stresi düzeyleri ile dikkatli kariyer kararı verme stili düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki gözlemlerken kaçınan, erteleyici ve panik kariyer kararı verme düzeyleri ile kariyer stresi arasında pozitif yönde

anlamalı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Karar verme stillerinin hep birlikte kariyer stresi değişkenindeki değişimin %21'ini açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Akbulut (2023), üniversite öğrencilerinde kariyer stresi, beş faktör kişilik özellikleri ve Covid-19 Korkusu arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasının sonucunda, öğrencilerin kariyer stresi ile dışadönüklük ve yumuşak başlılık (uyumluluk) kişilik özellikleri arasında negatif yönlü düşük düzey, özdenetim (sorumluluk) ve nevrotiklik kişilik özellikleri arasında da pozitif yönlü düşük düzey anlamalı ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu çalışmada, öğrencilerin kariyer stresi ile deneyime açıklık kişilik özellikleri arasında anlamalı bir ilişki gözlemlenmemiştir. Öğrencilerin kariyer stresini en fazla yordayan kişilik özelliğinin nevrotiklik olduğu vurgulanmıştır. Araştırmada, katılımcıların Covid19 korkusu ve kariyer stresleri arasında ise pozitif yönlü düşük düzey anlamalı bir ilişki olduğu belirtilmiştir.

Bilgiz Öztürk ve Doğanölkü (2023), 433 üniversite öğrencisi üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında, öğrencilerin kariyer stres düzeylerinin, mükemmeliyetçilik kişilik özellikleri ile pozitif yönde, algılanan sosyal destek düzeyleri ile negatif yönde anlamalı ilişki gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır. Bu araştırmanın sonuçları, mükemmeliyetçilik ile algılanan sosyal destek değişkenlerinin bir arada kariyer stresi değişkenindeki değişimin %25ini açıkladığını öne sürmektedir.

Kahraman (2023), bir kamu üniversitesinde sağlık eğitimi alan 823 öğrencinin katılımıyla gerçekleştirdiği çalışmasında, öğrencilerin kariyer streslerinin orta düzeyde olduğunu gözlemlemiştir. Bu çalışmada, cinsiyet değişkenine göre öğrencilerin kariyer stresi toplam puan ortalamalarının anlamlı farklılaşmadığı gözlemlenmiştir. Bu sonuca karşın, gelir durumu düşük olan öğrencilerin gelir durumu orta ve yüksek düzeyde olan öğrencilere göre; akademik başarı ortalamaları kötü olan öğrencilerin akademik başarı ortalamaları orta ve iyi olan öğrencilere göre; bölümü isteyerek seçmeyen öğrencilerin bölümü isteyerek seçen öğrencilere göre; gelecek için bir kariyer hedefi olmayan ve kariyer kararsızlığı yaşayan öğrencilerin gelecekte bir kariyer hedefi olan öğrencilere göre; kariyer planlama konusunda yardıma ihtiyacı olduğunu düşünen ya da yardım almaya yönelik kararsız olan öğrencilerin, kariyer planlama konusunda yardıma ihtiyaç duymadıklarını belirten öğrencilere göre; köy/kasabada yaşayan öğrencilerin ilçe ve il merkezlerinde yaşayan öğrencilere göre hem kariyer stresi ortalama puanlarının hem de kariyer stresinin alt boyutlarından (KB/BE, İBB, DÇ) aldıkları puan ortalamalarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlara ek olarak, öğrencilerin kariyer geleceği ortalama puanları ile kariyer stresi ortalama puanları arasında negatif yönlü bir

ilişki olduğu, öğrencilerin kariyer stresi arttıkça kariyer geleceği algılarının düştüğü; kariyer stresinin öğrencilerin kariyer geleceği algılarındaki değişimin %20'sini açıkladığı gözlemlenmiştir.

Polat (2022), 430 önlisans öğrencisinin katılımıyla gerçekleştirdiği çalışmasında, kariyer stresinin kariyer kararlılığı ve psikolojik iyi oluş ile negatif yönde anlamlı bir şekilde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Bu araştırmada, katılımcıların psikolojik iyi oluşu üzerinde en fazla etkiye sahip kariyer stresi alt boyutunun kariyer belirsizliği/bilgi eksikliği boyutu olduğu gözlemlenmiştir. 105 önlisans öğrencisinin katılımıyla yapılan bir diğer araştırmada, kariyer stresinin kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği alt boyutunda cinsiyete göre anlamlı farklılık tespit edilmiş, kadınların erkeklerden daha fazla kariyer belirsizliği/bilgi eksikliği düzeyine sahip olduğu vurgulanmıştır. Buna ek olarak, gelir düzeyi arttıkça kariyer belirsizliği/bilgi eksikliği alt boyutundan alınan ortalama puanların anlamlı bir şekilde azaldığı gözlemlenmiştir. Anne-baba eğitim durumu, anne-baba çalışma durumu, sınıf düzeyi ve başarı durumu değişkenlerine göre, katılımcıların kariyer stresi düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı ortaya konulmuştur (Üzüm, Uçkun ve Uçkun, 2018). Esen (2019), meslek yüksekokulu öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmanın sonucunda, öğrencilerin kariyer stresi düzeyleri ile özyeterlilik inanç düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu, öğrencilerin özyeterlilik inançları arttıkça kariyer stresi düzeylerinin azaldığını gözlemlemiştir. Yüksel ve Açikel (2024), önlisans öğrencilerinin kariyer stresi düzeyleri arttıkça öğrencilerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin azaldığını gözlemlemiştir.

Bayrakçeken ve Buztepe (2021), 630 önlisans öğrencisi üzerinde yaptığı çalışmada, erkek öğrencilerin kadın öğrencilere göre daha yüksek seviyede kariyer stresi yaşadıklarını, okulu bitirince ne iş yapacaklarına dair bir kararı olmayan öğrencilerin diğer öğrencilere göre daha yüksek kariyer stresi puanlarına sahip olduklarını, okudukları bölümden memnun olmayan öğrencilerin memnun olan öğrencilere göre hem kariyer stresi toplam puanlarının hem de alt ölçeklerden aldıkları puanların daha yüksek olduğunu öne sürmüşlerdir. 229 önlisans öğrencisinin katılımıyla gerçekleştiren bir diğer çalışmada, öğrencilerin umut düzeyleri ve kariyer kararlılığı düzeyleri ile kariyer stresleri arasında negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu, öğrencilerin umut düzeyleri ve kariyer kararlılık düzeyleri arttıkça daha az kariyer stresi deneyimledikleri sonucuna ulaşılmıştır (Gültekin, 2022). Önlisans öğrencileri üzerinde gerçekleştirilen bir diğer çalışmada, öğrencilerin kariyer stresleri puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı, okudukları bölümü kendi arzularıyla seçen öğrencilerin seçmeyen öğrencilere göre

kariyer stresini daha az yaşadıkları, okudukları bölümden mezun olduktan sonra iş bulma konusunda umutları yüksek olan öğrencilerin umutları daha az olan öğrencilere göre kariyer stresini daha düşük düzeyde hissettikleri, öğrencilerin psikolojik iyi oluşları ile kariyer stresleri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Kariyer stresinin öğrencilerin psikolojik iyi oluşlarını yordayan önemli bir değişken olduğu ve öğrencilerin kariyerlerine yönelik stres düzeyleri arttıkça psikolojik iyi oluş düzeylerinin azaldığı gözlemlenmiştir (Yam, 2020).

Gürpınar, Emül ve Siyez (2021), bir kamu üniversitesinin eğitim fakültesinde okuyan 377 öğretmen adayının katılımı ile gerçekleştirdikleri çalışmalarının sonucunda, kariyer stresi değişkeni ile kariyer kararı verme yetkinlik beklentisi ve mesleki sonuç beklentisi değişkenleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu; öğrencilerin kariyer streslerinin artıkça kariyer kararı verme yetkinlik beklentileri ve mesleki sonuç beklentilerinin azaldığını tespit etmişlerdir. Duru ve Gültekin (2020), 284 eğitim fakültesi öğrencinin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında, öğretmen adaylarının kariyer stresi toplam puanları ile kariyer uyum yetenekleri değişkeninin kaygı, merak ve güven alt boyutları arasında düşük düzeyde, kontrol alt boyutu arasında orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Buna ek olarak, Kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin kaygı ve kontrol alt boyutlarının birlikte kariyer stresindeki değişimin %18'ini açıkladığını, bu alt boyutların kariyer stresinin önemli bir yordayıcısı olduğunu öne sürmüşlerdir. Tican (2020), 354 öğretmen adayının katılımıyla gerçekleştirdiği çalışmasında, öğrencilerin kariyer belirsizliği/bilgi eksikliği ve dışsal çatışma puanlarının cinsiyete göre farklılaştığı, bu boyutlarda erkek öğrencilerin kadın öğrencilere göre daha yüksek puan aldıkları fakat iş bulma baskısı boyutunda öğrencilerin puanlarının cinsiyete göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bunlara ek olarak, öğrencilerin girişimcilik düzeyleri ile kariyer stresi düzeyleri arasında zayıf düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

İpek, Arıcan ve Doğan (2024), 450 İlahiyat Fakültesi öğrencisinin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında, kariyer stresi ortalama puanlarının, kariyer stresinin alt boyutları olan kariyer belirsizliği/bilgi eksikliği ve dışsal çatışma alt boyutlarından alınan ortalama puanların cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı fakat iş bulma baskısı alt boyutunda kadın öğrencilerin erkek öğrencilere göre anlamlı bir şekilde daha yüksek puan ortalamalarına sahip oldukları; sınıf düzeyi arttıkça kariyer stresi puanlarının anlamlı düzeyde arttığı; ailelerinin sosyoekonomik düzeylerini ortanın altı olarak belirten katılımcıların kariyer stresi ortalama puanlarının orta ve orta-üstü gruplara göre daha

yüksek olduğunu fakat ailenin sosyoekonomik düzeyine göre kariyer belirsizliği/bilgi eksikliği alt boyutundan alınan puanların farklılaşmadığı sonuçlarına ulaşmışlardır. Bu araştırmada, okudukları bölümden memnuniyet düzeyleri yüksek olan öğrencilerin memnun olmayan öğrencilere göre daha düşük düzeyde kariyer stresi yaşadıkları gözlemlenmiştir. Bunlara ek olarak, öğrencilerin kariyer stresi düzeyleri arttıkça akademik güdülenmelerinin zayıfladığı ve bu durumun genel akademik başarılarını da düşürdüğü gözlemlenmiştir.

Çöp (2020), gastronomi bölümünde okuyan 196 öğrencinin katılımıyla gerçekleştirdiği çalışmada, kariyer stresinin öğrencilerin kariyer kararlılığı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisinin olduğunu ve kariyer kararlılığı değişkenindeki değişimin %74'ünü açıkladığını öne sürmüştür. Buna ek olarak, kariyer stresinin öğrencilerin sosyal ağ desteğini de negatif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği ve sosyal ağ değişkenindeki değişimin %47'sini açıkladığını ortaya koymuştur. Bu araştırmada, kariyer stresi ile kariyer kararlılığı arasındaki ilişkide sosyal ağ desteğinin aracı bir değişken olarak önemli bir rol oynadığı da vurgulanmıştır.

Erdoğan ve İşören (2022), bir vakıf üniversitesinin çeşitli fakültelerinde eğitim gören 345 öğrencinin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmada, erkek öğrencilerin kadın öğrencilere göre daha yüksek kariyer stresi puanlarının olduğunu, yaş değişkenine, mezun olunan lise türü değişkenine göre öğrencilerin kariyer stresi puanlarının farklılaşmadığını, okuduğu bölüme isteyerek giren öğrencilerin diğer öğrencilere göre daha düşük düzeyde kariyer stresi yaşadıkları, kariyer kararı vermede aile desteğini alan öğrencilerin bu desteği almayan öğrencilere göre daha düşük düzeyde kariyer stresi yaşadıkları sonuçlarına varmışlardır.

Torun, Çatak ve Budak (2021), bir vakıf üniversitesinde eğitim gören 290 öğrencinin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında, öğrencilerin temel benlik değerlendirmeleri ile kariyer stresleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu gözlemlemişlerdir. Buna göre, olumlu temel benlik değerlendirmelerine sahip öğrenciler diğer öğrencilere göre daha az kariyer stresi yaşamaktadırlar. Buna paralel olarak, öğrencilerin girişimcilik niyetleri ile kariyer stresleri arasında da negatif yönlü anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir. Kariyerlerine girişimci olarak devam etmek isteyen öğrencilerin kariyer belirsizliğini, dışsal çatışmayı ve iş bulma baskısını dolayısıyla da kariyerleri ile ilgili stres faktörlerini diğer öğrencilere göre daha az deneyimledikleri öne sürülmüştür.

Pamuk ve Yumak (2020), iki farklı devlet üniversitesinin matematik bölümünde eğitim gören 245 öğrencinin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında, öğrencilerin tükenmişlik düzeyleri ile kariyer stresi arasında pozitif yönlü orta düzey anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Kariyer stresi alt boyutlarından iş bulma baskısının ve dışsal çatışmanın birlikte tükenmişlik düzeyindeki değişimin %19'unu açıkladığı, kariyer belirsizliği/bilgi eksikliğinin tükenmişliği anlamlı bir şekilde yordamadığı sonuçları ortaya koyulmuştur.

Güler ve Ünal (2020), 17-35 yaş aralığında 384 lisans ve lisansüstü öğrencisinin katılımıyla gerçekleştirilen araştırmalarında, öğrencilerin kariyer stresi puanlarının cinsiyet ve eğitim durumuna göre farklılaşmadığı, öğrencilerin kariyer streslerinin en büyük kaynaklarının ise dışsal çatışma boyutunun olduğu gözlemlenmiştir. Öğrencilerin hem okullarına devam edip hem de iş hayatının kendilerinden bekledikleri deneyimi elde etmek için çalışmak durumunda olmanın ayrıca aileleri ile kariyer kararları konusunda çatışma içinde olmalarının kariyer streslerini artırdığı vurgulanmıştır.

Turpcu ve Akyurt (2018), turizm eğitimi alan 223 üniversite öğrencisinin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmaları sonucunda, öğrencilerin en önemli kariyer stresi kaynaklarının iş bulma baskısı olduğu, öğrencilerin kariyer stresi puanlarının cinsiyete göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Sönmez (2021), 210 turizm bölümü öğrencisi ile yaptığı çalışmasında, öğrencilerin kariyer streslerini artıran en önemli faktörün iş bulma baskısı olduğunu, kadın öğrencilerin erkek öğrencilere göre daha yüksek düzeyde kariyer stresi yaşadıkları, öğrencilerin yaş ve sınıf düzeyi arttıkça kariyer stresi düzeylerinin de anlamlı bir şekilde arttığı sonucuna ulaşmıştır.

Demirtaş ve Kara (2022), 410 üniversite son sınıf öğrencisi üzerinde yaptıkları çalışmalarında, kariyer stresi alt boyutları olan iş bulma baskısı ve kariyer belirsizliği/bilgi eksikliği ortalama puanlarının öğrencilerin işsizlik kaygısını yordamada etkili olduğunu, öğrencilerin bu boyutlarda aldıkları puanlar arttıkça öğrencilerin işsizlik kaygılarının da anlamlı bir şekilde arttığını gözlemlemişlerdir. 332 üniversite son sınıf öğrencisi üzerinde yapılan bir diğer çalışmada, öğrencilerin kariyer stresi puanlarının cinsiyete göre farklılaşmadığı, sosyoekonomik düzeyi düşük öğrencilerin orta ve yüksek düzey sosyoekonomik düzeye sahip olan öğrencilere göre anlamlı bir şekilde daha fazla kariyer stresi yaşadıkları, öğrencileri okudukları bölümü isteyerek seçme durumları ile kariyer stresi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu, bölümden mezun olduktan sonra iş bulma kaygısını yüksek olan öğrencilerin diğer öğrencilere göre anlamlı şekilde

daha yüksek kariyer stresi deneyimlediklerini, aile baskısının kariyer stresini artırıcı bir faktör olduğu sonuçlarına ulaşmıştı (Erdoğan, Özlük, Murat ve Şenturan, 2023).

Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Stresine Yönelik Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Yurt dışında üniversite öğrencilerinin kariyer stresi düzeylerine yönelik çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalarda öğrencilerin demografik özelliklerine göre kariyer stresi düzeyleri ve kariyer stresinin diğer değişkenlerle olan ilişkileri incelenmiştir. Bu bölümde yurt dışında ilgili alanyazında yer alan çalışmaların kısa özetleri verilmiştir:

Jung (2019), 220 Koreli hemşirelik bölümü öğrencisi üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, öğrencilerin kariyer kimliği ve eğitim görülen bölüme yönelik doyum düzeyleri ile kariyer stresi düzeyleri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu gözlemlemiştir. Bu sonuca göre, öğrencilerin kariyer kimliği puanları ve okudukları bölümden aldıkları doyum puanları arttıkça kariyer stresi puanları azalmaktadır ya da bu durumun tam tersi geçerlidir. Bu araştırmada, bu bulgulara ek olarak, kariyer kararsızlığı yaşayan öğrencilerin kariyer kararsızlığı yaşamayan öğrencilere göre daha yüksek kariyer stresi düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir. Hemşirelik bölümünde okuyan 147 öğrencinin katılımıyla gerçekleştirilen bir diğer çalışmada, kariyer stresinin kariyer kararı verme özyetkinliği, özsaygı ve meslek alanından alınan doyum gibi öğrencilerin mutluluklarını etkileyen içsel bir faktör olduğunu (Soonhee ve Sunheee, 2015); 230 hemşirelik bölümü öğrencisinin üzerinde yapılan başka bir çalışmada da öğrencilerin kariyer olgunluğu üzerinde etkili faktörlerden birinin kariyer ile ilgili konularda ortaya çıkan stres olduğunu (Sung ve Kyunghee, 2018) gözlemlenmiştir. Park ve Jeong (2016), 197 hemşirelik bölümü öğrencisi üzerinde yaptığı incelemede, öğrencilerin duygusal zeka düzeyleri ile kariyer stresi düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu, öğrencilerin duygusal zeka düzeyi arttıkça kariyer streslerinin azaldığını ya da bu durumun tam tersinin geçerli olabileceğini ortaya koymuşlardır.

Mi-Jeong ve Cha-Young (2019) sağlık bilimleri fakültesinde öğrenim gören 307 öğrenci üzerinde yaptıkları çalışmalarında, sosyoekonomik düzeyi orta ve düşük ailelerden gelen öğrencilerin akademik ve kariyer streslerinin sosyoekonomik düzeyi yüksek ailelerden gelen öğrencilere göre daha yüksek düzeyde olduğunu tespit

etmişlerdir. Bu çalışmada elde ettikleri bir diğer sonuç, sosyal destek faktörünün kariyer stresi yüksek olan öğrenciler için koruyucu bir faktör olduğudur.

Jeong-Ah ve In-A (2018) 457 üniversite öğrencisinin üzerinde yaptıkları çalışmalarında, yarı zamanlı iş deneyimin, sosyal desteğin ve ego sağlamlığının kariyer stresi üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Bu çalışmanın sonucunda, ego sağlamlığının kariyer stresi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını, yarı zamanlı iş deneyimi olmayan öğrencilerin bu deneyime sahip öğrencilere göre kariyer stres düzeylerinin daha yüksek olduğu, sosyal destek değişkeninin yarı zamanlı iş deneyimi olmayan öğrencilerin kariyer streslerini daha yüksek düzeyde etkilediği gözlemlenmiştir.

Zhang, Yu ve Liu (2022), 1077 Çin uyruklu üniversite öğrencisinin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında, öğrencilerin kariyer stresi düzeyleri ile öğrencilerin gelecekteki çalışma benlikleri (future work self) ve kariyer planlama düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ve kariyer stresinin bu iki değişken için yordayıcı etkisinin olduğunu gözlemlenmiştir. Buna ek olarak, bu çalışmada, öğrencilerin gelecekteki çalışma benlikleri düzeylerinin kariyer stresinin kariyer kararsızlığı değişkeni üzerindeki etkisinde tam aracılık rolü olduğu; kariyer stresinin kariyer planlama değişkeni üzerindeki etkisinde ise kısmen aracılık işlevi gösterdiği gözlemlenmiştir. Kore’de eğitim gören 166 Çinli üniversite öğrencisinin katıldığı bir araştırmada, kariyer stresinin, kültürel farklılıklardan kaynaklanan stres düzeyini artırdığı ve bu iki stres değişkeninin birlikte öğrencilerin depresyon düzeyini etkileyen önemli faktörler olduğu, kültürel farklılıklardan kaynaklı stres ve kariyer stresi düzeylerinin birlikte öğrencilerin depresyon düzeyindeki değişimin %51.9’unu açıkladığı vurgulanmıştır (Jeong, 2016).

Kang, Lee ve Lee (2020), 476 Güney Koreli üniversite öğrencisinin katılımı ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında, öğrencilerin özsaygı düzeyleri ile kariyer stresi ve kariyer kararsızlığı arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu, özsaygı düzeyi arttıkça kariyer stresi ve kariyer kararsızlığı puanlarının azaldığını gözlemlenmiştir. Buna ek olarak, öğrencilerin mükemmeliyetçilik düzeyleri arttıkça kariyer stresi ve kariyer kararsızlığı puanlarının da arttığı ortaya koymuşlardır. Stresle baş etme stili olarak kaçınan baş etme stiline sahip olan öğrencilerin kariyer stresi ve kariyer kararsızlığı düzeylerinin problem çözme odaklı baş etme stiline ve sosyal destek arama baş etme stiline sahip olan öğrencilere göre daha yüksek olduğunu öne sürmüşlerdir. 420 Güney Koreli üniversite öğrencisinin üzerinde yapılan diğer bir çalışmada, kadın öğrencilerin kariyer stresi düzeylerinin mükemmeliyetçilik ve depresyon düzeyleri arasındaki ilişkide aracılık işlevi olduğu vurgulanmıştır (You ve Yoo, 2021). Bu sonuca paralel olarak, 157

Koreli öğrenci üzerinde yapılan bir çalışmada, öğrencilerin kariyer stresi düzeylerinin depresyon düzeylerindeki değişimin %24'ünü açıkladığı öne sürülmüştür (Lee ve Lee, 2020).

Park ve Lee (2020), 151 üniversite öğrencisinin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında, öğrencilerin kariyer stresi düzeylerinin meslek bağlılıklarını ve akademik başarılarını olumsuz etkilediğini, öğrencilerin azim düzeylerinin bu değişkenler arasındaki ilişkide aracılık rolü olduğunu tespit etmişlerdir.

Jeong (2022), saç tasarımı bölümünde okuyan 243 üniversite öğrencisi üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasının sonucunda, kariyer stresinin öğrencilerin kariyer hazırlığı davranışlarını ve okudukları bölüme yönelik bağlılıklarını olumsuz etkileyen bir faktör olduğu gözlemlenmiş ve öğrencilerin kariyer stresleri ile etkili bir şekilde baş edebilmelerini sağlayacak bir eğitim öğretim ortamı oluşturulması gerektiği vurgulanmıştır.

Jung ve Lee (2021), 207 üniversite öğrencisinin katılımıyla gerçekleştirilen çalışmada, öğrencilerin kariyer stresi düzeyleri ile kariyer uyumu ve azim düzeyleri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu, öğrencilerin kariyer stresi düzeyleri arttıkça kariyer uyumlarının ve azimlerinin azaldığı sonucuna ulaşmışlardır. Creed, Hood ve Hu (2017), 564 üniversite 1. Sınıf öğrencisi üzerinde yaptıkları çalışmalarında, kariyer stresinin öğrencilerin kişilerarası ilişkilerinde reddetme duyarlılıklarını artırdığını, proaktif davranış gösterme düzeylerini ve mezuniyet sonrası işe girme/işe alınmaya yönelik duydukları güveni de azalttığını gözlemlenmiştir.

Hu, Hood ve Creed (2016), 317 sağlık bilimleri bölümünde okuyan üniversite öğrencisinin katılımıyla gerçekleştirdiği çalışmada, öğrencilerin kariyer hedeflerine, bu hedefe yönelik ilerleme ve bu konuda kendilerini geliştirmeye yönelik aldıkları negatif geribildirimlerin öğrencilerin kariyer hedef uyumsuzluklarını artırdığı ve bunun da yüksek düzeyde kariyer stresi yaşamalarına sebep olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada, sosyoekonomik düzeyi düşük ailelerden gelen öğrencilerin, sosyoekonomik düzeyi orta ve yüksek ailelerden gelen öğrencilere göre olumsuz geribildirimlerden daha fazla etkilendiği, kendilerine belirledikleri kariyer hedeflerine yönelik daha fazla uyumsuzluk yaşadıkları ve bu durumun kariyer stresini daha yüksek düzeyde deneyimlemelerine yol açtığı gözlemlenmiştir.

457 üniversite öğrencisinin katılımıyla gerçekleştirilen bir çalışmada, eğitimleri sırasında yarı zamanlı işlerde çalışan öğrencilerin çalışmayan öğrencilere göre daha fazla iş bulma baskısı hissettikleri fakat kariyer stresi ortalama puanlarının anlamlı bir şekilde

daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Bunlara ek olarak, bu çalışmaya katılan öğrencilerin algılanan sosyal destek düzeyleri, yarı zamanlı işlerde çalışmayan öğrencilerin kariyer stresi puanlarının, yarı zamanla işlerde çalışan öğrencilerin kariyer stresi puanlarına göre daha çok etkilediği ve algılanan sosyal destek düzeyi artıkça kariyer stresinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır (Kim ve Kim, 2018).

Lee (2015), 293 üniversite öğrencisinin katılımıyla gerçekleştirdiği çalışmasında, öğrencilerin kariyerleriyle ilgili stres düzeylerinin kariyer seçimine bağlılıklarını ve kariyer kararı verme özyetkinliği düzeylerini olumsuz yönde etkilediğini gözlemlemiştir. Buna göre, öğrencilerin kariyer stresleri artıkça kariyer seçimlerine bağlılıkları ve kariyer kararı verme öz yetkinlikleri azalmaktadır.

Yum, Ko ve Kim (2014), dış hekimliği fakültesinde okuyan 365 öğrenci üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında, sosyoekonomik düzeyi düşük ailelerden gelen öğrencilerin sosyoekonomik düzeyi orta ve yüksek düzey ailelerden gelen öğrencilere göre daha yüksek düzeyde kariyer stresi yaşadıklarını, öğrencilerin okudukları bölümden aldıkları doyum düzeyi azaldıkça kariyer stresi düzeylerinin arttığını ortaya koymuşlardır. Bu araştırmada, öğrencilerin kariyer stresi düzeyi ile SCL-90-R (psikolojik belirti tarama listesi) puanları arasında pozitif bir korelasyon olduğunu, öğrencilerin kariyer stresi düzeyleri artıkça daha fazla psikolojik belirti gösterdikleri gözlemlenmiştir.

Bae (2015), 225 havacılık bölümü öğrencisinin katılımı ile gerçekleştirdiği çalışmasının sonucunda, öğrencilerin kariyer stresi düzeyinin kariyer kararlılığı düzeylerini olumsuz etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Buna ek olarak, öğrencilerin algıladıkları kariyer engelleri düzeylerinin kariyer kararlılıkları üzerinde etkisinde kariyer stresinin düzenleyici bir etkisi olduğu gözlemlenmiştir.

Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Katılımına Yönelik Türkiye’de ve Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Türkiye’de üniversite öğrencilerinin kariyer katılımına yönelik yapılmış doğrudan bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Yurt dışındaki çalışmalar incelendiğinde de, doğrudan bu değişkene yönelik üniversite öğrencileri ile yapılan sınırlı sayıda çalışma olduğu gözlemlenmiştir.

Hirschi, Freund ve Herrmann (2013), 2854 üniversite öğrencisi, 561 çalışan ve 141 üniversite mezunu iş arayan bireyin katılımı ile gerçekleştirdiği Kariyer Katılımı

Ölçeği Geliştirme çalışmasında, özellikle niversite ğrencilerinde, kariyer katılımının kariyer benliği netliği ve kariyer zyetkinlik inançları değişkenleriyle olumlu yönde ilişkili olduğunu gözlemlemiştir.

Kim, Jang, Jung, Lee, Puig ve Lee (2014), 217 niversite ğrencisi üzerinde yaptıkları çalışmada, kariyer katılımı değişkeninin planlanmış şans, kariyer kararı verme özyetkinliği ve kariyer kararı netliği değişkenleri ile pozitif yönlü ilişkili olduğu sonucuna varmıştır.

Petruzzello, Antonio, Chiesa ve Mariani (2022), 276 niversite öğrencisinin katılımı ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında, üniversitedeki ğretim elemanlarından destek gördüğünü düşünen öğrencilerin kariyer katılımı düzeylerinin destek görmediğini düşünen öğrencilere göre daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

Sou, Yuen ve Chen (2022), 610 niversite ğrencisi ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında, kariyer uyumu ile kariyer katılımı değişkenleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu; sosyal kapital değişkeni ile kariyer katılımı değişkeni arasındaki ilişkide kariyer uyumunun orta düzeyde bir aracılık etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Baluku, Mugabi, Nansamba, Matagi, Onderi ve Otto (2021), 516 son sınıf öğrencisiyle gerçekleştirdikleri çalışmalarında, öğrencilerin işe geçiş sürecindeki kariyer katılımı düzeylerinin bu sürece hazır oluşlarını ve algıladıkları istihdamedilebilirlik düzeyleri üzerinde olumlu yönde etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

BÖLÜM 3

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve çözümlenmesi ve araştırma kapsamında geliştirilip uygulanmış Üniversiteden İşe Geçişe Hazırlık Psikoeğitim Programı'nın tasarım ve uygulama sürecine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Araştırma Modeli

Araştırmacı tarafından geliştirilen Üniversiteden İşe Geçişe Hazırlık Psikoeğitim Programının üniversite öğrencilerinin kariyer stresleri ve kariyer katılımları üzerine etkisinin incelendiği bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden deneysel araştırma deseninden faydalanılmıştır. Araştırmanın tasarımında, gerçek deneysel desenlerden Solomon 4 grup deneysel deseni kullanılmıştır. Bu desen, Richard Solomon tarafından 1949 yılında geliştirilmiştir. Solomon dört gruplu tasarımı, ön testin olası etkisini ortadan kaldırmaya yönelik bir girişimdir. Deneklerin dört gruba rastgele atanmasını içerir. Gruplardan ikisi ön teste tabi tutulur ve ikisi test edilmez. Ön teste tabi tutulan gruplardan biri ve ön teste tabi tutulmayan gruplardan biri deneysel uygulamaya tabi tutulur. Daha sonra dört gruba da son test uygulanır (Fraenkel, 2022, s. 266). Solomon 4 gruplu desen Tablo 1'de gösterilmiştir:

Tablo 1. Solomon 4 gruplu deneysel desen

Gruplar	Katılımcılar	Ön-test	İşlem	Son-test
Deney 1	Seçkisiz/Rast gele	√	X	√
Deney 2	Seçkisiz /Rast gele	-	X	√
Kontrol 1	Seçkisiz /Rast gele	√	-	√
Kontrol 2	Seçkisiz / Rast gele	-	-	√

Bu çalışmada, Kariyer Stresi Ölçeği ile Kariyer Katılımı ölçeği kullanılarak elde edilen katılımcıların kariyer stresi ve kariyer katılımı düzeyleri araştırmanın bağımlı değişkenleri, katılımcıların kariyer stresi düzeylerini azaltmak ve kariyer katılımı

düzeylerini artırmak amacıyla uygulanan Üniversiteden İşe Geçişe Hazırlık Psikoeğitim Programı ise araştırmanın bağımsız değişkenidir. Araştırma kapsamında geliştirilen ve araştırmanın bağımsız değişkeni olan programın araştırmanın bağımlı değişkenleri üzerinde etkisinin belirlenmesi amacıyla 2 deney grubu ve 2 kontrol grubu oluşturulmuş, deney ve kontrol gruplarının birine hem ön-test hem son-test uygulaması yapılmıştır. Diğer deney ve kontrol gruplarına ise sadece sontest ölçümleri uygulanmıştır. Deney işleminin bitiminden 6 hafta sonra hem deney gruplarına hem de kontrol gruplarına Kariyer Stresi Ölçeği ve Kariyer Katılımı Ölçeği tekrar uygulanarak izleme çalışması yapılmıştır. Araştırma kapsamında uygulanan işlemler Tablo 2’de gösterilmiştir:

Tablo 2. Araştırma Kapsamında Uygulanan Solomon 4 grup deney deseni

Grup		Ön-test	İşlem	Son-test	İzleme
Deney 1	12 katılımcı	Kariyer Katılımı Ölçeği (KKÖ)	Üniversiteden İşe Geçişe Hazırlık Programı	KKÖ	KKÖ
				KSÖ	
		Kariyer Stresi Ölçeği (KSÖ)		Program Değerlendirme Formu	
Deney 2	12 katılımcı	-	Üniversiteden İşe Geçişe Hazırlık Programı	KKÖ	KKÖ
				KSÖ	
				Program Değerlendirme Formu	
Kontrol 1	12 katılımcı	Kariyer Katılımı Ölçeği	-	KKÖ	KKÖ
				KSÖ	
		Kariyer Stresi Ölçeği			
Kontrol 2	12 katılımcı	-	-	KKÖ	KKÖ
				KSÖ	

Çalışma Grubu

Araştırma, 2023-2024 Akademik Yılı Güz Dönemi'nde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu, 24'ü deney gruplarında, 24'ü kontrol gruplarında yer alan 48 öğrenci oluşturmaktadır. Katılımcıların tamamı çeşitli üniversitelerde farklı bölümlerde yükseköğrenimlerine devam eden 3. ve 4. sınıf öğrencilerinden oluşmaktadır. Katılımcıların cinsiyet, yaş, üniversite eğitimlerine devam ettikleri bölüm ve sınıf bilgileri Tablo 3'te gösterilmiştir:

Tablo 3. Çalışma Grubunun Yaş, Cinsiyet, Fakülte ve Sınıf Bilgileri

Değişken	Kategori	Deney 1 n	Deney 2 n	Kontrol 1 n	Kontrol 2 n
Cinsiyet	Kadın	5	5	5	5
	Erkek	7	7	7	7
	Toplam	12	12	12	12
Yaş	20-21	3	2	3	3
	22-23	6	6	5	7
	24-25	3	3	3	2
	26-27	-	1	1	-
	Toplam	12	12	12	12
Fakülte	Fen Edebiyat	6	7	5	4
	Siyasi Bil.	3	2	3	4
	İletişim	1	1	1	2
	Hukuk	1	1	1	1
	Mühendislik	1	1	2	1
	Toplam	12	12	12	12
Sınıf	3.Sınıf	6	6	6	5
	4.Sınıf	6	6	6	7
	Toplam	12	12	12	12

Tablo 3'te verilen bilgiler incelendiğinde, araştırmaya toplam 48 üniversite öğrencisinin katıldığı, bu 48 katılımcının 28'inin erkek 20'sinin kadın olduğu, 23'ünün üniversite 3. sınıf, 25'inin ise üniversite 4. sınıf öğrencisi olduğu anlaşılmaktadır. Yaş

değişkenine göre incelendiğinde ise katılımcıların 20-26 yaş aralığında olduğu gözlemlenmiştir. Araştırmaya katılan öğrencilerin 22'si Fen-Edebiyat Fakültesi, 12'si Siyasi Bilgiler Fakültesi, 5'i İletişim Fakültesi, 4'ü Hukuk Fakültesi, 5'i ise Mühendislik Fakültesi öğrencisidir.

Solomon 4 grup deneysel deseni ön test etkisini inceleyen bir model olduğu için, Deney 2 ve Kontrol 2 gruplarında bulunan katılımcılara ön test uygulanmamıştır. Bu durumda ön test sonuçlarına göre grupların eşitlenmesi durumu ortadan kalkmaktadır. Bu durumda, katılımcıların demografik özelliklerine göre blok tasarım modeli kullanılarak katılımcılar deney ve kontrol gruplarına atanabilmektedir. Rastgele blok tasarım ile atamada, katılımcılar belli değişkenlere göre bloklaştırılıp deney ve kontrol gruplarına dağıtılmaktadır (Crano ve Brewer, 2002). Bu araştırma kapsamında, araştırmaya katılmak için gönüllü olarak başvuru yapan 76 üniversite öğrencisi, cinsiyetlerine göre erkek ve kadın olarak, üniversite 3. Sınıf ve 4. Sınıf öğrencisi olmalarına göre ve okudukları bölümlere göre bloklar halinde değerlendirilmiş ve deney ve kontrol gruplarına rastgele blok tasarımı modeli kullanarak atanmışlardır. Deney ve kontrol gruplarının mümkün olduğunca homojen olması için birbiriyle ilişkili bölümler, kadın erkek sayısı, üniversite 3. ve 4. Sınıf öğrencilerinin sayısı dikkate alınarak deney ve kontrol grupları oluşturulmaya çalışılmıştır.

Bu çalışmada, araştırmanın iç ve dış geçerliğine yönelik değerlendirmelere özen gösterilmiştir. Araştırmanın uygulandığı yerin fiziki koşulları dikkatle düzenlenmiş, temizlik, ferahlık, aydınlık gibi koşullar sağlanmıştır. Oturumlar, katılımcılarla işbirliği kurularak herkes için en uygun gün ve saatlerde, haftada 1 kez ve maksimum 2 saat sürecek şekilde planlanmış, oturumlarda katılımcıların ihtiyaçlarına göre molalar verilmiştir. Ayrıca, programın uygulayıcısı 2012 yılından beri grup çalışmaları yürütmüş, 17 yıldır üniversite öğrencileri ile çalışma deneyimine sahip uzman bir psikolojik danışmandır. Araştırma, katılımcıların 2023 yaz aylarında psikodrama çalışmalarına ve psikoeğitim çalışmalarına belli aralıklarla katıldıkları özel bir kurumda gerçekleştirilmiştir. Bu yüzden, katılımcıların uygulamanın gerçekleştirdiği kuruma yönelik aşinalıkları oldukları söylenebilir. Bu özellikler açısından, araştırmanın dış koşullar geçerliliği ve ekolojik geçerliğine yönelik oluşabilecek problemler önlenmeye çalışılmıştır.

Katılımcılar belirlenirken gönüllük ilkesine göre hareket edilmiştir. Araştırmaya katılmaya gönüllü olan katılımcılar ile bir ön görüşme yapılmış ve katılımcılara araştırma hakkında yeteri kadar bilgi sunulmuştur. Bilgilendirmeler, yazılı ve sözlü olarak her katılımcıya aynı şekilde yapılmıştır ve oluşabilecek bir beklenti etkisi ile ilgili gerekli önlemler alınmıştır.

Araştırmaya katılan öğrencilerin tamamı, Ankara ili içindeki üniversitelerin çeşitli fakültelerinde öğrenimlerine devam eden 3. ve 4. Sınıf öğrencilerinden oluşmaktadır. Deney grubu ve kontrol gruplarına atamaları rast gele bloklama deseni ile yapılmıştır. Hem deney gruplarındaki hem de kontrol grubundaki öğrencilerin üniversite eğitimlerini devam ettirdikleri bölümler dikkate alınarak bloklamalar oluşturulmuş ve eşleştirilmiştir. Bu sayede birbirine benzer eğitim ve öğretim yaşantısına sahip oldukları söylenebilir. Katılımcıların herhangi bir psikiyatrik tanılarının ve devam eden bir psikolojik destek süreçlerinin olmamasına, psikiyatrik bir ilaç kullanmıyor olmalarına, herhangi bir kronik rahatsızlıklarının olmamasına dikkat edilmiştir. Bu sayede, katılımcı geçmişine yönelik oluşabilecek tehditler azaltılmaya gayret edilmiştir.

Araştırma kapsamında kullanılan deneysel desen gereği, gruplara rast gele atamalar ön-test uygulamasından önce yapılmıştır. Bu yüzden ön-test puanlarına göre eşleme mümkün olmamıştır. Fakat, katılımcıların ön-test puanları incelendiğinde, uç değerlerde puanların olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca, kullanılan araştırma modelinin güçlü yanı ön-test uygulanmayan bir deney bir de kontrol grubunun olmasından dolayı ön-test etkisinin de kontrol altına alınabilmesidir. Bu durumlar göz önüne alındığında, merkeze yönelme ya da istatistiksel regresyon probleminin önüne geçildiği söylenebilir.

Deneysel işlem süreci boyunca deney gruplarında ve kontrol gruplarında katılımcı kaybı olmamıştır. Katılımcıların deney ve kontrol gruplarına atanmalarından sonra, ön-test uygulamaları yapılmış, daha sonra deney gruplarına araştırma kapsamında geliştirilen program uygulanmış, daha sonra bütün gruplardan son-test ölçümleri alınmıştır. Bu aşamadan 6 hafta sonra da deney ve kontrol gruplarında izleme ölçümleri yapılmıştır. Araştırma boyunca, ön-test, son-test ve izleme ölçümleri aynı ölçme araçları kullanılarak, aynı sırayla, aynı şekilde ve araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu uygulamalarla, zamansal, çevresel ve ölçme süreçlerinden kaynaklanabilecek problemler önlenmiştir. Bu durumlara ek olarak, deneysel araştırmalarda, neden sonuç ilişkisinin kurulabilmesi

bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenlerden önce gelmesi koşulu, araştırma kapsamında geliştirilen ve araştırmanın bağımsız değişkeni olan Üniversiteden İşe Geçişe Hazırlık Psikoeğitim Programı uygulandıktan sonra araştırmanın bağımlı değişkenleri olan kariyer stres düzeyi ve kariyer katılımı düzeyindeki değişimler istatistiksel olarak belirtilmiş ve bu sayede öncelik sırası belirsizliğine ilişkin bir tehdidin oluşması engellenmeye çalışılmıştır.

Araştırmacının Rolü

Araştırmacı, 2007 yılından bu yana üniversitelerde görev yapmaktadır. 16 yılı aşkın süredir hemen hemen bütün fakülte, yüksekokul ve meslek yüksekokulu bünyesinde dersler vermekte, üniversite öğrencilerine akademik danışmanlık yapmaktadır. Bu açıdan üniversite öğrencilerine yönelik yoğun bilgi, deneyim ve gözlemleri vardır. Dünya Bilişsel ve Davranışçı Terapiler Akademisi ve Avrupa Birliği Bilişsel Davranışçı Terapiler Derneği'ne bağlı olarak Türkiye'deki bilişsel davranışçı terapiler alanında akredite bir kurum olan Bilişsel Davranışçı Terapiler Derneği'ne tarafından verilen 300 saati aşkın kuramsal eğitime ve 200 saati aşkın süpervizyon eğitimine katılmıştır. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Danışmanlığı Tezsiz Yüksek Lisans Programını “Üniversiteden İş Yaşamına Geçiş Sürecinde Öğrencilerin Yaşadığı Kariyer Stresi” isimli projesi ile 2022 yılında tamamlamıştır. Bunlara ek olarak, araştırmacı İstanbul Psikodrama Derneği'ne bağlı Pusula Psikodrama Derneği'nde 2022 yılı Mayıs ayından bu yana 200 saate yakın uygulamalı Psikodrama Temel Eğitimi tamamlamıştır. Pozitif Psikoterapi eğitimine devam etmektedir. Bunlara ek olarak, Kabul Kararlılık Terapisi, Mindfulness Temelli Stres Azaltma Programı, Yaşam için Mindfulness Temelli Bilişsel Davranışçı Terapi ve Pozitif Bilişsel ve Davranışçı Terapi eğitimlerine katılmıştır. 2011 yılından bu yana aktif olarak hem bireysel hem de grupla psikolojik danışma uygulamaları yapmakta, bu alanlarda akredite eğitimlere katılmakta, profesyonel süpervizyon desteği almaktadır. Doktora eğitimi sırasında, Kariyer Danışmanlığı Kuramları, Kariyer Danışmanlığı Uygulamaları, Grupla Psikolojik Danışma Uygulamaları derslerini almış ve bu derslerin hepsinde üniversite öğrencilerine yönelik süpervizyon altında psikolojik danışma uygulamaları yapmıştır. Kariyer Danışmanlığı Uygulamaları dersinde Ankara Üniversitesi Kariyer Merkezi'nde merkeze başvuran öğrencilere kariyer danışmanlığı hizmeti vermiştir. Halen aynı merkezde,

Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi'ne kayıtlı kariyer danışmanı olarak görev yapmaktadır.

Üniversiteden İşe Geçişe Hazırlık Psikoeğitim Programı

Bu araştırma kapsamında, araştırmacı tarafından “Üniversiteden İşe Geçişe Hazırlık Psikoeğitim Programı” geliştirilmiş ve geliştirilen program deney gruplarına uygulanmıştır. Program geliştirilirken Nazlı'nın (2019) ortaya koyduğu tasarlama süreci takip edilmiştir. Üniversiteden İşe Geçişe Hazırlık Psikoeğitim Programı'nın tasarlama süreci, “programın alt yapısının hazırlanması” ve “programın dört ögesinin (kazanımlar, içerik, süreç, değerlendirme)” olmak üzere iki temel aşamayı içermektedir.

Programın Alt Yapısının Hazırlanması

Üniversiteden İşe Geçişe Hazırlık Psikoeğitim Programı'nın alt yapısını hazırlama sürecinde, öncelikle kariyer danışmanlığı müdahalelerinin etkililiğinin değerlendirildiği meta-analiz çalışmaları incelenmiştir. Bu meta-analiz çalışmalarında kariyer danışmanlığı müdahalelerinin süresi, oturum sayısı, oturum içerikleri ve oturumlarda kullanılan yöntemlere yönelik bulgular ve öneriler göz önünde bulundurulmuştur. Kariyer geçişlerini ve üniversiteden işe geçiş sürecini açıklayan kuramlar analiz edilmiş, Türkiye'de ve yurt dışında üniversite öğrencilerine yönelik uygulanan kariyer gelişimi müdahaleleri incelenmiştir. Bu aşamalardan sonra, geliştirilecek programın temellendirileceği kuramlar belirlenmiş, bu kuramların ve ilgili alanyazındaki bulguların ışığında programın oturum sayısı, kazanımları, içeriği, kullanılacak yöntemler ve etkinlikler belirlenmiş ve program geliştirilmiştir.

Kariyer danışmanlığı müdahalelerinin etkililiğinin incelendiği meta-analiz araştırmaları, müdahalelerin mesleki benlik, kariyer olgunluğu, kariyer kararlılığı, kariyer kararı verme yetkinliği, kariyer uyumu ve kariyer geleceği değişkenleri üzerinde istatistiksel olarak çeşitli düzeylerde anlamlı farklılık oluşturduğunu fakta buna karşın algılanan kariyer desteleri, algılanan kariyer engelleri ve sonuç beklentileri değişkenleri üzerinde anlamlı farklılığa yol açmadığını ortaya koymuştur. Kariyer müdahalelerinin 4 ya da 5 oturumdan sonra etkisinin azaldığını, en etkili müdahalelerin 4 ve 5 oturumluk müdahaleler olduğu belirtilmiştir. Müdahaleler, katılımcılara el kitabının ya da çalışma

kitapçıklarının verilmesi, öz-bildirime dayalı ilgi çekici ve düşündürücü ölçek ve envanterlerin kullanılması, psikolojik danışmanın desteğini hissetme, mesleki değerlerin belirlenmesi, psikoeğitim ve iş dünyası ile ilgili bilgilendirmelerin ise faydalı sonuçlar verdiği belirtilmiştir (Lagner, Nannini ve Caputo, 2018; Brown, 2017; Wang, Luan, Zhao ve Ma; 2023; Baker, 1998; Whiston, Li, Mitts ve Wright, 2017). Bu veriler program hazırlanırken dikkate alınmıştır.

Türkiye’deki çalışmalar incelendiğinde, üniversiteden işe geçiş sürecinde olan öğrencilere yönelik Kariyer Yapılandırma Kuramı, Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, Kariyer Yelkenlisi Modeli, Umut Odaklı kuramları, Karakter güçlerine odaklı kuramlara dayalı grupla kariyer müdahalelerinin olduğu gözlemlenmiştir (Dönmezoğulları, 2020; Zorbaz, Mutlu, Owen ve Şahin, 2020; Önal ve Yeşilyaprak, 2020; Konuk, 2022, Kepir-Savoly, 2017). Çalışmaların bazılarında yurt dışında uygulanan programlar Türkiye’ye uyarlanarak kullanılmıştır. Bu çalışmalara ek olarak, Türkiye’de İşkur tarafından üniversite öğrencilerine sunular İş Kulübü programı mevcuttur. Ayrıca üniversitelerde yürütülen Kariyer Planlama Dersi, Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi ve üniversitelerin Kariyer Merkezleri işbirliği ile yürütülmektedir. Bu müdahalelerin hepsi öğrencilere işe arama, işe başvurma, iş mülakatına girme, özgeçmiş yazma gibi istihdam becerileri kazandırmaya yönelik oturumlar vardır. Bunlara ek olarak, kendi ilgi, yetenek ve mesleki değerlerini inceleme, arzuladıkları işlere yönelik bilgi edinme, kısa ve uzun vadeli planlar oluşturma, karşılarına çıkabilecek engelleri ve bu engelleri aşmada kendilerine yardım edebilecek kaynakları belirleme gibi içeriklere odaklanan uygulamalar yapılmaktadır. Bu programlar detaylı bir şekilde incelenmiş, bu müdahalelerde üniversiteden işe geçiş sürecinin psikolojik yüküne vurgunun dolaylı olarak yapıldığı fark edilmiştir. Bireylere proaktif davranışlara yönelme becerileri kazandırmaya daha çok vurgu yapıldığı gözlemlenmiştir. Buradan hareketle, bu araştırma kapsamında geliştirilen Üniversiteden İşe Geçiş Hazırlık Psikoeğitim Programının içeriği hazırlanırken bu kariyer geçiş sürecinin psikolojik yükü ile baş etmede öğrencilerin kullanabileceği stratejilere daha fazla yer verilmiştir.

Üniversiteden işe geçiş süreci, kariyer gelişim kuramları açısından incelendiğinde, öğrenciler için belirsizlik içeren, belirsizliğin oluşturduğu sıkıntıyla başetme, sonuçları düşünüp kaygılarını artırmak yerine kendi kontrollerinde olan sürece odaklanma, kendi kendilerini sabote eden duygu ve düşüncelerini düzenleyebilme

becerileri geliştirmeleri hem reaktif hem de proaktif davranışlar sergilemeleri gereken bir sũreçtir. Üniversiteden işe geçiş sũrecinin, duygusal, davranışsal ve bilişsel boyutlarına odaklanırken bu sũreçteki öğrencilere “belirsizliğe tahammũlsũzlũk”, “sıkıntıya tolerans”, “ruminasyonu durdurma”, “duygu dũzenleme”, “kendi kendini sabote eden dũřũncelerle baş etme”, “işlevsel davranış repertuarı geliştirme” gibi becerileri yaşantısal etkinliklerle öğretme konusunda Sũreç Odaklı Bilişsel Davranışsal Terapilerin varsayımlarından faydalanılmıştır.

Üniversiteden işe Geçişe Hazırlık Psikoeğitim Programının hazırlanmasında temel alınan kuram, Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramıdır. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, “ilgi modeli”, “seçim modeli”, “performans modeli”, “memnuniyet modeli” ve “zynetim modeli” olmak üzere 5 model içerir. Bu modellerin ilk drdũ, okul seçimi, blũm seçimi, iş seçimi, bu seçimleri yaparken gösterilecek davranışlar gibi kariyer gelişiminin daha çok içeriğine odaklanırken “zynetim modeli” kariyer gelişiminin bir sũreç olduğunu vurgular ve bu sũreci ön plana alır (Lent ve Brown, 2013). Bu sebeple, bu araştırma kapsamında geliştirilen psikoeğitim programında Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı’nın zynetim Modeli temel alınmıştır. Bu modele göre, kariyer gelişimi bir varış noktasından daha ziyade bir yolculuktur. Bu yolculuk boyunca bireylerin içinde bulundukları durum ve koşullara göre uyarlanabilir kariyer davranışları sergilemeleri gerekir. Değişimlerle ve krizlerle baş etmeleri, koşullara uyum sağlayabilmeleri ve sũreci ynetebilemeleri için kendilerini, sahip oldukları kaynakları ve önlerine çıkabilecek engelleri gerçekçi bir şekilde analiz etmeleri ve gerçekçi sonuç beklentileri geliştirmeleri önemlidir (Lent ve Brown, 2013). Psikoeğitim programı hazırlanırken bu noktalara önem verilmiştir.

Üniversiteden işe Geçişe Hazırlık Psikoeğitim Programının tasarlanma sũrecinde faydalanılan diğer bir kuram Schlossberg’in Geçiş Kuramıdır. Schlossberg’e göre bir geçiş sũrecinin o geçiş sũrecini deneyimleyen bireyler için anlamını keşfetmek geçiş sũrecinin tũrũnũ, bağlamını ve bireyler üzerindeki etkisini anlamak gerekir. Üniversiteden işe geçiş sũreci, Schlossberg’e göre öğrenciler için bekledikleri bir geçiş sũrecidir. Üniversite eğitimlerinin son aşamasında olan öğrenciler için üniversiteden mezun olduktan sonraki sũrece yönelik arzuların ve sorumlulukların belirlediği bir kariyer geçişi sũreci başlar. Bu sũrecin sonucunda öğrenciler için beklendik ve arzulanan sonuç kendi istedikleri bir işe girebilmektir. Bu istenilen sonuca ulaşabilmek için yapılması

gereken görevler ve atılması önemli olan adımlar vardır ve bu, bu süreci deneyimleyen bütün öğrenciler için geçerlidir. Bu geçiş sürecinin bağlamı, öğrencilerin bu geçiş sürecini deneyimlerken yaşadıklarını ve bu yaşadıklarına yönelik tutumlarını ve süreci deneyimledikleri sosyal ve fiziksel çevreyle kurdukları teması içerir. Bu sürecin etkisi ise sürecin öğrencilerin günlük yaşamlarını nasıl ve ne derecede değiştirdiği ile ilişkilidir. Schlossberg bir geçiş sürecinde bireylerin geçiş sürecin yarattığı belirsizlik ve stres ile etkili bir şekilde baş etme becerilerini etkileyen 4 faktör öne sürmüştür. Bu faktörler sırasıyla içinde bulunulan geçiş sürecinin özelliklerini ifade eden “durum” faktörü, bu geçiş sürecine yönelik bireyin kendisinden kaynaklanan ve sürecin psikolojik boyutunu vurgulayan “birey” faktörü, sürecin sosyal boyutunu vurgulayan “sosyal destek” faktörü ve bu üç faktörün birleşiminden oluşan, sürecin gerekliliklerini yerine getirmede kullanılacak “strateji” faktörüdür. Durum faktörü, sürecin nerede, ne zaman gerçekleşiyor olduğunu ne kadar devam edeceğini, bu sürecin bireyin günlük yaşamında ne gibi rol değişikliklerine yol açtığını, geçmiş deneyimlerin süreci olan etkisini, sürecin hangi özelliklerin bireyin kendi kontrolünde olduğunu ve bu kontrolün düzeyini, sürecin stres yaratan yönlerini ve kişinin bu süreçte kimlere karşı sorumlu olduğunu kapsar. Birey faktörü, geçiş sürecini deneyimleyen bireylerin demografik özelliklerinin süreci nasıl etkilediğini ve bireyin sürecin gereklilikleri karşısındaki bilişsel ve duygusal durumunu içerir. Sosyal destek faktörü, bireye süreç boyunca sahip olduğu aile, arkadaş, sosyal çevre ve kurumsal kaynakları kapsar. Strateji faktörü ise sürecin ortaya koyduğu gereklilikleri yerine getirmede ve ortaya çıkan stres faktörleri ile baş etmede bireyin kullanabileceği çözüm yollarını içerir. Araştırma kapsamında geliştirilen programın her oturumu, Schlossberg’in 4 faktöründen birine odaklanacak şekilde tasarlanmıştır (Evans, Forney ve Guido-DiBrito, 1998, ss. 111-114).

Programın Dört Ögesinin Belirlenmesi

Üniversiteden İşe Geçiş Hazırlık Programının alt yapısı ile ilgili çalışmalar tamamlandıktan sonra, programın 4 ana ögesi olan kazanımlar, içerik, süreç ve değerlendirme öğeleri tasarlanmıştır.

Kazanımlar: Üniversiteden İşe Geçiş Hazırlık Programı’nın genel amacı, üniversite eğitimlerinin son aşamasında olan öğrencilerin kariyer stresi düzeylerini azaltmak ve kariyer katılımı düzeylerini artırmaktır. Bu sayede, öğrencilerin mezuniyet

sonrası süreci daha kolay ve uyumlu bir şekilde sürdürmelerini destek olmak hedeflenmektedir. Programın kazanımları yazılırken bu amaç göz önünde bulundurulmuştur. Kazanımlar yazılırken kullanılan taksonomi Wellman ve Moore taksonomisidir. Bu taksonomi üç aşamayı içerir. Bu aşamalar, algılama, kavrama ve genelleme aşamalarıdır (Nazlı, 2019). Üniversiteden İşe Geçiş Hazırlık Psikoeğitim Programı bu programa katılacak bireylere üniversiteden işe geçiş sürecinin özelliklerine yönelik farkındalık kazandırmaya odaklandığı için kazanımları algılama ve kavrama düzeylerini kapsamaktadır. Programın kazanımları şu şekilde belirlenmiştir:

1. Üniversiteden işe geçiş sürecinin özelliklerini (içeriğini) kavrar.
2. Etkili stresle baş etme becerilerini kavrar.
3. Gelecek yönelimli bakış açısı geliştirmenin süreç için önemini fark eder.
4. Yaşam kariyeri değerlerini fark eder.
5. Üniversiteden işe geçiş sürecini etkili bir şekilde geçirmek için reaktif ve proaktif davranışların önemini kavrar.
6. Sosyal desteklerini ve engellerini fark eder.
7. Kariyer öyküsü oluşturma'nın önemini kavrar.
8. Sonuçlara değil sürece odaklanmaya yönelik bir tutum geliştirmenin önemini fark eder.

İçerik: Üniversiteden İşe Geçiş Hazırlık Psikoeğitim Programının içeriği 4 oturumdan oluşmaktadır. Gönüllü katılımcılara program ile ilgili bilgilendirme yapılarak Aydınlatılmış Onam Formu imzalatıldığı ön görüşmeyi takip eden 4 oturumda üniversiteden işe geçiş hazırlık süreci hakkında bilgiler sunulmakta, sürecin psikolojik boyutu ele alınmakta bu sürecin artırabileceği stres ile baş etme becerileri hakkında bilgiler verilmekte, etkili kariyer katılımı davranışları repertuarı oluşturmak için gerekli uygulamalar yapılmaktadır. Oturumlar ve başlıkları aşağıda verildiği gibi belirlenmiştir:

Ön Görüşme Oturumu: Program Hakkında Bilgilendirme

1. **Oturum:** Durum – Üniversiteden İşe Geçiş Süreci
2. **Oturum:** Birey – Sürece Yönelik Tutum
3. **Oturum:** Sosyal Destek – Kişilerarası İlişkiler
4. **Oturum:** Strateji – Kariyer Öyküsü ve Gelecek

İzleme Oturumu: Genel Değerlendirme ve Sonlandırma

Süreç: Üniversiteden İşe Geçişe Hazırlık Programı, bir ön görüşme, 4 grup oturumu ve bir izleme oturumu yapılarak uygulanmıştır. Ön görüşme oturumu bireysel olarak yapılmış ve 20-30 dakika civarında sürmüştür. Bu oturumda, gönüllü katılımcılara program hakkında bilgilendirme yapılmış, aydınlatılmış onam formları imzalatılmış, katılımcıların soruları yanıtlanmıştır. Ayrıca, katılımcılara kişisel bilgi formu doldurtulmuştur. Katılımcıların uygun olduğu gün ve saatler ile ilgili bilgiler alınmıştır. Gönüllü olan katılımcıların demografik değişkenlerine göre grup atamaları yapıldıktan sonra haftada bir gün, katılımcılarla belirlenen gün ve saatte her oturum yaklaşık 120 dakika sürecek şekilde 4 oturum tamamlanmış ve 4. oturumdan 6 hafta sonra da izleme oturumu yapılarak program sonlandırılmıştır.

Değerlendirme: Üniversiteden İşe Geçişe Hazırlık Psikoeğitim Programının ön görüşme oturumunda katılımcılara Kişisel Bilgi Formu doldurtulmuştur. Bu formdaki bilgelere dayalı olarak deney ve kontrol gruplarına rast gele atamalar yapılmıştır. Bu aşamadan sonra, programın başında Deney 1 ve Kontrol 1 gruplarına öntest ölçümleri için Kariyer Stresi ve Kariyer Katılımı ölçekleri uygulanmıştır. 4 oturumun sonunda ise deney ve kontrol gruplarının hepsine aynı ölçekler aynı şekilde kullanılarak sontest ölçümleri yapılmış, uygulama bitiminden 6 hafta sonra da bütün gruplara izleme ölçümleri yapılmıştır. Ayrıca deney grubuna katılan katılımcılara 4. Oturumda program değerlendirme formu doldurtulmuştur.

Deneysel İşlemler ve Veri Toplama Süreci

Üniversiteden İşe Geçişe Hazırlık Psikoeğitim Programının geliştirilmesi tamamlandıktan sonra gerekli etik kurul ve kullanılacak ölçeklere yönelik izinleri alınmıştır. Programa yönelik olarak, yükseköğretim alanında program geliştirme üzerine doktora eğitimini tamamlamış bir akademisyenden, rehberlik ve psikolojik danışma alanında doktora eğitimini tamamlamış 2 uzmandan, bilişsel ve davranışçı terapiler alanında dünya çapında bilinen derneklerden sertifikasyon sürecini tamamlamış 2 uzmandan ve psikodrama alanında eğitmen ve süpervizör olarak çalışan bir psikodramatistten programa yönelik uzman görüşleri alınmıştır. Uzmanların görüşleri ışığında programın içeriğinde gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Bu aşamadan sonra

programın pilot uygulaması aşamasına geçilmiştir. Programın pilot uygulaması 2023 yılının Temmuz ve Ağustos ayında özel bir psikolojik danışma merkezinde üniversite öğrencilerine yönelik etkinliklere katılan ve pilot çalışmaya katılmaya gönüllü olan 17 öğrenciye Pazartesi-Cuma günleri oturumlar yapılarak gerçekleştirilmiştir. Pilot çalışma sırasında oturumlarının içindeki etkinliklerin süresi ve materyallerin uygunluğu değerlendirilmiş, her oturum sonrasında katılımcılarla sözlü olarak oturum hakkında değerlendirmeler yapılmıştır. Programın ilk taslağında 90 dakika olarak belirlenen oturum sürelerinin duruma göre uzayabileceği gözlemlenmiş ve süre konusunda gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Katılımcıların materyaller ve etkinlik ile ilgili verdiği sözlü geribildirimler ve araştırmacının pilot uygulama sürecinde fark ettiği konularla ilgili değişiklikler gerçekleştirilerek programa son hali verilmiştir.

Bu süreçten sonra, 2023-2024 güz döneminde pilot uygulamanın yapıldığı kurumda üniversite öğrencilerine yönelik eğitim ve staj etkinliklerine katılan öğrencilere araştırmacı tarafından sözlü olarak duyurular yapılmıştır. Araştırmaya katılmaya gönüllü olan 74 öğrenci arasından araştırmacının katılımcılarına yönelik belirlenen kriterlere uyan 48 öğrenci gönüllülük esasına uygun olacak şekilde seçilmiştir. Ön görüşme oturumları yapılmış, uygulama gün ve saatleri belirlenmiş ve uygulama için gerekli hazırlıklar yapılarak uygulamaya başlanılmıştır. Uygulamanın başında Deney 1 ve Kontrol 1 gruplarından öntest ölçümleri alınmıştır. Daha sonra 4 hafta boyunca Deney 1 ve Deney 2 gruplarına 4 oturumdan oluşan Üniversiteden İşe Geçiş Hazırlık Psikoeğitim Programı uygulanmıştır. Kontrol gruplarına herhangi bir uygulama yapılmamıştır. Deney gruplarına uygulanan programın sonunda bütün gruptan son test ölçümleri alınmıştır ve 6 hafta sonra da izleme ölçümleri yapılmıştır.

Deney gruplarına uygulanan Üniversiteden İşe Geçiş Hazırlık Programının oturumlarının kazanımları, içerikleri ve uygulama süreçlerine yönelik bilgiler aşağıdaki gibi özetlenebilir:

Birinci Oturum:

Kazanımlar:

Üniversiteden işe geçiş sürecinin özelliklerini (içeriğini) kavrar.

Etkili stresle baş etme becerilerini kavrar.

Grup lideri, grup üyelerini selamlamış ve onlara yaka kartlarını dağıtmıştır. Daha sonra, katılımcılarla tek tek yapılan ön görüşme oturumunun kısa bir özetlemesini yapmış, katılımcılara soruları olup olmadığı sorulmuştur. Katılımcıların soruları cevaplanmıştır. Daha sonra öntest ölçümleri için katılımcılara Kariyer Stresi ve Kariyer Katılımı Ölçeklerini doldurtulmuştur. Bu aşamadan sonra tanışma etkinliği yapılmış ve grup kuralları, programdan beklentiler konuşulmuştur. Sonra bir ısınma oyunu ile sürece başlanmıştır. Isınma oyunundan sonra Üniversiteden İşe Geçiş Süreci ile ilgili bilgilendirmeler grup lideri tarafından yapılmıştır. Bu süreç “yol/yolculuk” metaforu üzerinden çeşitli etkinliklerle ele alınmıştır. Belirsizliğe tahammülsüzlük, sıkıntıya tolerans ve ruminasyon kavramları tanıtılmıştır. Kariyer Stresi ile ilgili bilgilendirmeler yapılmış, etkili stresle başetme stratejileri üzerinde durulmuştur. Oturum sonuna doğru katılımcıların oturuma ilişkin değerlendirmeleri alınmış, oturum özeti yapılmış, bir sonraki oturum hakkında kısaca bilgi verilerek oturum sonlandırılmıştır.

İkinci Oturum:

Kazanımlar:

Gelecek yönelimli bakış açısı geliştirmenin süreç için önemini fark eder.

Yaşam kariyeri değerlerini fark eder.

Sonuçlara değil sürece odaklanmaya yönelik bir tutum geliştirmenin önemini fark eder.

Bu oturum katılımcıların üniversiteden işe geçiş sürecine yönelik verdikleri anlamı keşfetmeleri, gelecek yönelimli bakış açısının, sürece odaklanmanın ve yaşam kariyeri değerlerinin önemini fark etmelerini amaçlamıştır. Oturum katılımcıların birbirleri ile ilgili neler hatırladıklarına dair küçük bir oyun ile başlamıştır. Daha sonra birinci oturum ve bu oturuma kadar geçen sürede katılımcıların yaptıkları uygulamalara dair grup paylaşımları yapılmıştır. Daha sonra ısınma etkinliği ile devam edilmiştir. Gelecek zaman yönelimi hakkında grup lideri kısa bir bilgilendirme yapmış, sonra bu konu hakkında “İmgesel Yürüyüş” etkinliği yapılarak katılımcıların birinci oturumda belirledikleri yol metaforları ile geleceğe yönelik zihinsel imgeleme çalışması yapılmıştır. Bu aşamadan sonra grup olarak grup liderinin yönetiminde Kariyer Matriksi oluşturulmuş, bu matriks üzerinden yaşam kariyeri değerleri ve hedef odaklılık-değer odaklılık, sonuç odaklılık-süreç odaklılık konuları vurgulanmıştır. Bu konularla ilgili oyunlar oynatılmış, grup paylaşımları yapılmıştır. Oturum sonuna doğru oturum değerlendirmesi ve oturum

özetlemesi yapılmış, bir sonraki oturuma kadar katılımcıların yapacakları uygulamalara değinilerek oturum tamamlanmıştır.

Üçüncü Oturum:

Kazanımlar:

Üniversiteden işe geçiş sürecini etkili bir şekilde geçirmek için reaktif ve proaktif davranışların önemini kavrar.

Sosyal desteklerini ve engellerini fark eder.

Bu oturumun amacı, katılımcılara üniversiteden işe geçiş sürecinde kendilerine destek olabilecek kişileri, karşılarına çıkabilecek engelleri, bu engelleri aşmada reaktif davranışların ve proaktif davranışların nasıl kullanılabileceğini fark etmesi ve kavramasıdır. Oturum, ilk iki oturumun özeti, bu oturuma kadar öğrenilen konular ve yapılan uygulamalarla grup paylaşımları yapılarak başlamıştır. Isınma oyunu oynanmıştır. Grup lideri ve grup üyeleri çeşitli oyun ve etkinliklerle üniversiteden işe geçiş yolculuğunda katılımcılara destek olabilecek sosyal kapitallerini, engellerini, reaktif ve proaktif davranışlar arasındaki farkı, hangi davranışın hangi zamanlarda işlevsel olabileceğini tartışmışlardır. Oturum sonunda oturumun değerlendirmesi, özeti yapılmış ve dördüncü oturuma kadar katılımcıların yapması istenen uygulamalar netleştirilerek oturum tamamlanmıştır.

Dördüncü Oturum:

Kazanımlar:

Kariyer öyküsü oluşturmanın önemini kavrar.

Oturum önceki oturumların ve uygulamaların özeti ile başlamış, bu aşamadan sonra ısınma oyunu oynanmıştır. Katılımcılar oldukları kişi, olmak istedikleri kişi ve kendilerini bu kişi olmaya götürecek ara hikâyeye odaklanarak oturum sürdürülmüştür. İkinci oturumda yapılan Kariyer Matriksine gönderme yapılarak ve katılımcıların belirledikleri ara hikayelerine odaklanılarak proaktif davranış repertuarları oluşturulmuştur. Bu aşamadan sonra bütün sürecin özeti yapılmış, grup paylaşımları alınmış ve kapanış oyunları ve uygulamaları yapılmış, sontest ölçümleri alınmış, program değerlendirme formları doldurtulmuş ve program sonlandırılmıştır.

İzleme Oturumu:

Deneysel işlem tamamlandıktan 6 hafta sonra, deney ve kontrol gruplarına izleme ölçümleri ortak olarak kararlaştırılan gün ve saatte bir araya gelerek yapılmıştır. Kontrol gruplarından istekli olanlara programın uygulanacağı bilgisi verilmiştir. Kontrol gruplarında bulunan katılımcılarla 2023-2024 Bahar Dönemi Mart ayı içerisinde uygulamanın yapılması kararlaştırılmıştır.

Veri Toplama Araçları

Kariyer Katılımı Ölçeği (KKÖ)

Ölçek Hirschi, Freund ve Herrmann tarafından 2013 yılında geliştirilen 9 maddelik tek boyutlu bir ölçektir. Ölçek Yam (2019) tarafından Türk kültürüne uyarlanmıştır. Ölçeğin Türkçe formunun uyum indeks değerleri $\chi^2/df=1.61$, GFI= .93, AFGI = .87 CFI=.97, TLI=.95, IFI= .97, NFI=92 ve RMSEA=.074 olarak hesaplanmıştır. Bu değerlere bakıldığında, ölçeğin Türkçe formuna ait uyum indekslerinin iyi düzeyde olduğu görülmektedir. KKÖ'nün Türkçe formunun Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı $\alpha = .86$ olarak belirlenmiştir. Ölçme aracı üniversite öğrencilerinden oluşan örneklem grubu üzerinde doğrulanmıştır. Ölçme aracında ters madde bulunmamaktadır. Ölçme aracından en az 9 en fazla 45 puan alınmaktadır. Puan yükseldikçe bireylerin kariyerlerinin gelişimlerine yönelik gösterdikleri proaktif davranış düzeyleri de yükselmekte şeklinde yorumlanmaktadır.

Kariyer Stresi Ölçeği (KSÖ)

Choi ve arkadaşları (2011) tarafından üniversite öğrencilerinin kariyerle ilgili stres kaynaklarını ve zorlanmalarını ölçmek amacıyla geliştirilmiş, toplam 20 maddeden ve 4 alt boyuttan (kariyer belirsizliği, bilgi eksikliği, iş bulma baskısı ve dışsal çatışma) 5'li Likert tipi bir ölçektir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 20 en yüksek puan ise 100'dür. Ölçeğin Türk kültürüne uyarlama çalışması Özden ve Sertel-Berk (2017) tarafından yapılmıştır. KSÖ'nün Türkçe formunun iç tutarlık katsayısı .94 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin Türkçe formundaki maddelerin madde-toplam puan

korelasyonları .44- .80 arasında değişmektedir. Test-tekrar test güvenirlik katsayısı ise .81 olarak hesaplanmıştır. Açımlayıcı faktör analizi, toplam varyansın %64,7'sini açıklayan ve “Kariyer Belirsizliği ve Bilgi Eksikliği”, “Dışsal Çatışma” ve “İş Bulma Baskısı” olarak adlandırılan 3 faktörlü bir yapı ortaya koymuştur. Sonuçlar, ölçeğin Türkçe formunun üniversite öğrencilerinin kariyer streslerini belirlemede güvenilir ve geçerli bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

Program Değerlendirme Formu

Araştırmada, araştırmacı tarafından psikoeğitim programının etkililiğini ve katılımcıların programdan elde ettikleri kazanımları değerlendirmek amacıyla hazırlanmıştır. Program Değerlendirme Formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, programın içeriği, uygulanması, kullanılan materyaller, grup lideri, kazanımlar ve genel memnuniyet düzeyine yönelik 28 madde yer almaktadır. Katılımcılardan bu maddelerin her birini 5'li Likerte göre (1- Kesinlikle katılmıyorum; 5- Kesinlikle katılıyorum) derecelendirmeleri istenmektedir. İkinci bölümde ise katılımcıların programa yönelik görüş ve önerilerini almak için 4 açık uçlu soru sorulmuştur.

Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Katılımcıların cinsiyet, yaş, okuduğu fakülte ve bölüm, psikiyatrik bir tanısının, kronik bir rahatsızlığının olup olmadığına ve düzenli bir şekilde ilaç kullanıp kullanmadığına dair sorulardan oluşmaktadır.

Verilerin Analizi

Elde edilen verilerin analizleri deney ve kontrol gruplarının ön-test puan ortalamalarını karşılaştırılması ile grupların kendi içinde ön-test, son-test ve izleme puanlarının karşılaştırılmasına yönelik olarak yürütülmüştür. Yürütülecek analiz testlerinin belirlenebilmesi amacıyla öncelikle verilerin normallik dağılımı ile homojenlik varsayımlarını karşılayıp karşılamadıklarına yönelik kontroller yapılmıştır. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğiyle ilgili örneklem büyüklüğü, uç değerlerin kontrolü, normallik testleri, çarpıklık basıklık değerleri ile histogram ve dağılım grafikleri

incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde verilerin normal dağılmadığı ve varyansların homojen olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre verilerin analizinde parametrik testlerin yürütülmesinin uygun olmadığı anlaşılmış ve parametrik olmayan testlerin kullanılmasına karar verilmiştir. Bu bağlamda deney ve kontrol grupları arasındaki ölçümler arasındaki farkları belirlemek üzere Mann Whitney-U Testi ve grupların kendi içinde ön-test, son-test ve izleme testi puanları arasındaki farkları belirlemek üzere Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi kullanılmıştır.



BÖLÜM 4

BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırmanın bu bölümünde, deney ve kontrol grubunun öntest, sontest ve izleme ölçümlerinde Kariyer Katılımı ve Kariyer Stresi ölçeklerinden aldıkları puanlara ilişkin betimsel istatistik bulguları sunulmuştur. Bu bulgulara ek olarak, Üniversiteden İşe Geçiş Hazırlık Psikoeğitim Programının etkililiğine ilişkin gruplararası ve ölçümler arası analiz sonuçlarına değinilmiştir. Bu bulgular sunulduktan sonra, program değerlendirme formlarından elde edilen verilerin özeti sunulmuştur. Daha sonra, araştırma bulguları ilgili alanyazın ışığında yorumlanmıştır.

Araştırmanın deney ve kontrol grubunun öntest, sontest ve izleme ölçümlerinde Kariyer Katılımı ve Kariyer Stresi ölçeklerinden aldıkları puanlara ilişkin betimsel istatistik bulguları Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. Araştırmanın Bağımlı Değişkenlerinin Öntest, Sontest ve İzleme Ölçümlerine Dair Betimsel İstatistik Sonuçları

Grup	Ölçüm	Değişken	Min	Maks	SS	$\bar{x}$	Çarpıklık	Basıklık
Deney1	Öntest	Katılım	11,00	27,00	22,08	5,23	-,84	-,07
		Stres	54,00	86,00	62,08	9,02	1,97	4,10
	Sontest	Katılım	28,00	40,00	35,08	3,34	-,87	1,04
		Stres	28,00	49,00	37,66	6,35	,13	-,70
	İzleme	Katılım	25,00	40,00	34,66	4,49	-,686	,270
		Stres	32,00	47,00	38,91	5,42	,256	,637
Deney2	Öntest	Katılım	-	-	-	-	-	-
		Stres	-	-	-	-	-	-
	Sontest	Katılım	30,00	41,00	35,66	2,99	-,46	,59
		Stres	29,00	49,00	38,91	5,83	,10	-,64
	İzleme	Katılım	30,00	40,00	35,41	3,70	-,499	,637
		Stres	30,00	50,00	39,08	5,56	,360	-,013
Kontrol1	Öntest	Katılım	16,00	31,00	24,08	5,72	-,32	-1,64
		Stres	49,00	80,00	65,98	11,20	-,31	-1,50
	Sontest	Katılım	15,00	35,00	25,75	6,55	-,103	-1,11
		Stres	52,00	84,00	66,55	11,17	,05	-1,53
	İzleme	Katılım	20,00	36,00	26,33	5,56	,451	-1,33
		Stres	55,00	80,00	67,33	9,47	-,221	-1,83
Kontrol2	Öntest	Katılım	-	-	-	-	-	-
		Stres	-	-	-	-	-	-
	Sontest	Katılım	18,00	33,00	24,75	4,92	,197	-,70
		Stres	45,00	79,00	66,00	9,94	-,80	1,23
	İzleme	Katılım	20,00	30,00	25,17	3,76	-,143	-1,05
		Stres	48,00	73,00	62,41	9,32	-,555	-1,52

Tablo 4’te verilen öntest ölçümlerine ait bulgular incelendiğinde, Deney 1 grubunda bulunan katılımcıların Kariyer Katılımı Ölçeğinden aldıkları puanların 11,00 ile 27,00 puanları arasında, Kariyer Stresi Ölçeğinden aldığı puanların ise 54,00 ile 86,00 puanları arasında olduğu gözlemlenmiştir. Kontrol 1 grubundaki katılımcıların öntest ölçüm

sonuçları incelendiğinde ise katılımcıların Kariyer Katılımı Ölçeğinden aldıkları minimum puanın 16,00, maksimum puanın 31,00 olduğu, Kariyer Stresi Ölçeğinden aldıkları minimum puanın 49,00, maksimum puanın 80,00 olduğu anlaşılmaktadır. Araştırma kapsamında Deney 2 ve Kontrol 2 gruplarından öntest ölçümleri alınmamıştır.

Tablo 4'te verilen sontest ölçümlerine ait bulgular incelendiğinde, Deney 1 grubunda bulunan katılımcıların Kariyer Katılımı Ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının 35,08, Kariyer Stresi Ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının 37,66 olduğu gözlemlenmiştir. Deney 2 grubunda bulunan katılımcıların Kariyer Katılımı Ölçeği sontest puan ortalamalarının 35,66, Kariyer Stresi Ölçeği sontest ortalamalarının ise 38,91 olduğu anlaşılmaktadır. Kontrol 1 grubunda bulunan katılımcıların Kariyer Katılımı Ölçeği puan ortalaması 25,75, Kariyer Stresi Ölçeği sontest puan ortalamaları 66,55 olarak hesaplanmıştır. Kontrol 2 grubunun sontest puan ortalamaları incelendiğinde, Kariyer Katılımı Ölçeği puan ortalamasının 24,75, Kariyer Stresi Ölçeği puan ortalaması 66,55 olduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 4'te verilen izleme ölçümlerine ait bulgular incelendiğinde, katılımcıların Kariyer Katılımı Ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının Deney 1 grubunda 34,66, Deney 2 grubunda 35,41, Kontrol 1 grubunda 26,33, Kontrol 2 grubunda ise 25,17 olduğu gözlemlenmektedir. İzleme ölçümlerine ait Kariyer Stresi Ölçeğinden alınan puan ortalamaları, Deney 1 grubu için 38,91, Deney 2 grubu için 39,08, Kontrol 1 grubu için 67,33 ve Kontrol 2 grubu için 62,41 olarak hesaplanmıştır.

Bu verilere göre, deney gruplarında bulunan katılımcıların Kariyer Katılımı Ölçeğinden aldıkları sontest puanlarının kontrol grubunda bulunan katılımcıların puan ortalamalarından belirli düzeyde daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Kariyer Stresi Ölçeği sontest puan ortalamaları incelendiğinde ise deney gruplarında bulunan katılımcıların puan ortalamalarının kontrol gruplarında bulunan katılımcıların puan ortalamalarına göre belirli düzeyde daha düşük olduğu anlaşılmaktadır. Deney 1 grubundaki katılımcıların Kariyer Katılım Ölçeği puan ortalamalarının öntestten sonteste belirli düzeyde artış gösterdiği, Kariyer Stresi Ölçeği puan ortalamalarının ise öntestten sonteste belirli oranda azaldığı anlaşılmaktadır. İzleme ölçümü puan ortalamaları ise bütün grupların sontest puan ortalamalarına yakın olduğu gözlemlenmektedir.

Bu aşamadan sonra, deney 1 ve kontrol 1 gruplarının öntest puanları arasında istatistiksel olarak bir farklılık olup olmadığına dair Mann Whitney U Testi analizleri yapılmıştır. Bu analizlerin sonuçları Tablo 5’te sunulmuştur:

Tablo 5. Deney1 Grubu ile Kontrol1 Gruplarının Ön Test Ortalama Farklılıklarına İlişkin Mann Whitney U Testi Bulguları

Değişken	Sıra	<i>n</i>	Sıra Ort.	Sıra Top.	<i>z</i>	<i>p</i>
Stres	Deney	12	11,38	136,50	-,780	,435
	Kontrol	12	13,63	163,50		
Katılım	Deney	12	17,96	215,50	-3,795	,000
	Kontrol	12	7,04	84,50		

Tablo 5 incelendiğinde gruba göre kariyer stresi ön test ölçümlerinin anlamlı olarak farklılaşmadığı ifade edilebilir ($z = -.78$, $p > .05$). Bu bağlamda grupların ön testte eşit olduğu söylenebilir. Bununla birlikte gruba göre katılım ön test ölçümleri anlamlı olarak farklılaşmaktadır ($z = -3.79$, $p < .05$). Elde edilen bulgu ışığında deney grubunun katılım düzeyinin ön testte kontrol grubuna kıyasla anlamlı olarak daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Bu verilere göre kariyer stresi değişkeni açısından grupların birbirine denk olduğu anlaşılmaktadır. Kariyer Katılımı puanları açısından deney grubunun kontrol grubuna göre daha avantajlı olduğu, bu değişken açısından grupların birbirine denk olmadığı gözlemlenmiştir. Bu durum, tesadüfi bir şekilde ortaya çıkmış ve araştırmanın bir sınırlılığı olarak ele alınmıştır.

Deney 1 ve Kontrol 1 gruplarının öntest ölçümleri sonucuna göre denkliklerine yönelik istatistikler tamamlandıktan sonra, hem Deney 1 hem de Kontrol 1 gruplarının kendi içinde öntest ile sontest puanları arasında fark olup olmadığı incelenmiştir. Deney 1 grubuna ilişkin bulgular Tablo 6’da, Kontrol 1 grubuna dair ilişkiler Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 6. Deney1 Grubu Ön Test ile Son Test Ölçümleri Arasındaki Ortalama Farklılıklarına İlişkin Bulgular

Değişken	Ölçümler	Sıra	<i>n</i>	Sıra Ort.	Sıra Top.	<i>z</i>	<i>p</i>
Stres	Sontest-Öntest	Negatif sıra	12	6,50	78,00	-3,06	,002
		Pozitif sıra	0	,00	,00		
		Eşit	0				
Katılım	Sontest-Öntest	Negatif sıra	0	,00	,00	-3,07	,002
		Pozitif sıra	12	6,50	78,00		
		Eşit	0				

Tablo 6’da verilen bulgular incelendiğinde, Deney 1 grubunda bulunan katılımcıların kariyer stresi ($z = -3.06$, $p < .05$) ve kariyer katılımı ($z = -3.07$, $p < .05$) puanlarının öntesten sonteste anlamlı olarak farklılaştığı saptanmıştır. Daha açık bir ifadeyle, Deney 1 grubunda bulunan katılımcıların kariyer stresi puanları ön testten son teste anlamlı olarak azalmış kariyer katılımı puanları ise ön testten son teste anlamlı olarak artmıştır.

Tablo 7. Kontrol 1 Grubu Ön Test ile Son Test Ölçümleri Arasındaki Ortalama Farklılıklarına İlişkin Bulgular

Değişken	Ölçümler	Sıra	<i>n</i>	Sıra Ort.	Sıra Top.	<i>z</i>	<i>p</i>
Stres	Sontest-Öntest	Negatif sıra	4	4,75	19,00	-,879	,379
		Pozitif sıra	6	6,00	36,00		
		Eşit	2				
Katılım	Sontest-Öntest	Negatif sıra	4	3,50	14,00	-1,996	,046
		Pozitif sıra	8	8,00	64,00		
		Eşit	0				

Tablo 7’da verilen bulgular incelendiğinde, Kontrol 1 grubunda bulunan katılımcıların kariyer stresi ($z = -.879$ $p > .05$) puanlarının öntesten son teste anlamlı olarak farklılaşmadığı saptanmıştır. Kontrol 1 grubunda bulunan katılımcıların kariyer katılımı ($z = -1.996$, $p < .05$) puanlarının ise öntesten son teste çok küçük bir oranda farklılaştığı saptanmıştır ($p = .046 < .05$).

Araştırma kapsamında, ön test uygulanan grupların kendi arasında ortalama farklılıkları incelenmiştir. Bununla birlikte ön test uygulanmayan grupların ise kendi aralarında ortalama farklılıkları incelenmiştir. Böylelikle ön testin olası etkilerinin de kontrol altına alınması hedeflenmiştir. Bu bağlamda hem ön test uygulanan deney1 grubu hem de ön test uygulanmayan deney2 grubunda müdahalenin uygulandığı grupların lehine anlamlı bir değişim beklenmektedir. Deney ve kontrol gruplarının son test ölçümleri ortalama farklılıklarına ilişkin bulgular Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Deney ve Kontrol Grupları Son Test Ölçümleri Ortalama Farklılıklarına İlişkin Bulgular

Değişken	Grup	n	Sıra Ort.	Sıra Top.	z	p
Stres	Deney1	12	6,50	78,00	-4,16	,000*
	Kontrol1	12	18,50	222,00		
Katılım	Deney1	12	17,58	211,00	-3,53	,000*
	Kontrol1	12	7,40	89,00		
Stres	Deney2	12	6,67	80,00	-4,04	,000*
	Kontrol2	12	18,33	220,00		
Katılım	Deney2	12	18,17	218,00	-3.93	,000*
	Kontrol2	12	6,83	82,00		

Tablo 8’de verilen bulgular incelendiğinde, son test ölçümlerine dair hem ön testin uygulandığı deney1 ve kontrol1 grupları arasındaki ortalama farklılıklarına hem de ön testin uygulanmadığı deney2 ve kontrol2 grupları arasındaki ortalama farklılıklarına ilişkin bulgulara göre, hem kariyer stresi hem de kariyer katılımı puanları açısından deney1 ($z = -4.13$, $p < .05$) ve deney2 ($z = -4.16$, $p < .05$) grupları kontrol1 ve kontrol 2 gruplarına kıyasla anlamlı farklılıklara sahip olduğu saptanmıştır. Buna göre deney1 ve deney 2 gruplarının kariyer stresi puanları son testte kontrol gruplarına kıyasla daha düşük iken kariyer katılımı puanları anlamlı olarak daha yüksektir. Elde edilen bulgular ışığında

müdahalede bulunan grupların deneysel işlem sonrası kariyer stresi düzeyi anlamlı olarak azalmış ve kariyer katılımı düzeyi ise istatistiksel açıdan anlamlı olarak yükselmiştir. Öntesten sonteste, deney1 grubu hem de deney2 grubu için kariyer stresi ve kariyer katılımı değişkenleri adına istendik çıktılar elde edilmiştir. Deneysel uygulama sonrası deney grubu lehine sonuçlar elde edilmiştir.

Sontest uygulamasından 6 hafta sonra yapılan izleme ölçümlerine ait sonuçlar Tablo 9’da verilmiştir.



Tablo 9. Kariyer Stresi ve Kariyer Katılımı Değişkenlerinin Son test ile izleme testi arasındaki ölçümlerin ortalama farklılıklarına ilişkin bulgular

Grup	Değişken	Ölçümler	Sıra	<i>n</i>	Sıra Ort.	Sıra Top.	<i>z</i>	<i>p</i>
Deney1	Stres	İzleme-Sontest	Negatif sıra	4	6,25	25,00	-1,10	,268
			Pozitif sıra	8	6,63	53,00		
			Eşit	0				
	Katılım	İzleme-Sontest	Negatif sıra	6	5,33	32,00	-,463	,643
			Pozitif sıra	4	5,75	23,00		
			Eşit	2				
Deney2	Stres	İzleme-Sontest	Negatif sıra	5	6,20	31,00	-,180	,857
			Pozitif sıra	6	5,83	35,00		
			Eşit	1				
	Katılım	İzleme-Sontest	Negatif sıra	6	5,67	34,00	-,090	,928
			Pozitif sıra	5	6,40	32,00		
			Eşit	1				
Kontrol1	Stres	İzleme-Sontest	Negatif sıra	3	6,50	19,50	-,820	,412
			Pozitif sıra	7	5,07	35,50		
			Eşit	2				
	Katılım	İzleme-Sontest	Negatif sıra	6	5,42	32,50	-,513	,608
			Pozitif sıra	6	7,58	45,50		
			Eşit	0				
Kontrol2	Stres	İzleme-Sontest	Negatif sıra	10	6,15	61,50	-2,542	,011
			Pozitif sıra	1	4,50	4,50		
			Eşit	1				
	Katılım	İzleme-Sontest	Negatif sıra	5	5,80	29,00	-,357 ^c	,721
			Pozitif sıra	6	6,17	37,00		
			Eşit	1				

Tablo 9’da verilen bulgular incelendiğinde, Deney 1 grubunda bulunan katılımcıların kariyer stresi sontest ve izleme testi puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($z=-1,10$, $p > .05$). Aynı şekilde, Deney 1 grubunda bulunan katılımcıların kariyer katılımı son test ve izleme testi puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı anlaşılmaktadır ($z=-,463$, $p > .05$). Deney 2 grubu için de aynı durum söz konusudur. Deney 2 grubunda bulunan katılımcıların kariyer stresi ölçeğinden aldıkları son test ve izleme testi puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık gözlemlenmiştir ($z=-,180$, $p > .05$). Deney 2 grubunda bulunan katılımcıların kariyer katılımı sontest ve izleme testi puan ortalamalarının arasında istatistiksel açıdan bir fark olmadığı anlaşılmaktadır ($z= -,090$, $p > .05$).

Tablo 9’da sunulan araştırmanın kontrol gruplarına yönelik sontest ve izleme testi puan ortalama farklılıklarına ilişkin bulgular incelendiğinde, Kontrol 1 grubunda bulunan katılımcıların kariyer stresi sontest ve izleme testi puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($z=-,820$, $p > .05$). Kontrol 1 grubunda bulunan katılımcıların kariyer katılımı sontest ve izleme testi puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı anlaşılmaktadır ($z=-,513$, $p > .05$). Kontrol 2 grubunda bulunan katılımcıların kariyer stresi ve kariyer katılımı puanlarında sontestten izlemeye anlamlı bir değişiklik olmadığı anlaşılmaktadır.

Deney ve kontrol gruplarının izleme ölçümlerine dair gruplararası ortalama farklılıklarının incelenmesi için Kruskal Wallis analizleri yapılmış ve bulgular Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10. Deney ve Kontrol Gruplarının İzleme Ölçümlerine Dair Gruplararası Ortalama Farklılıklarına İlişkin Bulgular

Değişken	Grup	n	Sıra Ort.	z	p
Stres	Deney1	12	12,29	25.81	.000
	Deney2	12	12,88		
	Kontrol1	12	38,71		
	Kontrol2	12	34,13		
Katılım	Deney1	12	34,25	35.51	.000
	Deney2	12	35,08		
	Kontrol1	12	15,75		
	Kontrol2	12	12,92		

Tablo 10 incelendiğinde en az iki grup arasında kariyer stres puanlarının ve kariyer katılım puanlarının anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığının incelenebilmesi için Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Kruskal Wallis testinin sonucuna göre stres ($z = 25.81, p < .05$) ve katılım ($z = 35.51, p < .05$) değişkenleri en az iki grup arasında anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenebilmesi için Mann Whitney U testi bir post-hoc testi (tamamlayıcı test) olarak kullanılmıştır. Mann Whitney U testinde gruplar ikili olarak tek tek karşılaştırılarak ortalama farklılıklarının hangi gruplar arasında olduğunun tespit edilmesi hedeflenmiştir. Yapılan incelemelerin ardından Deney1 ve Deney2 izleme ölçümlerinin Kontrol1 ve Kontrol2 izleme ölçüm ortalamalarından anlamlı olarak hem kariyer stresi hem de kariyer katılımı değişkeninde daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu bağlamda müdahalenin ardından alınan izleme ölçümlerinde de son teste benzer şekilde işlem uygulanan deney grupları lehine sonuç elde edilmiştir.

ÜNİVERSİTEDEN İŞE GEÇİŞE HAZIRLIK PSİKOEĞİTİM PROGRAMINA YÖNELİK KATILIMCI DEĞERLENDİRMELERİ

Üniversiteden İşe Geçişe Hazırlık Psikoeğitim Programının uygulaması bittikten sonra programın uygulandığı Deney 1 ve Deney 2 grubu katılımcılarından programa ilişkin değerlendirmeleri “Program Değerlendirme Formu” kullanılarak alınmıştır. Program Değerlendirme Formu 2 Bölümden oluşmaktadır. 1. Bölümde programın içeriğine, kullanılan materyallere, programın uygulanmasına, programın kazanımlarına, grup liderine ve katılımcıların genel memnuniyetlerine yönelik olarak hazırlanan ve katılımcıların 5’li Likerte göre (1- kesinlikle katılmıyorum; 2- Katılmıyorum; 3- Kısmen katılıyorum; 4- Katılıyorum; 5- kesinlikle katılıyorum) derecelendirme yapabilecekleri 28 madde yer almaktadır. 2. Bölümde katılımcıların program hakkında görüşlerini ve önerilerini belirtebilecekleri 4 açık uçlu soru bulunmaktadır.

Program Değerlendirme Formunun 1. Bölümündeki 28 maddeye katılımcıların verdikleri yanıtlara ilişkin bulgular Tablo 11, Tablo 12, Tablo 13 ve Tablo 14’te verilmiştir.

Tablo 11. Program Değerlendirme Formunda Programın İçeriği, Kullanılan Materyaller, Programın Uygulanışına Yönelik Maddelere Katılımcıların Verdiği Yanıtlar

Maddeler	N	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)
Programın planlamasını ve uygulamasını başarılı buldum.	24	-	-	8,3 (2)	33,3 (8)	58,4 (14)
Programdaki etkinlikler yeterli bir şekilde uygulandı.	24	-	-	4,2 (1)	66,6 (16)	29,2 (7)
Programda kullanılan materyaller yeterliydi.	24	-	-	8,3 (2)	54,2 (13)	37,5 (9)
Programın “Katılımcı El Kitabını” yeterli ve faydalı buldum.	24	-	-	-	45,8 (11)	54,2 (13)

Tablo 11’de verilen bulgular incelendiğinde, Program Değerlendirme Formunda bulunan programın içeriği, uygulanışı ve kullanılan materyallere yönelik 4 maddeye, Deney gruplarındaki 24 katılımcının neredeyse tamamının “Katılıyorum” ya da “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yanıt verdikleri anlaşılmaktadır. Sadece 5 katılımcı bu maddelere “Kısmen Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu yanıtlara göre katılımcıların Üniversiteden İşe Geçişe Hazırlık Psikoeğitim Programının içeriğini, uygulanışını ve kullanılan materyallere yönelik olumlu görüş belirttikleri söylenebilir.

Tablo 12. Program Değerlendirme Formunda Grup Liderine Yönelik Maddelere Katılımcıların Verdiği Yanıtlar

Maddeler	N	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)
Grup lideri süreci başarılı bir şekilde yönetti.	24	-	-	-	29,2 (7)	70,8 (17)
Grup liderinin programın içeriği hakkında bilgi ve deneyimi yeterliydi.	24	-	-	-	12,5 (3)	87,5 (21)
Grup lideri grup içi etkileşimi sağlamada başarılıydı.	24	-	-	-	8,3 (2)	95,7 (23)

Tablo 12’de verilen bulgular incelendiğinde, Program Değerlendirme Formunda bulunan grup lideri ile ilgili 3 maddeye, Deney Grubundaki 24 katılımcının tamamı “Katılıyorum” ya da “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını verdikleri anlaşılmaktadır. Katılımcılar, grup liderine yönelik olumlu görüş bildirmişlerdir.

Tablo 13. Program Değerlendirme Formunda Programın Kazanımlarına Yönelik Maddelere Katılımcıların Verdiği Yanıtlar

Maddeler	N	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)
Üniversiteden işe geçiş sürecinin özelliklerini kavradım.	24	-	-	-	25 (6)	75 (18)
Belirsizlik içeren durumlarda kullanabileceğim stratejiler öğrendim.	24	-	-	-	41,7 (10)	58,3 (14)
Reaktif ve proaktif davranışlarımı fark ettim.	24	-	-	-	37,5 (9)	62,5 (15)
Hangi zamanlarda reaktif davranışlar hangi zamanlarda proaktif davranışlar sergilemem gerektiğini kavradım.	24	-	-	-	12,5 (3)	87,5 (21)
Zaman yönetimi için kullanabileceğim teknikler öğrendim.	24	-	-	-	16,6 (4)	83,4 (20)
Yaşam kariyeri değerlerimi fark ettim.	24	-	-	20,8 (5)	66,7 (16)	12,5 (3)
Değerlerime yönelik davranışlar sergilememin önemini fark ettim.	24	-	-	-	91,7 (22)	8,3 (2)
Sonuçların değil sürecin kontrolümde olduğunu kavradım.	24	-	-	12,5 (3)	58,3 (14)	29,2 (7)
Üniversiteden işe geçiş sürecim için proaktif davranış repertuarı oluşturdum.	24	-	-	-	66,7 (16)	33,3 (8)
İsteklerim ve ihtiyaçlarım arasındaki farkı kavradım.	24	-	-	-	-	100 (24)
Gelecek odaklı düşünmenin üniversiteden işe geçiş sürecindeki önemini kavradım.	24	-	-	33,3 (8)	41,7 (10)	25 (6)
Üniversiteden İşe Geçiş Sürecindeki sosyal desteklerimi fark ettim.	24	-	-	16,6 (4)	37,5 (9)	45,9 (11)
Üniversiteden işe geçiş sürecinde sosyal desteklerimi nasıl kullanabileceğimi kavradım.	24	-	-	41,7 (10)	16,6 (4)	41,7 (10)
Üniversiteden İşe Geçiş Sürecinde olası engelleri fark ettim.	24	-	-	58,3 (14)	8,3 (2)	33,4 (8)
Üniversiteden İşe Geçiş Sürecinde olası engelleri nasıl aşabileceğimi kavradım.	24	-	8,3 (2)	50 (12)	25 (6)	16,4 (4)
Üniversiteden işe geçiş sürecimde kullanabileceğim stres ile başetme becerileri öğrendim.	24	-	-	-	70,8 (17)	29,2 (7)

Tablo 13'te verilen bulgular incelendiğinde, Üniversiteden İşe Geçişe Hazırlık Psiko eğitim Programının kazanımları ile ilişkili 9 maddeye, Deney grubundaki 24 katılımcının tamamı “Katılıyorum” ya da “Kesinlikle katılıyorum” şeklinde yanıtlar verdikleri gözlemlenmiştir. 6 maddeye, “Kısmen Katılıyorum”, “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yanıtlar verildiği anlaşılrken, sadece 1 maddede 2 katılımcının “Katılmıyorum” diye yanıt verdiği gözlemlenmiştir. Programın kazanımları ile örtüşen bu 16 maddede sadece 1 maddede 2 katılımcının olumsuz yanıtı dışında, diğer maddelerin hepsinde belirli düzeylerde “katılıyorum” şeklinde yanıtların verilmiş olması, deney grubundaki 24 katılımcının programının kazanımlarını edindikleri söylenebilir.

Tablo 14. Program Değerlendirme Formunda Katılımcıların Genel olarak Programı Değerlendirmelerine Yönelik Maddelere verilen Yanıtlar

Maddeler	N	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)
Genel olarak programı faydalı buldum.	24	-	-	-	8,3 (2)	91,7 (22)
Programdan şimdi ve sonrasında faydalanabileceğim bilgi ve beceriler edindim.	24	-	-	12,5 (3)	70,8 (17)	16,7 (4)
Programa katılmaktan memnun kaldım.	24	-	-	-	16,7 (4)	83,3 (20)
Programı arkadaşlarıma önereceğim.	24	-	-	-	41,6 (10)	58,4 (14)
Programın başında programa katılma amaç ve hedeflerimi programın karşıladığını düşünüyorum.	24	-	-	16,7 (4)	50 (12)	33,3 (8)

Tablo 14'te verilen bulgular incelendiğinde, Program Değerlendirme Formunda bulunan ve katılımcıların programı genel olarak değerlendirmelerini amaçlayan 5 soruya deney gruplarında bulunan 24 katılımcının neredeyse tamamının “Katılıyorum” ya da “Kesinlikle katılıyorum” şeklinde yanıtlar verdiği anlaşılmaktadır. Buna göre, katılımcıların program memnuniyetlerinin yüksek olduğu ve programı faydalı buldukları söylenebilir.

Program Değerlendirme Formunun 2. Bölümünde katılımcılara program hakkında görüş ve önerilerini belirtmeleri istenen 4 açık uçlu soru sorulmuştur. Katılımcılara yöneltilen

ilk soru “Üniversiteden İşe Geçiş Hazırlık Psikoeğitim Programından hangi duygulardan ayrılıyorsunuz?” sorusudur. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlar incelendiğinde katılımcıların programa katılmak ve programla ilgili olumlu duygular belirttikleri gözlemlenmiştir. Katılımcılar, programın kendilerini göreve yönelme davranışları göstermek için isteklerini artırdığını, çalışmaya motive ettiğini, süreç yönetimi açısından kendilerine olan güvenlerini tazelediğini, programın kendilerini daha iyi hissettirdiğini belirtmişlerdir. Aşağıda, Program Değerlendirme Formunda bazı katılımcıların bu soruya verdikleri ilginç yanıtlara yönelik örnekler verilmiştir:

“Bu programa iyiki katıldım. Bana kendimi hatırlattı bu program. Kim olduğumu ne istediğimi ne yapmam gerektiğini, neler yapabileceğimi ilk kez bu kadar düşündüm. Sanki aklımdan geçenleri, sürekli kendi kendime söyleyip durduğum cümleleri temize çektim. Öyle oraya buraya savruluyordum. O etkinlik senin bu etkinlik benimdi hayatım. Şimdi önüme net bir yol belirmiş gibi hissediyorum. Yürümek istiyorum.”

“Tatlı bir baş ağrısı verdi bu program bana. Ama ilacını da verdi. Hem huzurumu kaçırdı hem huzur verdi. Ne olacağını değil ne yapacağımı düşünüyorum. Bu iyi bir şey.”

“Yerimde duramıyorum. Üzerimden ölü toprağı kalkmış gibi oldu. Diken tel örgüye mecbur, hayaller cepte durur, doğuyor içime bir cesaret, hesabı bende kalır. Kendimi yediğim yılları bana sor, var m hevesin? Gidelim buradan, pusulam rüzgar.”

“Kendimi iyi hissediyorum. Güçlü hissediyorum. Umutlu hissediyorum. Ben bu işi yaparım arkadaş diyorum ve gidiyorum.”

“Neşeli ve umutlu duygular.”

“Programın başında endişeliydim. Şimdi güçlü hissediyorum.”

“Daha sakinim. Kendimi geleceğe yakın hissediyorum.”

Katılımcılara sorulan diğer soru “Bu programın size kattığı şeyler nelerdir?” sorusudur. Bu soruya katılımcıların verdikleri cevaplar incelendiğinde, katılımcıların üniversiteden işe geçiş sürecinin özelliklerini kavradıkları, programın kazanımlarına yönelik bilgi ve beceriler elde ettikleri anlaşılmaktadır. Katılımcıların bu soruya verdiği cevaplara örnekler aşağıda verilmiştir.

“Bir geçiş sürecinde olduğumu fark ettim. Bu geçiş süreci için kendime bir cephanelik hazırladığımı düşünüyorum. Kontrol edebileceğim şeylere odaklanmam gerektiğini anladım.”

“Sınavlara, mülakatlara, stajlara sadece bir etkinlik olarak bakmak, bu etkinliklere duygu yüklememek gerektiğini anlamak beni aydınlattı. Ya atanamazsam ya sınavdan yeterli puanı alamazsam ya torpilim yok diye elenirsem diye diye kendimi çürütmüş durmuşum.”

“Bu programın bana kattığı en önemli şey farkındalık. İsteklerimi ihtiyaçlarım bilerek hem vaktimi harcıyormuşum hem de kendimi yoruyormuşum. Bu tarz programlara katılıp katılmamak hakkında hep kararsız kalıyordum. Aslında ne büyük ihtiyaçmış.”

“Yapmak, olmak, sahip olmak. Bu üç varoluş modu hakkında kendimi değerlendirdim. Olduğum kişi, olmak istediğim kişi, yaptıklarım, yapmadıklarım, yapmak istediklerim, yapmak istemediklerim. Sahip olduklarım, sahip olmak istediklerim. Ve ara hikayelerimin olmaması. Kendimi aynada seyretmişim gibi oldu.”

“Yol yürüdükçe belirir. Yol yürürsen yol olur.”

“Duygularımla, düşüncelerimle ve davranışlarımla ilgili farkındalıklar kazanmak ve kendi yolculuğuma odaklanmak güzeldi.”

Program Değerlendirme Formu’nun 2. Bölümünde katılımcılara sorulan diğer soru “Üniversiteden İşe Geçişe Hazırlık Psikoeğitim Programının güçlü yönleri sizce nelerdir?” sorusudur. Bu soruya katılımcıların programın hem düşündürücü hem paylaşıma yönelik hem de eğlenceli olmasına vurgu yaparak yanıtlar verdikleri gözlemlenmiştir. Programın içeriğinin ve katılımcılara öğretilen stratejilerin programın güçlü yönleri olduğuna da vurgu yapıldığı gözlemlenmiştir. Katılımcıların bu soruya verdikleri bazı yanıt örnekleri şu şekildedir:

“Etkinliklerin hem keyifli hem de öğretici olmasının programın en güçlü yanı olduğunu söyleyebilirim. Bazen yorgun oluyordum akşamları olduğu için oturumlar gün boyu yorulmuş oluyordum fakat oturumlar sırasında yorgunluğum gidiyordu. Dinlenmiş olarak çıkıyordum oturumlardan. Bunun programın güçlü yanı olduğunu düşünüyorum.”

“Önce üniversiteden işe geçiş sürecini ele aldık. Sonra tek tek bu süreçte kullanabileceğimiz teknikler öğrendik. Karışık değildi. Kolay anladım ve kolay uygulayabildim.”

“Bence bu programın gücü, bizi eyleme geçmeye motive etmesi ve değerlerimize uygun bir yaşama davet etmesi. Bunları yapamadığımız zaman stresimiz artıyor işte. Sonra da olan oluyor.”

Program Değerlendirme Formunun 2. Bölümünde katılımcıların görüşlerini belirtmeleri istenen son soru “Programın geliştirilmesi, düzenlenmesi gereken yönleri nelerdir?”

sorusu olmuştur. Katılımcıların çoğunun bu soruyu boş bıraktığı fark edilmiştir. Az sayıda yanıtlardan birinde, programın 3. Oturumda katılımcıların yaşamlarındaki insanları belli sorulara göre kategorilere ayırmalarının istenildiği yerin katılımcıya kendini kötü hissettirdiği, o kısmın yenilenmesinin faydalı olacağına dair vurgunun olması dikkat çekmiştir. Katılımcı bu durumu şu şekilde ifade etmiştir:

“3. oturumda yaşamımızda tanıdığımız, vaktimizi geçirdiğimiz insanları belli sorular ışığında değerlendirmiştik. Bu soruları cevaplamaya başladığımda kendimi kötü hissettim. Hayatımdaki insanları düşünüp onların isimlerini soruların altına yazmak sanki onlara ihanet ediyormuşum hissi verdi bana. Programda sevmediğim tek kısım orası. Bu kısım çıkarılabilir.”

Bu soruya verilen az sayıdaki diğer yanıtlarda oturumların akşam saatlerinde olmasının bazen onları zorladığı, oturum başlarındaki paylaşımın daha uzun olabileceği, oturumlar sırasında uzun bir mola yerine kısa ama daha sık mola verilebileceğine yönelik geri bildirimler verilmiştir.

YORUMLAR

Bu araştırmada, araştırma kapsamında geliştirilen Üniversiteden İşe Geçişe Hazırlık Psikoeğitim Programının öğrencilerin kariyer stresi ve kariyer katılımı düzeylerine etkisini incelemek amaçlanmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkeni, Üniversiteden İşe Geçişe Hazırlık Psikoeğitim Programı, bağımlı değişkenleri ise araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer stresi ve kariyer katılımı düzeyleridir.

Üniversite eğitimlerinin son aşamasında olan öğrenciler ilerinde bulundukları kariyer gelişim dönemi açısından üniversiteden işe geçiş süreçlerinin başındadırlar. Üniversiteden işe geçiş dönemi, yükseköğretimde bulunan birçok öğrenci için iş dünyasıyla ilk ciddi ve ilk resmi ve bir anlamda da ilk gerçek temasta bulundukları bir kariyer geçiş dönemi olduğu için önemli bir geçiş sürecidir. Bu yüzden bu sürece hazır olmaları, bu sürecin psikolojik yükünün altından kalkabilmeleri üniversite öğrencilerinin iyi oluşları için gereklidir. Bu amaçla, bu araştırmada geliştirilen kariyer gelişim müdahalesi üniversite eğitimlerinin son aşamasında olan öğrencileri üniversiteden işe geçiş sürecine hazırlamayı hedeflemiştir ve bu amaç ilgili alanyazında üniversite öğrencilerinin kariyer geçişi hazıroluşlarına vurgu yapan çalışmaların sonuçları ile uyumludur. Üniversiteden işe geçişe hazır oluşun bu süreçteki üniversite öğrencilerinin iyi oluş kaynakları arasında önemli bir yere sahip olduğunu vurgulayan güncel araştırma sonuçları vardır (Borg, Turner ve Scott-Young, 2017; Padley, Boyd, Jones ve Walters, 2021; Magnano, Lodi, Zammitti ve Patrizi, 2021; Okolie, 2022; Gill, 2023; Ryan, Jones, Hayes ve Turner, 2023; Lawton, Pacey, Jones ve Dean, 2024).

Bu araştırma kapsamında geliştirilen Üniversiteden İşe Geçişe Hazırlık Psikoeğitim Programının öğrencilerin kapısını aldıkları bu kariyer geçiş süreci ile ilgili hazır oluşlarını desteklemek amacıyla programın içeriğine 21. Yüzyıl İş Dünyasını tanımlayan “belirsizlik”, “sürekli ve hızlı değişim”, “istikrarsızlık”, “karmaşıklık ve muğlaklık” kavramlarına yönelik “belirsizliğe tahammülsüzlük”, “sıkıntıya tolerans”, “ruminasyonu durdurma”, “duygu düzenleme” gibi kariyer geçişi süreçlerini kolaylaştırıcı süreç yönetimi becerileri dahil edilmiş ve bu beceriler süreç temelli bilişsel davranışçı terapi yaklaşımıyla programda ele alınmıştır. Süreç temelli bilişsel davranışçı terapilerin giderek kariyer danışmanlığı müdahalelerinde daha sık kullanılmaya başladığı ve etkili sonuçlar alındığına dair araştırma bulguları vardır. Bilişsel davranışçı terapilerin kariyer danışmanlığı sürecinde hem bireysel hem de grup müdahalelerinde kullanıldığı

Çalışmaların sonuçları çalışmaya katılanların kariyer olgunluklarının artığını, süreç içinde göreve yönelme davranışları gösterme motivasyonlarının yükseldiğini, kariyerleri ile ilgili belirsizliğe tahammül becerilerinin güçlendiğini, kariyer stresi ve kaygısı ile daha etkili başetmeye başladıklarını ortaya koymuştur (Chang, 2007; Young, 2016; Khofifah, Netrawati ve Ardi, 2023; Guci, 2021; Rismawan ve Gading, 2021; Law ve Alden, 2014, Scheward ve Branch, 2012). Bu çalışmanın bulgularının da deney grubundaki katılımcıların kariyer stresleri düzeylerinde azalma, kariyer katılım düzeylerinde artma olduğunu ortaya koyması bakımından bahsi geçen çalışma sonuçları ile paralellik gösterdiği söylenebilir.

Bu araştırma kapsamında geliştirilen niversiteden İşe Geçişe Hazırlık Psikoeğitim Programı maksimum 30 dakika süren bir n görüşme oturumu, 4 grup oturumu ve bir de izleme ölçümlerinin alındığı oturum olmak üzere toplam süresi 10 saati bulan kısa süreli bir kariyer danışmanlığı müdahalesidir. Programın müdahale kısmı 90 ile 120 dakika arasında süren 4 grup oturumundan oluşmaktadır. Oturum sayısı, kariyer gelişim müdahalelerinin etkililiğini araştıran meta-analiz çalışmalarının ne sürdüğü “en etkili kariyer danışmanlığı müdahalelerinin 4 ya da 5 oturumdan” oluştuğu, 5 oturumdan sonra etkinin artmadığı, bazı çalışmalarda ise etkinin 5 oturumdan sonra azalmaya başladığı” sonucuna dayandırılarak kararlaştırılmıştır (Brown ve Krane, 2000; Greenwood, 2008; Perry ve ark, 2009; Whisto ve ark, 1998). Programın içeriği hazırlanırken Brown ve arkadaşlarının (2003) kapsamlı bir alanyazın araştırmasından sonra belirledikleri kariyer gelişim müdahalelerin etkili olması için gerekli görülen “alışma/el kitapçıkları, yazılı alıştırmalar, bireyselleştirilmiş yorum ve geri bildirimler, iş dünyasına yönelik bilgilendirme ve terapötik işbirliği” olarak adlandırılan 5 içerik öğesine uygun şekilde geliştirilmiştir. Katılımcılar için oturumlarda ve oturum aralarında kullanabilecekleri bir el kitapçığı hazırlanmış, hemen hemen her etkinlikte ya grup olarak büyük bir tahta kullanılarak ya da el kitapçıkları kullanılarak bireysel olarak yazılı alıştırmalar yapılmış, oturum başlarında, ortalarında ve sonlarında grup olarak değerlendirmeler ve paylaşımlar yapılmış, 21. Yüzyıl iş dünyasının özellikleri her oturumda vurgulanmış, grup lideri ile katılımcılar arasındaki terapötik işbirliğine dayalı etkileşime zen gösterilmiştir. Bunlara ek olarak, günümüzde kariyer gelişimi müdahalelerinin, özellikle de kariyer geçişlerine vurgu yapan müdahalelerinin kuramsal açıdan eklektik bir yaklaşımla hazırladığı ve bunun bir gereklilik olduğunu öne süren çalışmalardan (Kidd, 2002; Plimmer 2012) yola çıkarak niversiteden İşe Geçişe Hazırlık Psikoeğitim Programı Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı’nın zynetim Modeli,

Nancy Schlossberg'in 4S Kariyer Geçişi Kuramı ve Süreç Temelli Bilişsel Davranışçı Terapilerin ortaya koyduğu süreç ve değer odaklı uygulamalar, işlevsel davranış repertuarı geliştirme uygulamaları, duygu-düşünce-davranış ve beden farkındalığı uygulamalarından bir bütün oluşturularak eklektik bir yaklaşımla geliştirilmiştir. 4 ya da 5 oturumdan oluşan, grup lideri ile katılımcılar arasındaki terapötik işbirliğine dayalı yaşantısal ve deneyimsel etkinliklerin bulunduğu eklektik yaklaşıma dayalı kariyer danışmanlığı müdahalelerinin etkili olduğunu gösteren çalışmalarla (Perdrix, Stauffer, Masdonati, Massoudi ve Rossier, 2012; Masdonati, Massoudi ve Rossier, 2009; Whiston, Brecheisen, Stephens, 2003; Fabio, 2016) bu özellikleri gözeterak hazırlanan Üniversiteden İşe Geçişe Hazırlık Psikoeğitim Programının uygulandığı bu araştırma sonucunda deney grubu katılımcılarının lehine öntestten sonteste ve izlemeye istatistiksel anlamlı etkiler bulunması paralellik göstermektedir.

Üniversiteden İşe Geçişe Hazırlık Psikoeğitim Programı, üniversite eğitimlerinin son aşamasına gelmiş öğrencilere yönelik hazırlanmıştır. Örneklem olarak Türkiye'de yapılmış kariyer gelişim müdahaleleri ile benzerlik göstermektedir. Türkiye'de üniversite öğrencilerine yönelik tasarlanıp uygulanan ve etkililiği ortaya konulan kariyer gelişimi müdahaleleri vardır (Konuk, 2020; Bölükbaşı 2017; Kepir Savoly, 2017; Zorver, 2018; Turan 2017; Kara, 2016; Dönmezoğulları, 2020; Uzun, 2019, Ömeroğlu, 2014). Bu müdahaleler incelendiğinde, hepsinin öntest-sontest kontrol gruplu yarı deneysel çalışmalar olduğu, genellikle Kariyer Yapılandırma, Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, Umut Odaklı Kariyer Yaklaşımı, Pozitif Kariyer Gelişimi, Kariyer Yelkenlisi gibi modellerin kullanıldığı gözlemlenmiştir. Uygulamalardaki oturum sayılarına bakıldığında öngörüşme ve izleme oturumları hariç genelde 8-12 oturumdan oluştukları, bu oturumlara ek atölye çalışmaları içerdikleri, oturum sürelerinin 90 ile 120 dakika arasında değiştiği görölmektedir. Buradan hareketle, Üniversiteden İşe Geçişe Hazırlık Psikoeğitim Programı Türkiye'de bulunan ve üniversite öğrencilerine yönelik geliştirilmiş az sayıda kariyer danışmanlığı programından biri olduğu, 4 oturumdan oluşan bir program olarak mevcut programlar arasında en kısa müdahale olduğu, tek bir kariyer yaklaşımından ziyade eklektik bir yaklaşım içermesi açısından diğer programlardan ayrıştığı söylenebilir. Türkiye'de üniversite öğrencilerine yönelik Kariyer Yelkenlisi Modeli (Doğan-Laçın ve Yeşilyaprak, 2018), Pozitif Psikolojiye Dayalı Kariyer Yaklaşımı (Önal ve Yeşilyaprak, 2020), Kariyer Tekeri Modeli (Dönmezoğulları ve Yeşilyaprak, 2019) kullanılarak geliştirilen grup müdahale programları 5 oturumdan oluşmaktadır. Üniversiteden İşe Geçişe Hazırlık Psikoeğitim Programının süre ve oturum

sayısı açısından bu çalışmalar ile benzerlik gösterdiği söylenebilir. Bu araştırmada Türkiye’de üniversite öğrencilerine uygulanan kariyer danışmanlığı grup müdahaleleri ile karşılaştırıldığında yöntemsel olarak da bir farklılık vardır. Diğer çalışmalarda, yarı deneysel modeller kullanılmış olmasına karşın Üniversiteden İşe Geçişe Hazırlık Psikoeğitim Programının etkililiği Solomon 4 gruplu tam deneysel model kullanılarak incelenmiştir. Bir diğer ifadeyle, bu araştırmanın ilgili alanyazına yöntemsel olarak küçük bir yenilik sunduğu söylenebilir.

Üniversiteden işe geçişe hazırlık denilince, bunun bir süreç olduğu ve bu sürecin 4 boyutu olduğu göze çarpmaktadır: Bilişsel boyut, duygusal boyut, davranışsal boyut ve etkileşimsel boyut. Üniversiteden işe geçiş süreci bu 4 boyutun birbirleriyle karşılıklı etkileşiminin bir sonucu olarak deneyimlenen bir kariyer geçişi sürecidir. Bu dört boyut incelendiğinde, kişinin sürecin içindeki kendisini ve sürece yönelik algıları ve süreç sırasında çevresi olan etkileşim sonucunda duygusal ve davranışsal boyutlar şekillenmektedir (Stambulova ve Samuel, 2020; Barclay, 2015; Chudzikowski, 2012; Gordon ve Lavalley, 2015; Sullivan and Ariss, 2021). Bu sebeple, Üniversiteden İşe Geçişe Hazırlık Psikoeğitim Programı, bu boyutlar dikkate alınarak hazırlanmıştır. Sürecin duygusal boyutu için “kariyer stresi” değişkeni, davranışsal boyutu için de “kariyer katılımı” değişkeni seçilmiş, bu değişkenler araştırmanın bağımlı değişkeni olarak kullanılmıştır. Araştırmanın sonunda, hem deney 1 hem de deney 2 grubunda bulunan katılımcıların kariyer stresi öntest puan ortalamaları ile sontest puan ortalamaları arasında sontest lehine istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde bir azalma gözlemlenirken kariyer katılımı değişkeni için bu durumun sontest lehine istatistiksel olarak anlamlı bir artış şeklinde olduğu tespit edilmiştir. Hem deney 1 hem de deney 2 gruplarının sontestten puanları ve deneysel işlemten 6 hafta sonra yapılan izleme puanlarının birbirine yakın olduğu ve istatistiksel olarak farklılaşmadığı gözlemlenmiştir. Bu sonuç hem yerli hem de yabancı alanyazındaki çalışmalarla paralellik göstermektedir. İlgili alanyazın kariyer stresi ile kariyer katılımı arasında negatif bir korelasyon olduğunu ortaya koymaktadır. Bir diğer ifadeyle, bireylerin kariyer stresi arttıkça kariyer katılımı davranışları azalmakta, kariyer stresi azaldıkça kariyer katılımı davranışları artmaktadır (Zhang, Zhu ve Yu, 2022; Sortheix, Dietrich, Chow ve Salmela-Aro, 2013; Pickerell ve Neault, 2019; Baluku, Mugabi, Nansamba, Matagi, Onderi ve Otto, 2021; Konstam ve Lehmann, 2011).

Türkiye’de üniversite öğrencilerine yönelik geliştirilen bu bölümde bahsi geçen grupla kariyer danışmanlığı müdahalelerinin bağımlı değişkenleri incelendiğinde kariyer uyumu, kariyer stresi, kariyer iyimserliği, kariyer geleceği, kariyer kararı alma yetkinliği,

güçlü yönler özyetkinliği, kariyer kararlılığı gibi değişkenlerin bağımlı değişken olarak kullanıldığı gözlemlenmiştir. Kariyer danışmanlığı müdahalelerinin üzerinde etkililiğinin incelendiği çalışmaların hemen hepsi duygusal boyut ve davranışsal boyuta yönelik bağımlı değişkenlerle çalışmışlar ve hepsi üzerinde programların belli düzeyde anlamlı etkiler yarattığı sonucuna varmışlardır. Bu sonuçların, Üniversiteden İşe Geçişe Hazırlık Psikoeğitim Programının etkililiği ile paralellik gösterdiği söylenebilir.

Yurt dışında üniversite öğrencilerine yönelik yapılan kariyer danışmanlığı grup müdahaleleri incelendiğinde benzer durumlar söz konusudur. 2000li yıllardan bu yana geliştirilip uygulanan çalışmalara bakıldığında, Barthorpe ve Hall (2000), her biri 9 oturumdan oluşan ve üniversite öğrencileri için hazırladığı kariyer atölyeleri içeren programında öğrencilerden nitel verilere toplayarak değerlendirdiği çalışmasında daha çok iş arama ve bulma becerileri üzerine odaklanmış ve çalışmasının sonunda öğrencilerin iş arama ve iş bulma becerilerinde gelişmeler olduğunu gözlemlemiştir. Peng (2000), sosyal bilişsel kariyer kuramı odaklı geliştirdiği her biri 90 dakika süren 8 oturumluk kariyer eğitimi dersi uygulamasında 2 deney 1 kontrol grubu kullanmış, deney 1 grubuna bilişsel yeniden yapılandırma odaklı bir içerikle müdahale ederken deney 2 grubuna karar verme becerileri odaklı bir eğitim sunmuştur Kontrol grubuna bir müdahale yapmamıştır. Araştırmasının sonunda deney gruplarında bulunan öğrencilerin karar verme becerilerinde ve özyeterlik düzeylerinde artış gözlemlemiştir. Peng ve Herr (2000) her biri 30 dakika süren 36 oturumluk uzaktan eğitim şeklinde hazırladığı kariyer eğitimde ön-test son-test kontrol gruplu yarı deneysel yöntemle yaptığı çalışmasının sonucunda öğrencilerin kariyer kararsızlıkları ve kariyer inançlarında anlamlı bir değişiklik olmadığını gözlemlemiştir. Peng (2001) Bilişsel kuram ve özellik etmen kariyer kuramı odaklı olarak hazırladığı her biri 2 saat süren 18 oturumluk kariyer eğitimi dersi müdahalesi geliştirmiş, 2 deneysel bir kontrol gruplu yöntemle etkililiğini ölçmüş ve öğrencilerin kariyer kararsızlığı seviyelerinde azalma olduğu sonucuna varmıştır. McKay ve arkadaşları (2005) ön-test-son-test-izleme kontrol gruplu yarı deneysel yöntemle gerçekleştirdikleri çalışmalarında bireysel kariyer danışmanlığı uygulamaları yapmışlardır. Bu uygulamalarında deney gruplarından birine kaos kariyer kuramına dayalı 4 oturumdan oluşan bireysel kariyer danışmanlığı hizmeti verilmiş, diğer deney grubuna da özellik etmen kuramına dayalı 4 oturumluk bireysel kariyer danışmanlığı hizmeti sunulmuştur. Kontrol grubuna bir uygulama yapılmamıştır. Araştırmalarının sonucunda deney grupları lehine öğrencilerin rasyonel olmayan ve işlevsiz kariyer inançlarında azalma, kariyer kararı verme özyetkinliğinde ise artış gözlemlenmiştir.

Thrift ve arkadaşları (2012) bilgi işleme modeline dayalı 4 oturumluk kariyer müdahalesi geliştirdikleri çalışmaları sonucunda öğrencilerin işlevsiz kariyer düşünceleri seviyelerinde azalma olduğu sonucuna varmışlardır. Loureiro ve arkadaşları (2013) kariyer özyönetimi kuramına göre geliştirdikleri her biri 120 dakika süren 9 oturumlu uygulamalarını yarı deneysel modelle test etmiş ve öğrencilerin kariyer planlama, kariyer kararı verme kariyer araştırma davranışlarında artış olduğunu gözlemlemiştir. DiFabio ve Maree (2013), kariyer yapılandırma kuramı odaklı 2 günlük bir maraton uygulaması geliştirmişlerdir. Birinci gün 8 ve ikinci gün 8 saat olmak üzere toplam 16 saat süren çalışmalarında kontrol gruplu öntest ve sontest uygulamaları yapmışlar ve öğrencilerin kariyer kararı verme özyetkinliği ve iyimserlik seviyelerinde artış olduğunu, kariyer ilgilerinde ve hedeflerinde netleşmeler olduğunu, kariyer kararı verme güçlüğü seviyelerinde ise azalmalar olduğunu gözlemlemiştir. Tirpak ve Schlosser (2013) bilgisayar destekli kariyer müdahalesi geliştirmişler ve müdahalenin sonunda öğrencilerin kariyer kararı verme özyetkinliği seviyelerinde artış olduğunu tespit etmişlerdir. Rowell ve arkadaşları (2014) Pyle'in grupla kariyer danışmanlığı modeline dayalı olarak geliştirdikleri her biri 60 dakika süren ve Solomon 4 gruplu tam deneysel modelle test ettiği müdahalesinde öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinliklerinde artış olduğunu gözlemlemiştir. Ogbuanya ve arkadaşları (2018) akılcı duygusal davranış terapisi odaklı her biri 80 dakika süren 20 oturumluk grupla kariyer danışmanlığı müdahalesinin sonucunda öğrencilerin olumsuz kariyer düşüncelerinde azalmalar olduğunu ve programın etkisinin programdan 6 ay sonra da devam ettiğini gözlemlemiştir. Chukwuedo ve arkadaşları (2021) eklektik yaklaşımla geliştirdikleri her biri 90 ile 135 dakika arasında süren 9 oturumluk grupla kariyer danışmanlığı uygulamasının sonucunda öğrencilerin olumsuz kariyer düşüncelerinde azalmalar olduğunu, kariyer kararlılıklarının arttığını ve algılanan istihdamedilebilirlik düzeylerinde yükselme olduğunu gözlemlemiştir. Bu çalışmalar incelendiğinde, üniversite öğrencilerine daha çok kariyer kararı verme davranışlarını geliştirmeye ve olumsuz kariyer inançları ile baş etmeye yönelik çalışmalar oldukları söylenebilir. Kariyer geçişi sürecinde olan öğrencilere kariyer belirsizliği ile baş edip etkili kariyer kararı alma davranışları sergilemelerine yardım etmeye çalışma bu çalışmaların hepsinde vardır. Kısa süreli çalışmaların sayısının az olduğu, genellikle 8-9-12 oturumluk müdahalelerin olduğu gözlemlenmektedir. Hem Türkiye'deki hem de yurtdışındaki çalışmalarla kıyaslandığında Üniversiteden İşe Geçiş Hazırlık Psikoeğitim Programı bu

sürecin duygusal ve davranışsal boyutunu bir arada olan, eklektik yaklaşımla geliştirilen 4 oturumluk kısa bir grup müdahalesi olarak ilgili alanyazına katkı sağladığı söylenebilir.

Bu çalışmaya katılan üniversite öğrencileri, çalışmanın yapıldığı kurumda çeşitli kişisel gelişim etkinliklerine katılan bireyler arasından seçilmiştir. Bu durum, çalışma sonuçları üzerinde etkili olmuş olabilir. Kendini geliştirmeye hevesli, psikoeğitim gruplarına daha önceden katılmış, bu tür çalışmalar duyurulduğunda katılım için istek gösterip harekete geçen bireylerin, bu tarz eğilimleri olmayan katılımcılara göre daha istekli ve gönüllü olabildikleri ve çalışmalardan daha çok verim aldıklarını gösteren araştırmalar vardır (Rosenthal ve Rosnow, 2009; Rosnow, Bell, 1962; Murnighan, Kim ve Metzger, 1993). Çalışmaya gönüllü katılım gösteren, kendi kişisel gelişimlerine önem veren katılımcıların uygulama sürecinde etkinliklerde daha aktif olabildikleri ve sonuçları olumlu yönde etkileyebildikleri söylenmektedir. Bu durumun bu çalışma kapsamında gerçekleşip gerçekleşmediğine dair veriye dayalı bir söylemde bulunmak zordur. Bununla birlikte, bu durum araştırmanın bir sınırlılığı olarak düşünülebilir.

BÖLÜM 5

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Sonuçlar

1. Üniversiteden İşe Geçiş Hazırlık Psikoeğitim Programı'na katılan öğrencilerin kariyer katılımı düzeyleri programa katılmayan öğrencilerin kariyer katılımı düzeyleri ile kıyaslandığında programa katılan öğrencilerin lehine anlamlı düzeyde bir artış olmuştur.
 - 1.1. Ön test etkisi kontrol edildiğinde, Deney 1 ve Deney 2 gruplarındaki öğrencilerin Kariyer Katılımı Ölçeği son test puanları, Kontrol 1 ve Kontrol 2 gruplarındaki öğrencilerin Kariyer Katılımı Ölçeği son test puanlarından anlamlı şekilde yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

1.2. Deney 1 ve Deney 2 gruplarının Kariyer Katılımı Ölçeği izleme puanları
Deney 1 ve Deney 2 gruplarının Kariyer Katılımı Ölçeği son test puanları
arasında anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir.

2. Üniversiteden İşe Geçiş Hazırlık Psikoeğitim Programı'na katılan öğrencilerin kariyer stresi düzeyleri programa katılmayan öğrencilerin kariyer stresi düzeyleri ile kıyaslandığında programa katılan öğrencilerin lehine anlamlı düzeyde bir düşüş olmuştur.

2.1. Ön test etkisi kontrol edildiğinde, Deney 1 ve Deney 2 gruplarındaki öğrencilerin Kariyer Stresi Ölçeği son test puanları, Kontrol 1 ve Kontrol 2 gruplarındaki öğrencilerin Kariyer Stresi Ölçeği son test puanlarından anlamlı şekilde düşük olduğu gözlemlenmiştir.

2.2. Deney 1 ve Deney 2 gruplarının Kariyer Stresi Ölçeği izleme puanları ile Deney 1 ve Deney 2 gruplarının Kariyer Stresi Ölçeği son test puanları arasında anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir.

Öneriler

1. Üniversiteden işe geçiş sürecinde olan öğrenciler için onların sürece yönelik farkındalıklarının artırılması, bu süreçte kendilerine büyük oranda destek olabilecek kariyer danışmanlığı müdahalelerine katılımları için motivasyonlarını artıracak kısa süreli ve yaşantısal programların önemli olduğu açıktır. Kısa süreli ve yaşantısal kariyer danışmanlığı müdahalelerinin geliştirilmesi gerekmektedir.
2. İlgili alanyazın incelendiğinde, maraton grup çalışmalarına rastlanılmıştır. Yerli alanyazında böyle bir çalışmanın olmadığı gözlenmiştir. Üniversiteden İşe Geçiş Hazırlık Programlarının maraton grup çalışmaları şeklinde hazırlanıp uygulanması ve sonuçlarının rapor edilmesi alanyazına önemli katkı sağlayabilir.
3. Bu çalışma, kadın ve erkek katılımcılardan oluşan deney ve kontrol grupları ile yürütülmüştür. Sadece kadınlara yönelik ya da sadece erkeklere yönelik olarak tasarlanıp deneysel çalışmalar yapılması cinsiyet değişkeninin etkisini incelemek açısından ilgili alanyazına katkı sağlayabilir.

4. Yüz yüze ve çevrimiçi müdahalelerin karşılaştırıldığı deneysel çalışmaların ilgili alanyazında çok az olduğu gözlemlenmiştir. Bu tür çalışmalar alana katkı sağlayabilir.
5. Bu çalışmada öğrenciler bu tarz müdahale programlarına katılmaya yönelik isteklerinin bu program sayesinde arttığına ilişkin geribildirimlerde bulunmuşlardır. Buradan hareketli Motivasyonel kariyer müdahalelerinin geliştirilip uygulanması alana katkı sağlayabilir.



KAYNAKLAR

- Alkın, S., Korkmaz, O., & Çelik, S. B. (2020). Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(1), 33-47.
- Alkın, S., & Öksüz, Y. (2020). Üniversite Öğrencilerinin Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik, Psikolojik İyi Oluş ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Türkiye Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 5(2), 110-118.
- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *Am Psychologist* 55: 469- 480.
- Arnett, J. J. (2001). Conceptions of the transition to adulthood: Perspectives from adolescence through midlife. *Journal of adult development*, 8(2), 133-143.
- Arnett, J. J. (2004). Emerging Adulthood: The Winding Road from the Late Teens through the Twenties. (First edition). Oxford University Press, New York.
- Arnett, J. J. (2007). Emerging adulthood: What is it, and what is it good for?. *Child development perspectives*, 1(2), 68-73.
- Arnett, J. J. (2016). College students as emerging adults: The developmental implications of the college context. *Emerging Adulthood*, 4(3), 219-222.
- Arnett, J. J., Žukauskienė, R., & Sugimura, K. (2014). The new life stage of emerging adulthood at ages 18–29 years: Implications for mental health. *The Lancet Psychiatry*, 1(7), 569-576.
- Atik, G. (2011). Help-seeking attitudes of university students: the role of personality traits and demographic factors, *South African Journal of Psychology*, 41(3), 328-338.
- Baluku, M. M., Mugabi, E. N., Nansamba, J., Matagi, L., Onderi, P., & Otto, K. (2021). Psychological capital and career outcomes among final year university students: the mediating role of career engagement and perceived employability. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 6, 55-80.
- Bergin, A., & Pakenham, K. (2015). Law student stress: Relationships between academic demands, social isolation, career pressure, study/life imbalance and adjustment outcomes in law students. *Psychiatry, Psychology and Law*, 22(3), 388-406.
- Bertoch, S. C., Lenz, J. G., Reardon, R. C., & Peterson, G. W. (2014). Goal instability in relation to career thoughts, decision state, and performance in a career course. *Journal of Career Development*, 41(2), 104-121.

- Bland, H. W., Melton, B. F., Welle, P., & Bigham, L. (2012). Stress tolerance: New challenges for millennial college students. *College Student Journal*, 46(2), 362-376.
- Bozyiğit, E., & Gökbaraz, N. (2020). Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinde kariyer stresinin belirleyicileri. *Journal of Computer and Education Research*, 8(15), 181-200.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (Eds.). (2013). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. John Wiley & Sons.
- Bullock-Yowell, E., Peterson, G. W., Reardon, R. C., Leierer, S. J., & Reed, C. A. (2011). Relationships among career and life stress, negative career thoughts, and career decision state: A cognitive information processing perspective. *The career development quarterly*, 59(4), 302-314.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2017). Bilimsel araştırma yöntemleri. *Pegem Atıf İndeksi*, 1-360.
- Chae, M. O. (2019). Ego resilience, career decision-making self-efficacy and job seeking stress of senior nursing students. *Journal of Digital Convergence*, 17(4), 229-238.
- Cho, B. R., & Lee, J. (2017). Investigating Relationships between Career Stress and Career Indecision of female students: Career Adaptability as the Mediator. *Journal of Digital Convergence*, 15(5), 1-12.
- Choi, B.Y., Park, H.R., Nam, S.K., Lee, J., Cho, D., & Lee, S.M. (2011). The development and initial psychometric evaluation of the Korean Career Stress Inventory for college students. *Career Development Quarterly*, 59, 559
- Coetzee, M., & Schreuder, D. (2018). Proactive career self-management: Exploring links among psychosocial career attributes and adaptability resources. *South African Journal of Psychology*, 48(2), 206-218.
- Creed, P. A., Hood, M., & Hu, S. (2017). Personal orientation as an antecedent to career stress and employability confidence: The intervening roles of career goal-performance discrepancy and career goal importance. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 79-92.
- Coşkun, Y. (2018). Üniversite öğrencilerinin psikolojik danışma ve rehberlik ihtiyaç örüntüleri ve başvurdukları yardım kaynakları. *Electronic Turkish Studies*, 13(2).

- Çetinkaya, T. (2019). The Analysis of Academic Motivation and Career Stress Relationships of the Students in Department of Physical Education and Sport. *International Education Studies*, 12(4), 24-35.
- Deer, L. K., Gohn, K., & Kanaya, T. (2018). Anxiety and self-efficacy as sequential mediators in US college students' career preparation. *Education+ training*.
- Deniz, M. E., Avşaroğlu S. ve Hamarta, E. (2003). Psikolojik danışma servisine başvuran üniversite öğrencilerinin psikolojik belirti düzeyleri, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1-12.
- Di Fabio, A. (2016). Life design and career counseling innovative outcomes. *The Career Development Quarterly*, 64(1), 35-48.
- Domene, J. F., Arim, R. G., & Law, D. M. (2017). Change in depression symptoms through emerging adulthood: Disentangling the roles of different employment characteristics. *Emerging adulthood*, 5(6), 406-416.
- Douglass, C. B. (2007). From duty to desire: Emerging adulthood in Europe and its consequences. *Child Development Perspectives*, 1(2), 101-108.
- Dönmezoğulları, C. (2020). Kariyer yapılandırma kuramına dayalı Psikoeğitim programının üniversite öğrencilerinin kariyer kararı ve güçlü yönler öz yeterlilik düzeylerine etkisi. *Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Ankara*.
- Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2010). The salience of a career calling among college students: Exploring group differences and links to religiousness, life meaning, and life satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 59(1), 27-41.
- Duru, H. ve Gültekin, F. (2020). Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Kariyer Stresleri, Kariyer Uyum Yetenekleri ve Mentörlük Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 28 (1), 328-337. DOI: 10.24106/kefdergi.3596
- Eccles, J., Templeton, J., Barber, B., & Stone, M. (2003). Adolescence and emerging adulthood: The critical passage ways to adulthood.
- Ensher, E., & Ehrhardt, K. (2020). Antecedents and Outcomes of Callings for University Students: An Examination of Mentoring and Insight Experiences. *Journal of Career Development*, 0894845320941103.
- Erdoğan Zorver, C. (2018). Kariyer grup rehberliği programının üniversite öğrencilerinin kariyer uyum düzeylerine etkisi. *Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Ankara*.

- Erkan, S., Özbay, Y., Çankaya, Z. C., Terzi, Ş. (2012). Üniversite öğrencilerinin yaşadıkları problemler ve psikolojik yardım arama gönüllükleri, *Eğitim ve Bilim*,37(164), 94-107.
- Eryılmaz, A., ve Kara, A. (2019). Kariyer uyumluluğu psikoeğitim programının öğrencilerin kariyer uyumluluk düzeylerine etkisinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(4), 733-745.
- Eryılmaz, A., & Mutlu, T. (2017). Yaşam boyu gelişim yaklaşımı perspektifinden kariyer gelişimi ve ruh sağlığı. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9(2), 227-249.
- Esen, D. (2019). Kariyer stresi ile özyeterlilik inancı ilişkisinin demografik değişkenlerin farklılaştırıcı rolü bağlamında incelenmesi: İzmir meslek yüksekokulu iktisadi ve idari programlar örneği. *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 217-232.
- Forbrig, D., & Kuper, H. (2021). Early career researchers' engagement in proactive career behaviour: investigation of the extent and favourable influences. *European Journal of Higher Education*, 1-29.
- Fouad, N. A., Guillen, A., Harris-Hodge, E., Henry, C., Novakovic, A., Terry, S., & Kantamneni, N. (2006). Need, awareness, and use of career services for college students. *Journal of career assessment*, 14(4), 407-420.
- Gardiner, C. M. (2015). From certificate chasing to genuine engagement: The contribution of curriculum design to students' career intent in a subfield. *Australian Journal of Career Development*, 24(1), 53-63.
- Guan, Y., Wang, F., Liu, H., Ji, Y., Jia, X., Fang, Z., ... & Li, C. (2015). Career-specific parental behaviors, career exploration and career adaptability: A three-wave investigation among Chinese undergraduates. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 95-103.
- Gümüştekin, G. E., & Gültekin, F. (2009). Stres kaynaklarının kariyer yönetimine etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(2), 147-158.
- Günay, A., Çelik, R. (2019). Kariyer Stresinin Psikolojik İyi Oluş ve İyimserlik Değişkenleriyle Yordanması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2 (33), 205-217
- Gürpınar, A. C., Emül, B., & Siyez, D. M. (2021). Öğretmen adaylarında kariyer yetkinlik beklentisi ve mesleki sonuç beklentisi: Kariyer stresinin aracı rolü. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (10), 220-237.

- Hall, E. E., Walkington, H., Shanahan, J. O., Ackley, E., & Stewart, K. A. (2018). Mentor perspectives on the place of undergraduate research mentoring in academic identity and career development: An analysis of award winning mentors. *International Journal for Academic Development*, 23(1), 15-27.
- Hamilton, S. F., & Hamilton, M. A. (2006). School, Work, and Emerging Adulthood. In J. J. Arnett & J. L. Tanner (Eds.), *Emerging adults in America: Coming of age in the 21st century* (pp. 257–277). American Psychological Association.
- Hartung, P. J., & Cadaret, M. C. (2017). Career adaptability: Changing self and situation for satisfaction and success. In *Psychology of career adaptability, employability and resilience* (pp. 15-28). Springer, Cham.
- Hirschi, A. (2014). Hope as a resource for self-directed career management: Investigating mediating effects on proactive career behaviors and life and job satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 15(6), 1495-1512.
- Hirschi, A., Freund, P. A., & Herrmann, A. (2014). The career engagement scale: Development and validation of a measure of proactive career behaviors. *Journal of career assessment*, 22(4), 575-594.
- Hirschi, A., Lee, B., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2013). Proactive motivation and engagement in career behaviors: Investigating direct, mediated, and moderated effects. *Journal of Vocational Behavior*, 83(1), 31-40.
- Howard, A. L., Galambos, N. L., & Krahn, H. J. (2010). Paths to success in young adulthood from mental health and life transitions in emerging adulthood. *International Journal of Behavioral Development*, 34(6), 538-546.
- Hwang, J. Y., & Ko, M. N. (2015). Differences of career stress coping strategy and commitment to career choice among the career types for college students. *Journal of Fisheries and Marine Sciences Education*, 27(4), 1041-1052.
- Işık, E. (2010). Sosyal bilişsel kariyer teorisi temelli bir grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklenti düzeylerine etkisi. *Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Adana.*
- Jaensch, V. K., Hirschi, A., & Spurk, D. (2016). Relationships of vocational interest congruence, differentiation, and elevation to career preparedness among university students. *Zeitschrift für Arbeits-und Organisationspsychologie A&O*.

- Jung, Y. M. (2020). Nursing students' career identity, satisfaction with major, and career stress by career decision type. *Japan Journal of Nursing Science*, 17(1), e12281.
- Kalafat, T. (2014). Kariyer geleceği algısını etkileyen kişisel faktörlerin belirlenmesine yönelik bir model çalışması (Yayın No. 370327) [Doktora tezi, Ankara Üniversitesi]. YÖK.
- Kepir Savoly, D. D. (2017). Okuldan işe geçiş becerileri geliştirme programının kariyer uyumu ve kariyer iyimserliğine etkisi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Krahn, H. J., Howard, A. L., & Galambos, N. L. (2015). Exploring or floundering? The meaning of employment and educational fluctuations in emerging adulthood. *Youth & Society*, 47(2), 245-266.
- Kim, J. A., & Cho, E. Y. (2016). The Relationship between Identity of Career and Job-seeking Stress to College Students. *International Information Institute (Tokyo). Information*, 19(5), 1633.
- Kim, B., Jang, S. H., Jung, S. H., Lee, B. H., Puig, A., & Lee, S. M. (2014). A moderated mediation model of planned happenstance skills, career engagement, career decision self-efficacy, and career decision certainty. *The Career Development Quarterly*, 62(1), 56-69.
- Kim, B., Lee, B. H., Ha, G., Lee, H. K., & Lee, S. M. (2015). Examining longitudinal relationships between dysfunctional career thoughts and career decision-making self-efficacy in school-to-work transition. *Journal of Career Development*, 42(6), 511-523.
- Kim, M. J., & Lim, C. Y. (2019). The Effects of Social Support on Career Stress in Health Science College Students. *Journal of Digital Convergence*, 17(5), 287-293.
- Koydemir, S., Demir, A. (2015). ODTÜ öğrencilerinde yardım arama davranışı. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 22, 211-218.
- Kutlu, M. (2002). Üniversite öğrencilerinin psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinden beklentileri. *Eğitim ve Bilim*, 27(123).
- Macek, P., Bejček, J. ve Vaníčková, J. (2007). Contemporary Czech emerging adults: Generation growing up in the period of social changes. *Journal of Adolescent Research*, 22, 444– 475.

- Murphy, K. A., Blustein, D. L., Bohlig, A. J., & Platt, M. G. (2010). The college-to-career transition: An exploration of emerging adulthood. *Journal of Counseling & Development*, 88(2), 174-181.
- Murray, J. L., & Arnett, J. J. (Eds.). (2018). *Emerging adulthood and higher education: A new student development paradigm*. Routledge.
- Neault, R. A., & Pickerell, D. A. (2011). Career engagement: Bridging career counseling and employee engagement. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 185-188.
- Nelson, L. J., Badger, S. ve Wu, B. (2004). The influence of culture in emerging adulthood: Perspectives of Chinese college students. *International Journal of Behavioral Development*, 28, 26– 36.
- Newcomb-Anjo, S. E., Barker, E. T., & Howard, A. L. (2017). A person-centered analysis of risk factors that compromise wellbeing in emerging adulthood. *Journal of youth and adolescence*, 46(4), 867-883.
- Nilforooshan, P., & Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1-10.
- Okolie, U.C., Nwajiuba, C.A., Binuomote, M.O., Ehiobuche, C., Igu, N.C.N. and Ajoke, O.S. (2020), "Career training with mentoring programs in higher education: Facilitating career development and employability of graduates", *Education + Training*, Vol. 62 No. 3, pp. 214-234. <https://doi.org/10.1108/ET-04-2019-0071>
- Oishi, L. N. (2012). *Enhancing career development agency in emerging adulthood: An intervention using design thinking*. Stanford University.
- Ömeroğlu, S. Y. (2014). Polis akademisi öğrencilerine yönelik kariyer uyumu programının etkililiğinin değerlendirilmesi. *(Yayınlanmamış Doktora Tezi)*. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özden, K., & Sertel-Berk, Ö. (2017). Kariyer Stresi Ölçeği'nin (KSÖ) Türkçe'ye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin sınanması. *Psikoloji Çalışmaları*, 37(1), 35-51.
- Öztürk, M. (2020). Üniversite kariyer gelişim programının öğrencilerin kariyer farkındalığı, karar verme yetkinliği ve stresi üzerindeki etkisi. *Marmara Üniversitesi, (Yayınlanmamış doktora tezi)*, İstanbul.
- Park, S. H. & Park, H. J. (2009). Coping as a mediator between career-related stress and career decision-making in college students. *The Korean Journal of School Psychology*, 6(1), 67– 81.

- Park, I. S., & Han, Y. J. (2017). A study on the difference in career attitude maturity, career identity, stress management, and satisfaction for major classes of nursing students according to demographic characteristics. *The Journal of Employment and Career*, 7(1), 145-167.
- Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of management*, 36(3), 633-662.
- Peer, J. W., Hillman, S. B., & Van Hoet, E. (2015). The effects of stress on the lives of emerging adult college students: An exploratory analysis. *Adulthoodspan Journal*, 14(2), 90-99.
- Pisarik, C. T., Rowell, P. C., & Thompson, L. K. (2017). A phenomenological study of career anxiety among college students. *The Career Development Quarterly*, 65(4), 339-352.
- Remes, O., Brayne, C., Van Der Linde, R., & Lafortune, L. (2016). A systematic review of reviews on the prevalence of anxiety disorders in adult populations. *Brain and behavior*, 6(7), e00497.
- Robinson, O. (2015). Emerging Adulthood, Early Adulthood, and Quarter-Life Crisis. *Emerging adulthood in a European context*.
- 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.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 2, 144-180.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational behavior*, 80(3), 661-673.
- Severy, L. (2018). Career development in emerging adulthood. In *Emerging Adulthood and Higher Education* (pp. 75-88). Routledge.
- Serido, J., LeBaron, A. B., Li, L., Parrott, E., & Shim, S. (2020). The lengthening transition to adulthood: Financial parenting and recentering during the college-to-career transition. *Journal of Family Issues*, 41(9), 1626-1648.

- Schaufeli, W. B, Martinez, I. M, Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of cross-cultural psychology*, 33, 464-481.
- Stickland, R. (1996). Career self-management—can we live without it?. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(4), 583-596.
- Taber, B. J., & Blankemeyer, M. (2015). Future work self and career adaptability in the prediction of proactive career behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 20-27.
- Theobald, K., Nancarrow, E., & McCowan, C. (1999). Career mentoring: a career development-enhancing strategy for university students in transition to employment. *Australian Journal of Career Development*, 8(2), 3-7.
- Turan, M. E. (2017). Kariyer uyumluluğu geliştirme psiko-eğitim programının kariyer kararsızlığı ile başa çıkma üzerindeki etkisi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). *Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya*.
- TÜİK- Türkiye İstatistik Kurumu (2021). İstatistiklerle Gençlik Raporu, 2020, Sayı: 37242, 17.05.2021, Ankara (27.06.2021 tarihinde <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Genclik-2020-37242> adresinden erişilmiştir.)
- TÜİK- Türkiye İstatistik Kurumu (2021). İşgücü İstatistikleri, Nisan 2021, Sayı:37488, 10.06.2021, Ankara. (27.06.2021 tarihinde <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Nisan-2021-37488> adresinden erişilmiştir.)
- Upadyaya, K., & Salmela-Aro, K. (2015). Development of early vocational behavior: Parallel associations between career engagement and satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 66-74.
- Wall, J. M., Law, A. K., Zhu, M., Munro, D., Parada, F., & Young, R. A. (2016). Understanding goal-directed action in emerging adulthood: Conceptualization and method. *Emerging Adulthood*, 4(1), 30-39.
- Wallace, J. E., & Haines, V. A. (2004). The benefits of mentoring for engineering students. *Journal of Women and Minorities in Science and Engineering*, 10(4).
- Yam, F. C. (2020). Adalet meslek yüksekokulu öğrencilerinin kariyer streslerinin psikolojik iyi oluşları üzerindeki yordayıcı rolü. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi* 13 (72), 710-721.

- Yılmaz, O. (2016). Üniversite öğrencilerinin kariyer yönelimlerinin “kariyer dünyası haritası” üzerinde karma desenle incelenmesi: psikolojik danışma ve rehberlik örneği.
- Yu, E. Y., & Yang, Y. J. (2013). A study on the difference among college students' department satisfaction and career maturity and the influence on career stress. *Journal of Digital Convergence*, 11(12), 557-568.
- Baluku, M. M., Mugabi, E. N., Nansamba, J., Matagi, L., Onderi, P., & Otto, K. (2021). Psychological capital and career outcomes among final year university students: The mediating role of career engagement and perceived employability. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 6, 55-80.
- Borg, J., Turner, M., & Scott-Young, C. (2017, October). Fostering student work readiness: A university case study. In *Proceedings of the 41st Australasian Universities Building Education Association Conference* (pp. 196-209).
- Chang, Y. (2007). *Examining the relationships among dysfunctional beliefs, career anxiety, coping styles and career indecision using a cognitive behavioral theory approach* (Doctoral dissertation, Purdue University).
- Di Fabio, A. (2016). Life design and career counseling innovative outcomes. *The Career Development Quarterly*, 64(1), 35-48.
- Gill, A. J. (2023). ‘Looking forward’: non-traditional students’ perceptions of their readiness and preparedness for the transition to work after graduation. *Research in Post-Compulsory Education*, 28(1), 149-172.
- Guci, S. S. (2021). Group counseling uses cognitive behavior therapy (cbt) approaches to increase career maturity: Array. *Literasi Nusantara*, 2(1), 73-79.
- Khofifah, N., Netrawati, N., & Ardi, Z. (2023). Promoting Career Maturity through Cognitive Behavior Therapy in Group Counseling: A Pathway to Informed Decision-Making for Students. *Jurnal Bimbingan dan Konseling Terapan*, 7(2), 161-165.

- Kidd, J. M. (2002). The career counselling interview. In *Rethinking careers education and guidance* (pp. 127-141). Routledge.
- Law, A. K., Amundson, N. E., & Alden, L. E. (2014). Helping highly anxious clients embrace chaos and career uncertainty using cognitive behavioural techniques. *Australian Journal of Career Development*, 23(1), 29-36.
- Lawton, V., Pacey, V., Jones, T. M., & Dean, C. M. (2024). The factors affecting work readiness during the transition from university student to physiotherapist in Australia. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*.
- Magnano, P., Lodi, E., Zammitti, A., & Patrizi, P. (2021). Courage, career adaptability, and readiness as resources to improve well-being during the University-to-Work Transition in Italy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 2919.
- Masdonati, J., Massoudi, K., & Rossier, J. (2009). Effectiveness of career counseling and the impact of the working alliance. *Journal of career development*, 36(2), 183-203.
- Okolie, U. C. (2022). Work placement learning and students' readiness for school-to-work transition: Do perceived employability and faculty supervisor support matter?. *Journal of Vocational Behavior*, 139, 103805.
- Padley, J., Boyd, S., Jones, A., & Walters, L. (2021). Transitioning from university to postgraduate medical training: A narrative review of work readiness of medical graduates. *Health Science Reports*, 4(2), e270.
- Perdrix, S., Stauffer, S., Masdonati, J., Massoudi, K., & Rossier, J. (2012). Effectiveness of career counseling: A one-year follow-up. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 565-578.

- Pickerell, D. A., & Neault, R. A. (2019). Maximizing career engagement across a lifetime of transitions. *Handbook of innovative career counselling*, 195-211.
- Plimmer, G. (2012). Adult career counseling using possible selves—A quasi-experimental field study in naturalistic settings. *Journal of Career Assessment*, 20(1), 53-70.
- Rismawan, K. S. G., & Gading, I. K. (2021, April). The Effectiveness of Cognitive Behavior Group Counseling to Improve Career Decision Making Self-Efficacy of Senior High School Students. In *2nd International Conference on Technology and Educational Science (ICTES 2020)* (pp. 142-149). Atlantis Press.
- Ryan, J., Jones, S., Hayes, P., & Turner, M. (2019). Building student resilience for graduate work readiness. *Employability via higher education: Sustainability as scholarship*, 135-154.
- Sheward, S., & Branch, R. (2012). *Motivational Career Counselling & Coaching: Cognitive and Behavioural Approaches*. Sage.
- Shimomura, H. (2018). Is Career Counseling Effective?. *Japan Labor Issues*, 2(4), 8-12.
- Sortheix, F. M., Dietrich, J., Chow, A., & Salmela-Aro, K. (2013). The role of career values for work engagement during the transition to working life. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 466-475.
- Whiston, S. C., Brecheisen, B. K., & Stephens, J. (2003). Does treatment modality affect career counseling effectiveness?. *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), 390-410.
- Young, R. A. (2016). Career counselling as and about goal-directed human action. In *Career Counselling* (pp. 185-195). Routledge.

Zhang, H., Zhu, X., & Yu, X. (2022). Impact of stress on job engagement among social workers in Beijing: The roles of positive emotion and career resilience. *The British Journal of Social Work*, 52(2), 1149-116



EKLER



BENZERLİK BİLDİRİMİ

“ÜNİVERSİTEDEN İŞE YAŞAMINA GEÇİŞE HAZIRLIK PSİKOEĞİTİM PROGRAMININ ÖĞRENCİLERİN KARIYER STRESİNE VE KARIYER KATILIMINA ETKİSİ” başlıklı tezimin ana bölümü (ön bölüm, kaynaklar ve ekler hariç) Turnitin İntihal Tespit Programı aracılığıyla incelenmiş ve ilgili rapor danışmanım tarafından da kontrol edilmiştir. Kontrol sırasında (1) “Yedi sözcükten daha az olan benzeşmeler” (2) “Kaynaklar” (3) “Doğrudan alıntılar” ve (4) “Lisansüstü tezim ile ilgili yapmış olduğum kendi yayınlarım ve yararlandığım mevzuat metinleri gibi kaynaklar” dışarıda tutulmuştur. Benzerlik kontrolüne ilişkin rapordan elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Rapor Tarihi	: 24 HAZİRAN 2024
Gönderim Numarası	: 2407526743
Sayfa Sayısı	:133
Sözcük Sayısı	:18,000
Karakter Sayısı	:133,000
Benzerlik Oranı	: %5
Savunma Tarihi	: -

Yukarıda belirtilen sonuçları gösteren Turnitin İntihal Tespit Programı’na ilişkin orijinal raporu, sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmaksızın bu beyanım ekinde Enstitüye teslim ettiğimi, tezimin %10’dan fazla benzerlik oranı içerdiğinin, tek bir kaynakla eşleşme oranının ise %2’den fazla olduğunun belirlenmesi durumunda, bundan doğabilecek tüm yasal sorumluluğu kabul ettiğimi bildirir, saygılarımı sunarım.

Öğrencinin Adı Soyadı: ORHAN YONCALIK

Tarih: 24.06.2024

İmza:

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı ve Soyadı : ORHAN YONCALIK

E-Posta Adresi :

İş Deneyimi :

Unvan	Görev Yeri	Yıl
Arş. Gör.	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı	Mart, 2024 - Halen
Arş. Gör.	Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı	Şubat, 2019 – Mart, 2024
Arş. Gör.	Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı	Mayıs, 2015 – Şubat, 2019

Öğrenim Durumu:

Derece	Bölüm/Program	Üniversite	Yıl
Tezsiz Yüksek lisans	İnsan Kaynakları ve Kariyer Danışmanlığı	Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü	2020-2023
Yüksek Lisans	Eğitimde Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik	Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü	2015-2018
Lisans	Yabancı Diller Eğitimi	Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Eğitim Fakültesi	2001-2007

Yayınlar:

- Nazlı, S., Kiye, S., Yoncalık, O., Önal, A. A., Can, N., & Ateş, E. G. Ç. (2021). Rehberlik ve araştırma merkezleri rehberlik hizmetleri bölümünün işlevselliğinin incelenmesi. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 54(1), 225-268.
- Kiye, S., Yoncalık, O., & Nazlı, S. (2020). Lisans 1. sınıf öğrencilerinin üniversite yaşamına uyum sürecinde akran danışmanlarının rolü. *Kastamonu Education Journal*, 28(6), 2346-2361.
- Kılıç, S., Yıldız-Akyol, E. L. V. A. N., & Yoncalık, O. (2018). Üniversite öğrencilerinin değer yönelimleri ve farkındalıklarının mutluluk düzeylerini yordaması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 6(1), 49-60.