



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı

Doktora Tezi

**GRUPLA KARIYER PSİKOLOJİK DANIŞMANLIĞI PROGRAMININ
ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN İŞ BULMA KAYGISINA ETKİSİ**

Emre Emrullah BOĞAZLIYAN
ORCID: 0000-0002-1741-2285

Danışman
Prof. Dr. Selahattin AVŞAROĞLU
ORCID: 0000-0002-0953-2922

Konya – 2024

ÖN SÖZ

Bu çalışmayı başöğretmenimiz Mustafa Kemal ATATÜRK olmak üzere şehit olmuş tüm öğretmenlerimize, 06 Şubat 2023 Kahramanmaraş Depremi ile ahirete intikal etmiş tüm vatandaşlarımıza ithaf ediyorum.

Öncelikle bu çalışma kapsamında vermiş olduğu destek, bilgi, deneyim ve cesaretlerinden dolayı kıymetli danışmanım Prof. Dr. Selahattin AVŞAROĞLU'na,

Tez izleme komitesinde bulunan, tezin gelişmesinde desteklerini esirgemeyen Doç. Dr. S. Barbaros YALÇIN ve Doç. Dr. Tolga SEKİ hocalarıma,

Akademik hayata başlamama vesile olan lisans eğitimimden doktora bitimine kadar her zaman yanımda dağ gibi desteğini hissettiğim, “hocalık” nasıl olunur öğrendiğim kıymetli hocam Prof. Dr. Hasan BOZGEYİKLİ'ye,

Doktora sürecinin en başından sonuna bana destek olan sevgili eşim Şeyma BOĞAZLIYAN'a, oğullarım Göktuğ ve Sencer'e,

Bu günlere gelmeme vesile olan aileme,

Öğretmenlik mesleğini kutsal olarak gören ve bunu uygulayan tüm öğretmenlerimize,

Sonsuz teşekkür ederim.

Emre Emrullah BOĞAZLIYAN

Ocak 2024

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ.....	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU	v
BİLİMSEL ETİK BEYANNAMESİ	vi
KISALTMALAR	vii
ÖZET.....	viii
ABSTRACT	ix
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu	2
1.2. Araştırmanın Amacı	4
1.3. Araştırmanın Önemi	5
1.4. Sayıtlılar	7
1.5. Sınırlılıklar.....	7
1.6. Tanımlar	7
2. ALAN YAZIN.....	9
2.1. İşsizlik Kaygısı	9
2.1.2. Kariyer Gelişimi ve İş Bulma Kaygısı	10
2.1.3. İşsizlik ve İş Bulma Kaygısı.....	12
2.2. İş Bulma Kaygısını Oluşturan Unsurlar	13
2.2.1. İş Bulma Kaygısının Kuramsal Temelleri ve İşsizliğin Etkileri	13
2.3. İş Bulma Kaygısı İle İlişkili Bazı Kavramlar	14
2.3.1. Kariyer Kaygısı ve Kararı	14
2.3.2. Kariyer Kaygısı ve Kararsızlığı.....	15
2.3.3. Gelecek Kaygısı	17
2.4. İşsizlik, İş Bulma Kaygısı ve Psikolojik Kariyer Müdahaleleri	19
2.4.1. Grupla Kariyer Psikolojik Danışmanlığı	20
2.4.2. İş Bulma Kaygısı ve Bilişsel Davranışçı Terapi	21
2.4.3. İş Bulma Kaygısı ve Kabul-Kararlılık Terapisi	23
2.4.4. İş Bulma Kaygısı ve Kariyer Danışmanlığında Kaos Kuramı	24
2.4.5. İş Bulma Kaygısı ve 21. Yüzyıl Becerileri.....	25
2.5. İlgili Yurtiçi ve Yurtdışı Çalışmalar.....	26
3. YÖNTEM.....	31
3.1. Araştırmanın Modeli	31
3.2. Araştırmanın Çalışma Grubu.....	32
3.3. İşlem	35
3.3.3. Grupla Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Programının Amaçları	37

3.3.4. Grupla Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Programının İç ve Dış Tehditleri.....	37
3.4. Veri Toplama Araçları.....	38
3.5. Verilerin Toplanması.....	38
3.6. Verilerin Çözümlemesi.....	39
4. BULGULAR	42
4.1. İş Bulma Kaygısı Ölçeğine İlişkin Bulgular	42
4.2. Deneysel Çalışmaya İlişkin Bulgular	46
4.2.1. Ölçüm Değişkeninin İş Bulma Kaygısı Puanları Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular	46
4.2.2. Grup Değişkeninin İş Bulma Kaygısı Puanları Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular	49
4.2.3. Ölçüm ve Grup Etkileşiminin İş Bulma Kaygısı Puanları Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular	49
5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	54
5.1. Tartışma.....	54
5.2. Sonuç	60
5.3. Öneriler.....	61
KAYNAKLAR.....	62
EKLER.....	76

TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

GRUPLA KARIYER PSİKOLOJİK DANIŞMANLIĞI PROGRAMININ ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN İŞ BULMA KAYGISINA ETKİSİ başlıklı tez çalışmamın toplam **130** sayfalık kısmına ilişkin, 5/01/2024 tarihinde tez danışmanım tarafından **Turnitin** adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı **%10** olarak belirlenmiştir.

Uygulanan filtrelemeler:

1. Tez çalışması orijinallik raporu sayfası hariç
2. Bilimsel etik beyannamesi sayfası hariç
3. Önsöz hariç
4. İçindekiler hariç
5. Simgeler ve kısaltmalar hariç
6. Kaynaklar hariç
7. Alıntılar dahil
8. 7 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Necmettin Erbakan Üniversitesi Tez Çalışması Orijinallik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim ve tez çalışmamın, bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranının (%30) altında olduğunu ve intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

8/01/2024

Emre Emrullah BOĞAZLIYAN

Prof. Dr. Selahattin AVŞAROĞLU

BİLİMSEL ETİK BEYANNAMESİ

Bu tezin tamamının kendi çalışmam olduğunu, planlanmasından yazımına kadar tüm aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez hazırlama kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını ve bu kaynakların kaynaklar listesine eklendiğini beyan ederim.

8/01/2024

Emre Emrullah BOĞAZLIYAN

KISALTMALAR

Kısaltmalar

KDKK: Kariyer Danışmanlığında Kaos Kuramı

BDT: Bilişsel Davranışçı Terapi

KKT: Kabul ve Kararlılık Terapisi

GKPDP: Grupla Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Programı

İBKÖ: İş Bulma Kaygısı Ölçeği



ÖZET

Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı
Doktora Tezi

GRUPLA KARIYER PSİKOLOJİK DANIŞMANLIĞI PROGRAMININ ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN İŞ BULMA KAYGISINA ETKİSİ

Emre Emrullah BOĞAZLIYAN

Bu çalışmanın amacı üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygı düzeylerini azaltmaya dönük Bilişsel Davranışçı Terapi, Kariyer Danışmanlığında Kaos Kuramı, Kabul ve Kararlılık Terapisi ve 21. Yüzyıl Becerileri temelinde hazırlanmış Grupla Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Programının etkinliğini incelemektir. Bu bağlamda ilk olarak üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygı düzeylerini belirlemek ve programın çalışma grubunu oluşturmak amacıyla araştırmacı tarafından İş Bulma Kaygısı Ölçeği geliştirilmiştir. Geliştirilen ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış olup ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu yapılan istatistiki bulgularla belirlenmiştir. Ayrıca İş Bulma Kaygısı Ölçeği'ni cevaplayan bir katılımcı en az 20 en fazla 100 puan almaktadır ve ölçekten alınan puan ne kadar yüksekse katılımcının iş bulma kaygı düzeyi o ölçüde yüksektir. Araştırmanın çalışma grubunu oluşturmak amacıyla 2022-2023 Eğitim-Öğretim yılında çeşitli bölümlerde son sınıfa devam eden 321 üniversite öğrencisine Kişisel bilgi Formu ve İş Bulma Kaygısı Ölçeği uygulanmıştır. Uygulanan ölçek sonucunda iş bulma kaygı düzeyi yüksek olan grupla kariyer psikolojik danışmanlığı programına katılım için gerekli şartları sağlayan ve gönüllü olan öğrenciler ile gerçekleştirilen görüşmeler neticesinde deney grubuna 12 öğrenci, kontrol grubuna 12 öğrenci yansız ve seçkisiz olarak atanmıştır. Mevcut çalışmanın bağımlı değişkeni araştırmacı tarafından geliştirilen İş Bulma Kaygısı Ölçeği, bağımsız değişkenini ise grupla kariyer psikolojik danışmanlığı programı oluşturmaktadır. Çalışmanın deney grubuna 10 hafta boyunca haftada bir olacak şekilde araştırmacı tarafından hazırlanan grupla kariyer psikolojik danışmanlığı programı uygulanmış, kontrol grubuna ise herhangi bir deneysel işlem uygulanmamıştır. Uygulanan programın ardından deney ve kontrol grubu katılımcılarından iş bulma kaygısı ölçeği verileri toplanmış ve SPSS 25.0 paket programı ile veriler analiz edilmiştir. Deney ve kontrol gruplarının deney öncesi gruplar arasında bir farkın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla t testi gerçekleştirilmiştir. Bu işlemin ardından grupla kariyer psikolojik danışmanlığı programı uygulanmıştır. Grupla kariyer psikolojik danışmanlığı programının ön, son ve izleme testi ölçümlerinin değerlendirilmesi amacıyla tekrarlı ölçüm analizi yapılmıştır. Buna göre 2x3 tekrarlı ölçümler için ANOVA analizi yapılmadan önce tek değişkenli normallik, varyansların homojenliği, kovaryansların eşitliği ve küresellik varsayımları test edilmiştir. Varyansların homojenliği varsayımını test etmek amacıyla Levene testi, kovaryansların eşitliği varsayımını test etmek amacıyla Box's M Testi, küresellik varsayımını test etmek amacıyla da Mauchly Küresellik Testi uygulanmıştır. Bu varsayımlar uyarınca deney ve kontrol gruplarının ön, son ve izleme testi puan ortalamaları arasındaki yönüne ilişkin post hoc uygulanarak analiz sonlandırılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre grupla kariyer psikolojik danışmanlığı programı deney grubunda yer alan öğrencilerin iş bulma kaygı düzeylerini azalttığı, programın tamamlanmasından yaklaşık altı hafta sonra yapılan izleme testi ölçümlerinde anlamlı farkın olduğu ve programın etkili olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırma bulguları ilgili alan yazın kapsamında tartışılarak sonuç ve önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Grupla Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Programı, İş Bulma Kaygısı, Ölçek Geliştirme.

ABSTRACT

Necmettin Erbakan University, Graduate School of Educational Sciences
Department of Educational Sciences
Guidance and Psychological Counseling Program
Doctoral Thesis

THE EFFECT OF GROUP CAREER PSYCHOLOGICAL COUNSELING PROGRAM ON JOB SEEKING ANXIETY OF UNIVERSITY STUDENTS

Emre Emrullah BOĞAZLIYAN

The aim of this study is to examine the effectiveness of the Group Career Counseling Program prepared on the basis of Cognitive Behavioral Therapy, Chaos Theory in Career Counseling, Acceptance and Commitment Therapy and 21st Century Skills to reduce the anxiety levels of university students about finding a job. In this context, the researcher first developed the Job Finding Anxiety Scale to determine the anxiety levels of university students about finding a job and to form the study group of the program. The validity and reliability studies of the developed scale were conducted and it was determined that the scale was valid and reliable with the statistical findings. In addition, a participant who answers the Job Finding Anxiety Scale receives a minimum score of 20 and a maximum score of 100, and the higher the score obtained from the scale, the higher the participant's level of anxiety about finding a job. In order to form the study group of the research, Personal Information Form and Job Finding Anxiety Scale were applied to 321 university students attending the last year in various departments in the 2022-2023 academic year. As a result of the interviews conducted with the students who met the necessary conditions for participation in the career psychological counseling program with the group with a high level of anxiety about finding a job as a result of the scale applied, 12 students were assigned to the experimental group and 12 students to the control group randomly and randomly. The dependent variable of the current study was the Job Finding Anxiety Scale developed by the researcher, and the independent variable was the group career counseling program. The experimental group of the study received the group career counseling program prepared by the researcher once a week for 10 weeks, while the control group did not receive any experimental treatment. After the program, the data of the job finding anxiety scale were collected from the participants of the experimental and control groups and the data were analyzed with the SPSS 25.0 package program. A t-test was performed to determine whether there was a difference between the experimental and control groups before the experiment. After this process, career psychological counseling program was applied with the group and repeated measures analysis was performed to evaluate the pre, post and follow-up test measurements of this program. Accordingly, univariate normality, homogeneity of variances, equality of covariances and sphericity assumptions were tested before conducting ANOVA analysis for 2x3 repeated measures. Levene's test was applied to test the assumption of homogeneity of variances, Box's M Test was applied to test the assumption of equality of covariances, and Mauchly Sphericity Test was applied to test the assumption of sphericity. In accordance with these assumptions, the analysis was finalized by applying post hoc post hoc analysis regarding the direction between the pre, post and follow-up test mean scores of the experimental and control groups. According to the findings obtained from the research, it was concluded that the group career counseling program reduced the anxiety levels of the students in the experimental group, there was a significant difference in the follow-up test measurements made approximately six week after the completion of the program and the program was effective. The research findings were discussed within the scope of the related literature and conclusions and recommendations were made.

Keywords: Group Career Counseling Program, Job Finding Anxiety, Scale Development.

BÖLÜM 1

1. GİRİŞ

Türkiye’de lisans düzeyinde öğrenim gören birçok öğrencinin kariyerleri ile ilgili temel problemlerin başında iş ve istihdam ile ilgili problemlerin geldiği bilinmektedir (Kasalak, 2020). Bireysel anlamda kaygıyı oluşturan unsurların başında iş bulma süreçleri ile ilgili yaşanan faktörlerin etkili olduğu ifade edilmektedir (Kinicki ve Fugate, 2018). Üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygısında işsiz kalma stresi, ülke şartları, bireyin kendisinden kaynaklanan problemler ve çevresel faktörlerin olduğu ifade edilmektedir (Demir, 2016). Bu doğrultuda mevcut çalışmanın temel amacı üniversite öğrencilerinin iş bulmaları kaygıları ile ilgili öncelikle iş bulma kaygı düzeyini ölçmek amacıyla bir ölçme aracı geliştirmek, ardından üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygı düzeylerini düşürmek amacıyla grupla kariyer psikolojik danışmanlığı programı geliştirerek etkinliğini test etmek olmuştur. İş bulma kaygısını ölçmek amacıyla literatürde bazı ölçüm araçları mevcuttur. Mevcut çalışma ile geliştirilen iş bulma kaygısı ölçeği Bronfenbrenner (1979) tarafından geliştirilen Ekolojik Sistemler Kuramı çerçevesinde geliştirilmiştir. Buna göre bireylerin algıladıkları kaygının boyutlarını mikrosistem, mezosistem, ekzosistem, makrosistem ve kronosistem olarak sınıflandırmaktadır. Bu bağlamda geliştirilen iş bulma kaygısı ölçeği üniversite öğrencilerinin yaşamış oldukları kaygıyı bireysel algılardan toplumsal algılara kadar Ekolojik Sistemler Kuramı uyarınca alt boyutlar belirlenmiş ve literatüre farklı bir perspektif sunulmak istenmiştir. Bu doğrultuda mevcut çalışma dahilinde geliştirilen ölçeğin Ekolojik Sistemler Kuramı referans alınarak gerçekleştirilmiş olması deneysel çalışmada kullanılacak ölçme aracının niteliğini artıracak beklenmektedir. Diğer taraftan üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygı düzeylerini azaltmak amacıyla grupla kariyer psikolojik danışmanlığı programı geliştirilmiş ve etkinliği sınanmıştır. Literatür incelendiğinde üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygı düzeylerini azaltmak amacıyla geliştirilen herhangi bir grupla kariyer danışmanlığı programı veya psikoeğitim programına rastlanmamıştır. Bu bağlamda geliştirilen grupla kariyer psikolojik danışmanlığı programının literatürde ilk olması gelecekte yapılması planlanan çalışmalara referans olacağı beklenmektedir. Üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygıları ile ilgili betimsel bir çalışma yapmak yerine deneysel model seçilmesinin sebebi mevcut durumu ortaya koyarak uygulanabilir bir çalışma yapılmak istenmesidir. Grupla kariyer psikolojik danışmanlığı programı toplamda 10 oturum olacak şekilde Kariyer Danışmanlığında Kaos Kuramı, Kabul ve Kararlılık Terapisi, Bilişsel- Davranışçı Terapi ve 21. Yüzyıl Becerileri

referans alınarak geliştirilmiştir. Geliştirilen programın üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygı düzeylerini azaltacağı düşünülmektedir. Yapılan tüm çalışmalar sırası ile sunulmuştur.

1.1. Problem Durumu

Ülkenin beşerî sermayesinin önemli bir bölümünü oluşturan ve nitelikli iş gücü olarak tanımlanan eğitilmiş bireylerin arasında işsizliğin yaygın olduğu görülmektedir (Dursun ve Aytaç, 2009). Üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygılarının temelini oluşturan işsizlik olgusu incelendiğinde işsizliğe maruz kalan bireylerin ekonomik, sosyal ve psikolojik olarak etkilendikleri gözlemlenmektedir. İşsizliğin ekonomik etkileri incelendiğinde işsizlik üretimi doğrudan etkilediğinden arz talep dengesinin bozulmasına ve ülkelerin ekonomik anlamda kalkınmasının önünde büyük bir engel teşkil ettiği düşünülmektedir. Diğer taraftan işsizliğin sosyal boyutu incelendiğinde işsiz kalan bireylerin sadece kendisinin değil ailesi ve dolaylı olarak çevresinin etkilendiği söylenebilir. Örneğin Dursun (2013) tarafından yapılan bir çalışmada işsiz kalan bireylerde aile kurumunun bozularak boşanma oranlarında artışa sebep olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca yapılan bir başka çalışmada işsiz kalan bireyler arasında suç oranlarında artışın olduğu gözlemlenmektedir (Adak, 2010). İşsizliğin psikolojik boyutuna bakıldığında kaygı ve depresyon gibi insan hayatını derinden etkileyen bir takım duygudurumlar oluşabilmektedir. İşsizliğe maruz kalan bireylerde ani ekonomik kayıplar, finansal zorluklar, gündelik alışkanlıklarda bozulma ve sosyal ilişkilerde bozulmalar görülebilir. Bu bağlamda yaşanacak işsizlik kaygısının üniversite öğrencilerinin psikolojik ve sosyolojik olarak etkileyeceği düşünülmektedir.

Üniversite öğrencilerinin bazen ani kararlar vererek arayışlar içerisinde oldukları bu dönemde psikolojik anlamda zorlu ve karmaşık gelişimsel bir dönem yaşamaktadırlar. Gençlerin yaşadığı böylesine karmaşık hayat serüvenleri eğitimden iş yaşamına geçiş sağladığı yirmili yaşlarda karşılaştıkları kriz durumu çeyrek yaşam krizi olarak ifade edilmektedir (Robinson, 2019). Çeyrek yaşam krizi, normal gelişimin tipik bir sonucu olarak artan kariyer, ilişkisel ve psikolojik stresörlerin bir sonucu olarak genç yetişkinlikte yaşanan psikolojik sıkıntıyı yansıtmaktadır (Arnett, 2004). Bununla birlikte çeyrek yaşam krizinin artan belirsizlik, daha az yapılandırılmış zaman, düşük statü, amaç eksikliği gibi sebeplerle bireylerin iş bulma süreçlerinde kaygı yaşayabilecekleri ve ruh sağlıklarının olumsuz etkileneceği belirtilmektedir (Henderson, 2019). Yirmili yaşlarda yaşanan sancılı geçiş dönemlerine ek olarak gençlerin işsizlik yaşaması çalışan nüfusa kıyasla stres, kaygı, kimlik problemleri gibi daha hassas ruh sağlığı problemlerine sebep olmaktadır (Kim, 2013). Literatür incelendiğinde genç işsizliği ile

ruh sağlığının bozulması arasında pozitif bir ilişki olduğu ifade edilmektedir (Go, 2014; Choi ve Lee, 2014). Örneğin Choi ve Lee (2014) tarafından yapılan bir çalışmada işsizliğin depresyon, uykusuzluk, konsantrasyon bozuklukları ve nevroitik rahatsızlıklarla ilişkili olduğu ifade edilmektedir. Dolayısıyla iş ve istihdamın gençlerin yaşamında belirleyici bir unsur olarak hayatlarına yön veren hayatlarını çoğu yönden etkileyen bir süreç olduğu söylenebilir.

Üniversite ğrencileri hem gelişimsel unsurlardan hem de hayatlarından almış oldukları sorumluluklar sebebiyle çeşitli kaygı ve stres durumları yaşamaktadırlar. Üniversiteli gençler arasında en sık görülen kaygı türü işsizlik kaygısı olarak ifade edilmektedir (Kasalak, 2020). Üniversite ğrencileri niversite yıllarının başlarında niversite yaşamına uyum ile ilgili problemler, sonlarına yaklaştıklarında ise geleceklerine yönelik kariyer planlaması ve iş bulma kaygılarıyla yüz yüze gelmektedirler (Doğan, 2012; Karataş ve Gizir, 2013; Topkaya ve Meydan, 2013; Kasalak, 2022). İş bulma kaygısı, istihdam sürecinde istihdam sonuçlarının belirsizliğinden kaynaklanan, bir dizi olumsuz fiziksel ve zihinsel tepkiye neden olabilen bir tür yoğun ve kalıcı durumluk kaygıyı ifade eder (Unguren ve Huseyinli, 2020; Chen ve Zeng, 2021). Araştırmalar, orta düzeyde istihdam kaygısının bireysel potansiyeli harekete geçirebileceğini, öz yeterliliği teşvik edebileceğini ve istihdam rekabetine aktif olarak katılabileceğini göstermektedir (Jang ve Jin, 2020). Bununla birlikte, yüksek düzeyde istihdam kaygısı, bireylerin kendilerini huzursuz hissetmelerine, çaresizlikten korkmalarına ve hatta fiziksel ve zihinsel sağlığı etkileyebilecek ve istihdam başarısızlığına yol açabilecek psikolojik engellere neden olabilir (Joo, 2019). İstihdam kaygısı üzerine yapılan önceki çalışmalar çoğunlukla istihdam baskısını hafifletme ve psikolojik uyum gibi belirli yöntemlerden yola çıkmış (Jeong, 2019; Lee ve Ko, 2019) ve istihdam kaygısını etkileyen i psikolojik mekanizmaları kısıtlı incelemiştir. İş bulma kaygısı niversite ğrencilerinin mezun olduktan sonra iş bulma konusundaki endişelerini ifade etmektedir (Cho, 2008). Küresel boyutta ekonomik krizler ve salgın hastalıklar gibi sosyo-ekonomik hayatı deriden etkileyen olaylarla birlikte bireylerin daha sık iş bulma kaygısı yaşayacakları belirtilmektedir (Shin, 2019). Yaşanan ekonomik ve sosyolojik buhran dönemleri (rn. Covid-19 Pandemisi) ile iş ve istihdam hususlarından tüm toplum derinden etkilenirken en çok da niversite ğrencilerinin etkilendiği düşünülmektedir. Çünkü eyrek yaşam krizi gibi hayatlarını derinden etkileyen krizle mücadele ederken olası iş gücü ve istihdam piyasalarında herhangi bir daralma niversite öğrencilerini derinden etkileyebilir. Mevcut literatür, iş bulma kaygısının öğrencilerin ruh sağlığı için bir tehdit oluşturabileceğini ve dolayısıyla genel refahlarını azaltabileceğini göstermektedir (Rith-Najarian vd., 2019). Bu nedenle, niversite ğrencilerinin iş bulma

kaygısının öncüllerini anlamak ve müdahale stratejileri önermek büyük önem taşımaktadır. Bu da çalışmanın gerekli ve önemli olduğunu göstermektedir.

Literatür incelendiğinde üniversite öğrencileri arasında iş bulma kaygısı yaygın ve ciddi bir mesele iken ampirik araştırmaların sayısı oldukça sınırlıdır (Shin, 2019). İş bulma kaygısı üzerine yapılan araştırmalarda ağırlıklı olarak lisans öğrencileri, yoksul öğrenciler, tıp öğrencileri vb. üzerine odaklanmıştır ve farklı öğrenci grupları üzerine araştırma eksikliği bulunmaktadır (Zhao, 2023). İş bulma kaygısı ile ilgili farklı örneklem eksikliklerinin yanı sıra Türkiye’de iş bulma kaygısı ile ilgili literatür; belirsizliğe tahammülsüzlük (Akdemir ve Çicek, 2022), iş bulma kaygısı ölçek geliştirme çalışması (Demir, 2016), kariyer algısı (Eti, 2022), umutsuzluk düzeyi (Küçük vd., 2019), algılanan stres (Turhan ve Arslanboğa, 2022), kariyer geleceği algısı (Abacıoğlu, 2019), kariyer planlaması (Yılmaz ve Caz, 2022), girişimcilik ve akademik başarı (Tuncer ve Tanaş, 2022) gibi değişkenlerle incelendiği gözlemlenmektedir. Bu bağlamda Türkiye’de iş bulma kaygısı özelinde yapılan deneysel çalışmaların oldukça sınırlı olduğu söylenebilir. Üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygılarının önemi (Shin, 2019) göz önünde bulundurulduğunda yapılacak çalışmaların önem arz etmektedir. Dolayısı ile üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygıları ile ilgili deneysel bir çalışma anlamlı hale gelmektedir. Bu araştırmada iş bulma kaygısı ile ilgili bilimsel bilgiler ışığında üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygısı algısını oluşturmak ve iş bulma kaygı düzeyi yüksek olan üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygı düzeyini düşürmeye yönelik grupla kariyer danışmanlığı programı ortaya çıkarılmak istenmektedir. İfade edilen bilgiler ışığında mevcut çalışmanın temel sorusu “*Grupla kariyer psikolojik danışmanlığı programının üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygı düzeylerinin azaltılmasında etkili midir?*” olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygı düzeylerini tespit etmeye yönelik İş Bulma Kaygısı Ölçeği geliştirilmiştir. Diğer taraftan üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygı düzeylerini azaltmak amacıyla 10 oturumluk grupla kariyer danışmanlığı programı geliştirilmiştir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı öncelikle üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygı düzeylerini belirlemek amacıyla bir ölçüm aracı geliştirmek ve ardından üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygı düzeylerini azaltmak amacıyla hazırlanan grupla kariyer danışmanlığı programının etkisini incelemektir. Bu bağlamda gerçekleştirilen araştırmanın temel hipotezi; “Grupla kariyer psikolojik danışma programına katılan deney grubu öğrencilerinin iş bulma kaygı

puanlarında kontrol grubu öğrencilerine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde azalma olacaktır.” önermesidir.

Bu amaç doğrultusunda araştırmanın alt denenceleri;

H1: Grupla kariyer psikolojik danışma programına katılan deney grubundaki öğrencilerin son ve izleme testi puanları ön test puanlarından anlamlı şekilde daha düşük olacaktır.

H2: Grupla kariyer psikolojik danışma programına katılan deney grubundaki öğrencilerin son test puanları, izleme testi puanlarına göre anlamlı şekilde azalmayacaktır.

H3: Araştırma kapsamında üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygı düzeylerini ölçmek amacıyla geliştirilen İş Bulma Kaygısı Ölçeği'nden alınan yüksek puan iş bulma kaygı düzeyinin yüksek olduğunu ifade edecektir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Türkiye’de Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verileri ışığında işsizlik ve istihdama katılım verileri incelendiğinde 2022 yılı 15-24 yaş grubu genç işsizlik oranı %19,2 olarak ifade edilmektedir (TÜİK, 2023). Ayrıca 15-24 yaş genç nüfusta ne işte ne istihdamda olanların oranı %22,7 olarak ifade edilmektedir (TÜİK, 2022). Bu bağlamda gençlerin iş bulma kaygısı yaşamalarını tetikleyecek işsizlik oranlarının olduğu söylenebilir. Başka bir ifade ile üniversiteli gençler yaşadıkları ülkenin ekonomik durumları ve istihdam oranlarından dolayı iş bulma kaygısı yaşayabilir. Üniversite öğrencileri artan rekabet ve ekonomik durgunluklardan dolayı iş bulma kaygısı yaşayabilmektedirler (Shin, 2019). Dolayısıyla iş bulma kaygısı yaşayan gençlerin bu kaygılarını azaltabilecek deneysel bir çalışmanın önemli olduğu düşünülmektedir.

Literatür incelendiğinde iş bulma kaygısı ile ilgili genel olarak belirsizliğe tahammülsüzlük, kariyer algısı, umut düzeyi, algılanan stres ve girişimcilik gibi değişkelerle nicel paradigmaya dayalı çalışmaların olduğu gözlemlenmektedir (Shin, 2019). Bu bağlamda literatürde iş bulma kaygısı ile ilgili deneysel çalışmaların sayısı oldukça sınırlıdır. Dolayısıyla gerçekleştirilen mevcut çalışmanın önemi ortaya çıkmaktadır. Ayrıca mevcut çalışma ile birlikte geliştirilen iş bulma kaygı ölçeği de çağın gereksinimleri göz önünde bulundurularak ve mevcut iş bulma kaygı ölçeklerine eklemeler yaparak literatüre katkı sunması beklenmektedir. Demir (2016) tarafından geliştirilen iş bulma kaygı ölçeği istihdam yetersizliği, çaresizlik, ayrımcılık,

deneyimsizlik ve kişisel yeterlilik alt boyutlarından oluşmaktadır. Mevcut çalışma kapsamında geliştirilen iş bulma kaygısı ölçeği ise Bronfenbrenner (1979) tarafından geliştirilen Ekolojik Sistemler Kuramı çerçevesinde bireylerin algıladıkları kaygının boyutlarını mikrosistem, mezosistem, ekzosistem, makrosistem ve kronosistem ile değerlendirilmiştir. Bu bağlamda ülke koşulları endişesi, ayrımcılık endişesi, çevre baskısı endişesi ve kariyer beceri eksikliği endişesi olarak belirlenmiştir. Dolayısı ile geliştirilen ölçeğin üniversiteli gençlerin iş bulma kaygı düzeylerini tespit etmekte önemli bir ölçme aracı olacağı düşünülmektedir.

Geliştirilen grupla kariyer danışmanlığı programının üniversite öğrencilerine uygulanması bakımından, son zamanlarda sayısı ciddi oranda artan üniversite kariyer merkezleri aracılığı ile birçok öğrenciye ulaştırılabileceği düşünülmektedir. Böylece üniversite kariyer merkezlerinin işlevselliğine katkı sunulması amaçlanmaktadır. Çünkü Türkiye’de üniversite kariyer merkezleri yeni kurulum aşamasında olduğu için etkili hizmet sağlayamamaktadır (Pişkin ve Ersoy-Kart, 2019). Dolayısı ile üniversite öğrencilerinin en sık yaşadığı iş bulma kaygısı ile ilgili önleyici grupla kariyer danışmanlığı programının bu merkezlerde uygulanması öğrencilerin kariyer gelişimlerine önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

İş bulma kaygısını azaltmaya dönük grupla kariyer danışmanlığı programı ile programa katılan öğrenciler kabul ve kararlılık, bireysel farkındalık, belirsizlikle psikolojik müdahale, kariyer planı oluşturma, 21. Yüzyıl becerilerinden işbirlikçi öğrenme, tesadüfi olayların farkındalığını kazanma, iş bulma kaygısı ile başa çıkma stratejileri geliştirmeleri beklenmektedir. Geliştirilen programdan bireylerin psikolojik kariyer kaynaklarını destekleyerek iş bulma kaygı düzeylerine olumlu yansımaları beklenmektedir. Bu bağlamda geliştirilen programın üniversite kariyer merkezleri aracılığı ile iş bulma kaygısı yaşayan öğrenciler için uygulanması beklenmektedir. Böylelikle henüz yeni kurulum ve yapılanma aşamasında olan kariyer merkezlerinin işlevselliğini artırarak öğrencilerin kariyer gelişimlerine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Sonuç olarak bu çalışma kapsamında geliştirilen iş bulma kaygısı ölçeği ve geliştirilen grupla kariyer psikoloji danışmanlığı programının üniversite öğrencilerine bilişsel ve duyuşsal boyutlarda fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu çalışma ile iş bulma kaygısı kavramına farklı bir perspektif sunularak ilerleyen dönemlerde bu konuyla ilgili yapılacak çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda geliştirilen, uygulanan ve etki

düzeyi belirlenen grupla kariyer psikolojik danışmanlığı programının bilimsel olarak etkin ve faydalı olarak nitelendirilmektedir.

1.4. Sayıtlar

İş bulma kaygısını azaltmaya dönük grupla kariyer danışmanlığı uygulamasına katılan tüm öğrencilerin grup kuralları ve ilkelerine gönüllü olarak uydukları, öğrencilerin iş bulma kaygı düzeylerini ölçmek amacıyla geliştirilen ölçeği içtenlikle yanıtladıkları varsayılmaktadır. Araştırma kapsamında kontrol edilemeyen değişkenlerin deney ve kontrol gruplarındaki katılımcıları aynı düzeyde etkilediği varsayılmaktadır.

1.5. Sınırlılıklar

Üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygı düzeylerini azaltmak üzere tasarlanmış grupla kariyer danışmanlığı programı kullanılan ölçme aracının ölçtüğü özellikler ve grupla kariyer psikolojik danışma programına katılan katılımcılar ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Grupla Kariyer Psikolojik Danışmanlığı: Grupla psikolojik danışma; kişiler arası iletişimi esas alan, temel olarak sürecin kendisi olan, dinamik ve değişimi içerisinde barındıran, “şimdi” ve “burada” misyonu ile gelişim gösteren ve üyelerin kendini açma davranışı göstererek oluşum gösteren psikolojik danışma yöntemlerinden birisidir (Voltan- Acar, 2023)

Bilişsel Davranışçı Terapi: Aaron Beck tarafından geliştirilen kaygı ve kaygı bozuklukları başta olmak üzere obsesif bozukluklar, fobiler, panik bozukluklar gibi birçok ruh sağlığı problemlerini kendisine konu edinen kuramdır (Türkçapar, 2018).

Kabul ve Kararlılık Terapisi: Kabul ve kararlılık terapisi davranışçı ekolün üçüncü kuşağının temsilcilerindedir. Davranışçı ekole bakıldığında ilk kuşak olarak tabir edilen kuşak iç görü, bilinç ve bilinç dışı gibi kavramları kullanarak psikanalitik kurama tepki olarak ortaya çıkmış bir kuramdır (Dursun ve Akkaya, 2022).

Kariyer Danışmanlığında Kaos Kuramı: bireylerin karmaşık ve değişiklik arz eden kariyer serüvenlerinde onların belirsizliklere karşı hazır olmalarını formüle eden bir kariyer danışmanlığı kuramıdır (Pryor ve Bright, 2018).

İş Bulma Kaygısı: Üniversite öğrencilerinin mezun olduktan sonra iş bulma konusundaki endişelerini ifade etmektedir (Shin, 2019). Bu değişken araştırmacı tarafından geliştirilen İş Bulma Kaygısı Ölçeği ile ölçülecektir.



BÖLÜM 2

2. ALAN YAZIN

Bu bölümde kariyer gelişimi, iş, istihdam, iş bulma kaygısı, iş bulma kaygısı ile ilgili müdahale yöntemleri, grupla kariyer psikolojik danışmanlığı ve bazı kuramsal yaklaşımlar ile ilgili kuramsal açıklamalara ve güncel literatüre yer verilmiştir.

2.1. İşsizlik Kaygısı

Kaygı kavramının literatürde çokça tanımları bulunmakla birlikte alanda çalışan psikologların belirsiz bir korku olarak ifade ettikleri ve bu bağlamda öğrencilerin akademik başarılarını etkilediği belirtilmektedir (Huang vd., 2019). Kaygı türleri durumluk ve sürekli kaygı olmak üzere iki türdedir. Sürekli kaygı bireyin çeşitli sebeplerle zihninde devamlılık arz ederek kaygı yaşamasıdır. Sürekli kaygı farklı durumsal olayları doğal tehdit unsuru olarak değerlendirilen sabit kaygı eğilimini ifade etmektedir (Brown, 2000). Durumluk kaygı ise bireylerin sadece tehdit olarak algıladıkları olayla ilgili yaşadıkları stres ve korku durumlarını ifade etmektedir ve bu durum geçicidir. Bu doğrultuda üniversite öğrencilerinin yaşadığı iş bulma kaygısı, bir işte istihdam edilebilme kaygısı, işsizlik kaygısı durumluk kaygı olarak ele alınabilir. İşsizlik, özellikle ekonominin kötü durumda olduğu dolayısıyla az sayıda iş fırsatının bulunduğu durumlarda baskı, gerilim ve stresin önde gelen nedenlerinden biri olarak ifade edilebilir. Ayrıca işsizlik, bireylerin bazı psikolojik veya sosyal değişiklikler yaparak kariyer süreçlerine uyum sağlamasını gerektiren en belirgin ve nesnel yaşam olaylarından biri olarak kabul edilmektedir (Scheid ve Brown, 2009). Dolayısıyla işsizlik sosyal ilişkiler ve mali istikrar gibi bazı kayıplara yol açmaktadır ve bu kayıplar işsizlik kaygısı yaşayanlar açısından endişe verici olabilir. İşsizlik ile ilgili yaşanacak olumsuz psikolojik sıkıntıların gelişmiş ülkelere kıyasla gelişmekte olan ülkelerde daha derin hissedildiği düşünülmektedir. Bu da çalışma örneklemini oluşturan Türkiye'deki üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygıları ve müdahale yöntemlerinin önemini dolayısıyla bu çalışmanın önemini ortaya çıkarmaktadır.

Türkiye'de genç nüfus işsizlik oranlarına bakıldığında TÜİK 2022 Aralık ayı verilerine göre mevsim etkisinden arındırılmış işsizlik oranı %18'dir (TÜİK, 2023). Diğer taraftan TÜİK'e göre 2022 yılı üniversite mezunlarının istihdama katılma oranı %71 ve iş bulma süresi 13 ay olarak ifade edilmiştir. Bu veriler göz önünde bulundurulduğunda işsizliğin sadece iktisadi olarak sınırlı kalamayacağını; işsizliğin ekonomik yönüne ek olarak bireysel, ailesel, çevresel, toplumsal ve kültürel bağlamda karmaşık bir problem olduğu ifade edilmektedir

(Taşğın vd., 2017). Dolayısı ile üniversite mezunu istihdam edilememiş işsiz bireylerin ve üniversite öğrencilerinin işsizlik kaygısı gibi önemli bir problem ile karşı karşıya kaldıkları düşünülmektedir. Bu bağlamda üniversite öğrencilerinin istihdam edilebilmeden önce işle ilgili korku ve kaygılarının tamamı işsizlik kaygısı olarak tanımlanabilir. Dursun ve Aytaç (2009) tarafından yapılan bir çalışmada üniversite öğrencilerinin artan üniversite ve mezun sayısı, iş bulma rekabetinin artması, öğrencilik yıllarından gelen işle ilgili tecrübesizlik gibi faktörlerin işsizlik kaygısını artırdığı ifade edilmektedir. Henüz iş gücü piyasasına erişmeden bu piyasadaki imkân ve zorluklar hakkında bilgi sahibi olmayan eğitilmiş gençlerin işsizlik kaygısı yaşamaları bu alanda yapılacak çalışmaların önemini artırmaktadır. Bireylerin bir işe erişmeleri ve bu işle hayatlarını kazanmalarının onların sosyoekonomik düzeyleri açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Bireylerin sosyoekonomik düzeylerini belirleyen en önemli legal yol eğitim ve buna bağlı olarak da onların yapmış oldukları işlerdir. İşsizlik üzerine literatür göz önünde bulundurulduğunda ruh sağlığı ile istikrarlı bir şekilde ilişkili olduğu belirtilmektedir (McGee ve Thompson 2015). İşsizlik, iş bulma, istihdam edilebilme gibi kavramlarla ilgili mevcut çalışmalar incelendiğinde 1970'li yıllardan günümüze kadar gençlerin işsizliğe daha fazla maruz kaldığı gözlemlenmektedir (Edwards ve Hertel-Fernandez 2010; Taylor vd., 2012). Bu da işsizliğe maruz kalmanın geçici olmadığını, ruh sağlığı ile olumsuz semptomlar gelişebileceğini ve bu konunun güncelliğini koruduğunu ifade etmektedir. Bu duruma ek olarak işsiz kalan genç yetişkinlerin içerisinde buldukları gelişimsel dönemden kaynaklı ruh sağlığı sorunlarına karşı daha hassas ve savunmasız olabilirler (Hultman ve Hemlin 2008). Genç yetişkinlik dönemlerinde işsizlik kaygısı yaşayan bireylerin ruh sağlığı üzerindeki etkisi zamanla geçse de izleri kalan psikolojik sorunlar olarak tanımlanmaktadır (Daly ve Delaney 2013). Diğer bir ifadeyle üniversiteyi bitirmek üzere olan ve mezun durumda olup iş bulamayan işsizlik kaygısı yaşayan bireylerin psikolojik olarak yıprandığı tıpkı vücutta açılan bir yara gibi kapandıktan sonra bile izi kalacağı bu doğrultuda yıllar geçse de bu durumu yaşayan bireylerin psikolojilerinde etkiler yaratacağı ifade edilmektedir.

2.1.2. Kariyer Gelişimi ve İş Bulma Kaygısı

Bireylerin iş dünyasında mesleki hedeflerini gerçekleştirmeleri için onların ilgi, yetenek, kişilik özellikleri ve değerleri kullanılmaktadır (Hartung vd., 2005). Fakat ekonomik krizler, eksik ebeveyn desteği, kariyer danışmanlığı hizmetinden yoksun kalma ve gençlerin işsizliği gibi unsurlar bireylerin kariyer gelişimlerini olumsuz etkileyebilecek zorlukları ifade

etmektedir (Dube, 2019; Stead ve Watson, 1998). 21. Yüzyılın getirmiş olduğu hızla değişen iş dünyası ve buna bağlı olarak çözülmesi gereken sorunlar bireyleri kariyer gelişimini dolaylı olarak da iş bulma süreçlerini etkilemektedir (Hirschi, 2018). Bireylerin kariyer ve iş bulma süreçlerinde karşılaştıkları zorluklarda kariyer psikolojik danışmanlığının rolü aşikardır. Kariyer danışmanlığı, bireylerin kariyer benliklerinin gelişmesine, daha uyumlu olmalarına, bilinçli kariyer kararları vermelerine ve istihdam süreçleri ile ilgili zorlukların üstesinden gelmelerine yardımcı olmayı amaçlamaktadır (Lent ve, Brown 2013). Kariyer danışmanlığına yönelik yaklaşımlar içeriği öncelleyen teorik çerçevelerden süreci öncelleyenlere ve sonrasında bunları birleştiren çerçevelere doğru evrilmiştir (Hackett vd, 1991). Kariyer danışmanlığının serüvenine bakıldığında Frank Parsos'la (1909) başlayan özellik- faktör yaklaşımı bireylerin yeterlilik ve nitelikleri ile iş ortamının niteliklerini eşleştirmeyi ve kariyer seçiminin kolaylaştırılmasını amaçlamaktadır.

1800'lü yıllardan günümüze kadar kariyer kavramı geliştirilen kuramlara ve dünyada beşerî sermayenin ihtiyacına göre geleneksel, gelişimsel, eşleştirme, özellik-faktör, pozitivist ve modernist gibi kariyer psikolojik danışmanlığı güdümünde farklı anlamlarla kullanılmıştır (Bozgeyikli, 2022). Günümüzde ise kariyer kavramı artık kişinin iş deneyimlerinin zaman içinde oluşan ve gelişen unsurlar dizisi (Arthur, Khapova ve Wilderom, 2005) veya daha ayrıntılı olarak "bir kişinin karşılaştığı istihdamla ilgili pozisyonlar, roller, faaliyetler ve deneyimler dizisi" (Arnold ve Cohen, 2008) olarak tanımlanmaktadır. Böylece kariyer kavramının odak noktası, sabit kariyer aşamalarından daha dinamik ve etkileşimli kariyer gelişimi modellerine kaymıştır (Hall & Mirvis, 1995; Super, 1992). Bireylerin kariyerleri ile iş bulabilmeleri birbiri ile yakından ilişkilidir fakat bu iki kavram aynı şey değildir. Kariyer iş bulma kavramına kıyasla daha geniş ve daha uzun bir süreci ifade etmektedir. Kariyer bireyin sahip olduğu iş ve pozisyonlar ile bu uğurda edindiği beceriler ve deneyimler dahil hayat boyu izlediği yoldur. İş bulma ise bireyin istihdam edilmesi ve düzenli gelir sağlayan bir işe sahip olma durumunu ifade eder. Özellikle üniversite öğrencileri, kariyer gelişim süreçlerinde kritik öneme sahip olduğu düşünülen okuldan işe geçiş süreciyle karşı karşıya kalmaktadır (Büyükgöze Kavas, 2011). Salgın hastalıklar, ekonomik krizler gibi unsurlar üniversite öğrencilerinin iş arama ve bulmasını zorlaştıran hususlar olarak ifade edilmektedir (Zheng vd., 2022). Üniversiteden henüz mezun olmak üzere olan gençlerde çevrelerini iş arama baskısının artması ve öğrencilerin mezuniyetten sonra işsiz kalma olasılığı iş bulma kaygısını tetiklemektedir (Belle vd., 2021; Pisarik vd., 2022). Literatür incelendiğinde iş bulma kaygısının üniversite öğrencilerinde ruh sağlığı açısından bir tehdit oluşturabileceğini ve

dolayısıyla genel refahlarını azaltabileceği ifade edilmektedir (Rith-Najarian ve diğeri, 2019). Dolayısıyla kariyer gelişiminin üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygılarında önemli bir unsur olduğu söylenebilir.

2.1.3. İşsizlik ve İş Bulma Kaygısı

Ülkenin beşerî sermayesinin önemli bir bölümünü oluşturan ve nitelikli iş gücü olarak tanımlanan eğitimli bireylerin arasında işsizliğin yaygın olduğu görülmektedir (Dursun ve Aytacı, 2009). Üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygılarının temelini oluşturan işsizlik olgusu incelendiğinde işsizliğe maruz kalan bireylerin ekonomik, sosyal ve psikolojik olarak etkilendikleri gözlemlenmektedir. İşsizliğin ekonomik etkileri incelendiğinde işsizlik üretimi doğrudan etkilediğinden arz talep dengesinin bozulmasına ve ülkelerin ekonomik anlamda kalkınmasının önünde büyük bir engel teşkil ettiği düşünülmektedir. Diğer taraftan işsizliğin sosyal boyutu incelendiğinde işsiz kalan bireylerin sadece kendisinin değil ailesi ve dolaylı olarak çevresinin etkilendiği söylenebilir. Örneğin Dursun (2013) tarafından yapılan bir çalışmada işsiz kalan bireylerde aile kurumunun bozularak boşanma oranlarında artışa sebep olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca yapılan bir başka çalışmada işsiz kalan bireyler arasında suç oranlarında artışın olduğu gözlemlenmektedir (Adak, 2010). İşsizliğin psikolojik boyutuna bakıldığında kaygı ve depresyon gibi insan hayatını derinden etkileyen bir takım duygudurumlar oluşabilmektedir. İşsizliğe maruz kalan bireylerde ani ekonomik kayıplar, finansal zorluklar, gündelik alışkanlıklarda bozulma ve sosyal ilişkilerde bozulmalar görülebilir. Bu bağlamda yaşanacak işsizlik kaygısının üniversite öğrencilerinin psikolojik ve sosyolojik olarak etkileyeceği düşünülmektedir.

Türkiye’de iş ve istihdam özellikle genç nüfus açısından önemini korumaktadır. Kariyer yolculuğuna henüz başlamak üzere olan üniversiteli gençler eğitimlerinin ardından farklı işlere yönelerek mesleki olarak belirli bir uzmanlık edinmek istemektedir. İstihdam edilebilme üniversite öğrencilerinin öğrencilik yıllarının sonlarına doğru baş gösteren (Cüceloğlu, 2020) ve geleceğe dair kariyer planı oluşturabilmelerinin önemli unsurlarından biri olduğu düşünülmektedir. Nitekim bireylere her gelişim döneminde belirli gelişim ödev ve sorumlulukları düşmektedir. Bu bağlamda üniversite öğrencilerinin temel görevleri eğitimlerini başarı ile tamamlayarak bir işte istihdam edilebilmeleridir. Bireylerin bir iş edinebilmeleri için iş piyasasının mevcut durumunun önemi yadsınamaz. Çünkü dar ölçekli istihdama erişimin olduğu bir ülkede bireyler hangi meslek grubuna mensup olursa olsun istihdama erişimi kısıtlı olacaktır.

Gelişmekte olan ülkeler sınıflamasına giren Türkiye’de yükseköğretim kurumlarının sayısı ile paralel olarak öğrenci ve mezun sayısı da artmıştır. Yükseköğretim mezunu bireylerin istihdama erişebilme ve istihdam edilebilme oranlarının yükseköğretim mezunu olmayan bireylere kıyasla daha yüksek olduğu ifade edilmektedir (TÜİK, 2023). Bu veriye göre üniversite mezunlarının istihdam edilebilmelerinin olmayanlara göre daha yaygın olduğu düşünülse de üniversite mezunu sayısının sürekli artması ile artan rekabet ortamının öğrencilerin iş bulma ile ilgili korku ve kaygı yaşamalarının sebeplerinden biri olduğu ifade edilmektedir (Barlas vd., 2019). İş bulma kaygısı yaşayan öğrencilerin akademik performanslarında düşüşün yanı sıra fiziksel ve zihinsel sağlıklarını etkileyebilir (Barlas vd., 2019).

2.2. İş Bulma Kaygısını Oluşturan Unsurlar

İş bulma kaygısını oluşturan unsurlar incelendiğinde bunların; işsiz kalma stresi, ülke şartları, bireyin kendisinden kaynaklanan problemler ve çevresel faktörlerin olduğu ifade edilmektedir (Eş ve Durak, 2018; Demir, 2016; Lim vd., 2018). Diğer taraftan başka bir kaynaktan iş bulma kaygısını etkileyen faktörlerin deneyimsizlik, istihdam yetersizliği, çaresizlik, ayrımcılık ve bireysel yeterlilik olduğu belirtilmektedir (Demir, 2016). Tüm bu faktörlere ek olarak üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygılarını artıran mezun, bölüm ve üniversite sayısı, uygun olmayan koşullarda istihdam beklentisi ve özgüven problemlerinin etkilediği düşünülmektedir. Çünkü artan üniversite ve üniversiteden mezun sayısı bireylerin iş ve istihdam süreçlerine etki etmektedir (İşleyen, 2019). Ayrıca üniversite yıllarında gerekli mesleki deneyimi edinemeyen gençlerin mezuniyet sonrasında uygun olmayan koşullarda çalışma veya düşük ücret beklentisi gibi gelecekle ilgili olumsuz düşüncelerin onlarda gelecek kaygısı ile birlikte iş bulma kaygısı yaşamalarına sebep olacağı düşünülmektedir. Ayrıca üniversite öğrencileri, artan işsizlik oranları ve işlerin değişen doğası gibi çeşitli faktörler nedeniyle iş bulmalarının giderek zorlaştığından bahsetmekte ve mezun olduktan sonra iş bulma konusunda artan endişelerini dile getirmektedir (Shin, 2019; Kasalak, 2020).

2.2.1. İş Bulma Kaygısının Kuramsal Temelleri ve İşsizliğin Etkileri

İş bulma kaygısı durumluk ve sürekli kaygı olarak ikiye ayrılan kaygı türlerinden durumluk kaygı türünde yer almaktadır (Kasalak, 2020). İş bulma kaygısı Psikososyal gelişim teorisi, öğrenilmiş çaresizlik teorisi, motivasyon-duygunun atıf teorisi ve beklenti-değer teorisinin teorik temellerine dayanan bir kavram olarak ifade edilmektedir (Kasalak, 2020).

Üniversiteli gençlerin iş bulma hususunda yaşadıkları kaygı, gelecek kariyerleri ile ilgili engel teşkil etmektedir (Zhou vd., 2021). Araştırmalar iş bulma ile ilgili kaygının kariyer karar davranış problemleri (Zhou vd., 2021), yaşam memnuniyeti (Shin, 2019), bireylerin özgüvenleri gibi faktörlerle negatif (Chen ve Zeng, 2021); internet bağımlılığı (Jang ve Kyoung, 2013) ile pozitif ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda üniversite öğrencilerinin yaşadığı iş bulma kaygısının kendi hayatları ile ilgili pozitif durumlarla olumsuz, negatif durumlarla ise olumlu unsurlar ortaya çıkaran bir kaygı türü olduğu söylenebilir.

Kaygı tüm bireyler için önemli ve gerekli bir kavramdır. Çünkü bir bireyde herhangi bir şeyle ilgili kaygının optimal düzeyde olması onun başarılı olması adına destekleyici ve motive edici bir unsur olabileceken, bir işle ilgili yoğun kaygı hisseden bireyler başarıyı elde edemeyecekleri hissine kapılarak mevcut potansiyellerinin çok azını gerçekleştirebilmektedir (Ergür, 2004). Bu bağlamda üniversite öğrencilerinin yaşayacakları iş bulma kaygısının onlar için düzeyinin önemli olduğu söylenebilir. Nitekim eğitim hayatının bitişiyle iş hayatına başlayacak olan üniversite öğrencilerinin yüksek düzeyli kaygı yaşaması onların akademik performanslarını düşürerek becerilerinin önünde engel olduğu, düşük düzeyde iş bulma kaygısı yaşayanların ise yeteneklerinin farkında olmayarak umursamaz bir tavır sergileyeceği söylenebilir. Dolayısı ile üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygıları ile ilgili mezun olmadan önce yapılacak çalışmaların önemli olduğu düşünülmektedir. Çünkü kaygı düzeyinin tespit edilmesi ile yapılacak müdahaleler öğrencilerin mevcut durumlarına yarar sağlayarak onların gelecek yaşantılarına sağlıklı kararlar verebilmelerine yardımcı olacaktır. Bu bağlamda mevcut çalışmada üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygı düzeylerinin belirlenerek yüksek düzeyli olanlarına mevcut çalışma ile geliştirilen grupla kariyer danışmanlığı programının uygulanarak etki düzeyinin belirlenmesi bakımından önemli olacağı düşünülmektedir.

2.3. İş Bulma Kaygısı İle İlişkili Bazı Kavramlar

2.3.1. Kariyer Kaygısı ve Kararı

Kariyer kararı, bireyin gelişiminin ve kişisel mutluluğunun en önemli unsurlarından biri olarak belirmektedir (Krumboltz & Worthington, 1999; Sharf, 1997). Kişinin kendi kariyerinde hangi işi daha iyi yapabileceğini belirlemesi ve bunu yapabilmek için fırsatları değerlendirerek imkân elde etmesi, bireyin yaşam hedefleri için zorunludur (Mandeville, 1993). Kariyer kararsızlığı, son yıllarda kariyer psikolojisinin merkezi araştırma temalarından biri olmuştur

(Gati vd., 1996). Yapılan çoğu çalışmada kariyer kararı ile kariyer kaygısı arasında güçlü bir ilişki olduğu ifade edilmektedir (Campagna ve Curtis, 2007).

Kaygı, insan hayatının birçok evresinde deneyimlenerek gelişen genellikle yaygın olan bir duygudur çoğu insan tarafından düzenli olarak deneyimlenen yaygın bir duygudur (Campagna ve Curtis, 2007). Kaygının kariyer ile ilgili olanları bireylerin hayatlarında önemli karar ve yargılarını olumlu veya olumsuz olarak etkilediği gözlemlenmektedir (Judge vd., 2005; Gasper ve Clore, 1998). Tüm insanlarda optimal düzeyde kaygının olmasının özellikle kariyer süreçlerinde alınan kararların pozitif olmasını teşvik ettiği düşünülmektedir. Bu bağlamda kaygı insanların kararlarını etkilemelidir çünkü dikkatlerinin odağını etkiler ve dolayısıyla bireylerin karar alırken olabildiğince rasyonel hareket etmelerini sağlar (Eysenck, 2000). Dahası optimal düzeyde kaygı yaşayan bireylerin sorunlar hakkında çaba sarf ederek onlara düşünme yeteneklerini sınırlayan bilişsel yük yaratır (Darke, 1988). Buna ek olarak, kariyer kararı sürecinin kendisi de kaygı uyaranları arasında sayılarak bir çeşit kaygı egzersizi olabilir (Gordon, 1998; O'Hare & Tamburri, 1986).

Kaygı, kavramsal bağlamda ele alındığında bireylerde iki tip olarak gözlemlendiği söylenebilir. Bunlar durumluk ve sürekli kaygıdır. Durumluk kaygı, her zaman olmasa da genellikle belirli tehditler ve stres faktörleri tarafından uyandırılan geçici kaygı duygularını ifade eder (Spielberger, 1966). Buna karşın, sürekli kaygı insanların genellikle kaygı düzeylerini ve kaygılı olma eğilimlerini yansıtır (Spielberger vd., 1983). Sürekli kaygı, kişinin çok çeşitli durumlara ve tetikleyicilere tepki olarak kaygı yaşama eğilimini ifade eder (Spielberger, 1966). Durumluk ve sürekli kaygı güçlü bir şekilde pozitif korelasyon gösterme eğilimindedir (Chaplin, 1984). Hem sürekli hem de durumluk kaygının kariyer kararlılığını etkilemektedir (Campagna ve Curtis, 2007).

2.3.2. Kariyer Kaygısı ve Kararsızlığı

Üniversite yılları öğrenciler açısından hayatlarında önemli kariyer kararları aldıkları ve kariyer yollarını şekillendirdikleri zamanlardır. Bu yıllarda öğrenciler gelecekle ilgili kariyer yollarını belirleyerek çalışma alanlarını seçmeye başlamaktadırlar. Dolayısı ile zorlu ve karmaşık bir yapıda kariyer tercihi yapmaktadırlar. Öğrencilerin birçoğu akademik branşlarının seçimi ve kariyer yollarında yapmış oldukları tercihlerden dolayı memnuniyetsizlik yaşamaktadırlar (Daniels vd., 2011). Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimiyle ilgili olarak kaygı, genellikle kariyer kararı verme ve kariyer kararsızlığı merkeze alınarak incelenmiştir

(Brown & Rector, 2008; Daniels vd., 2006). Araştırmalar kariyer kaygısı ve kariyer kararı arasındaki ilişkide genel olarak tutarlılık göstermekle birlikte kaygının üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ile pozitif ilişkili olduğunu göstermektedir (Chartrand vd., 1990; Fuqua vd., 1988; Miller ve Rottinghaus, 2014). Daha spesifik olarak, kariyerle ilgili kaygı, kendini keşfetme ve kariyer bilgisi arama davranışı (Germeijs vd., 2006), kariyer seçimi ve mesleki kimlik (Vidal-Brown ve Thompson, 2001), başa çıkma, algılanan kontrol (Weinstein vd., 2002) ve genel kariyer kararı verme (Saka vd., 2008) ile negatif ilişkili olarak belirtilmektedir. Yapılan bir çalışmada üniversite danışma merkezlerine profesyonel danışma hizmeti almak için başvuran öğrencilerin büyük bir çoğunluğu kariyer kararsızlığından kaynaklanan kaygı sebebiyle yardım almak suretiyle başvurmuşlardır (Lipshits-Braziler vd., 2016). Bu bağlamda üniversite öğrencilerinin kariyer kararlılığı ve kararsızlığının doğrudan kariyer kaygısı ile ilgili olduğu söylenebilir. Üniversite öğrencilerinin kariyer kararı ve kariyer kararsızlığı hususlarında desteklenmesi onların kariyer kaygılarına olumlu etki edecektir böylece öğrencilerin akademik başarılarının artacağı ön görülebilir (Daniels vd., 2011). Örneğin akademik başarı düzeyi düşük olan öğrencilerin üniversite terk davranışı ile pozitif olarak ilişkili olduğu ifade edilmektedir (Habley ve McClanahan, 2004). İnsan hayatının özellikle üniversite yıllarına gelen dönemlerinde kariyer kararlarının kariyer yolunda önemli bir belirleyici olduğu düşünölmektedir.

Literatür incelediğinde kariyer kararsızlığı bireylerin tatmin edici bir eğitim, meslek seğememe, kariyer yolunu oluşturamama ve kariyer hedeflerini takip edememe anlamına gelmektedir (Xu ve Bhang, 2019). Kariyer kararsızlığı konusunda yapılan bazı çalışmalar incelendiğinde kariyer kararsızlığı yaşayan öğrencilerin karar verme konusunda kronik zorluklar yaşadığı ve öğrencilerin meslek seçimi ile ilgili kariyer müdahalelerine daha az tepsi verdikleri rapor edilmiştir (Crites, 1969; Gordon, 1998). Diğer taraftan kariyer kararsızlığının öncüllerinin neler olduğunu (Osipow, 1999), kariyer kararsızlığı yaşayan öğrencilere uygulanabilecek kariyer müdahale edebilmek üzere teoriye dayalı çok boyutlu modeller geliştirilmiştir (Gati vd., 1996). Gati vd. (1996) tarafından geliştirilen Kariyer Kararı Zorlukları Anketi öğrencilerin kariyer kararsızlığı yaşamalarının nedenleri ile kümeleşen üç kapsayıcı zorluk kategorisinden oluşmaktadır. Bu kapsayıcı kategoriler hazır olmama, bilgi eksikliği ve tutarsız bilgi şeklinde-dir (Gati vd., 1996). Bu kategorilerden hazır olmama yani bireylerin hazır bulunuşluk eksikliğinden kaynaklanan zorluklar; kariyer kararı verme sürecine dahil olmak için motivasyon eksikliği, nitelikten kaynaklanan kararsızlık ve kariyer kararı verme sürecine ilişkin mantıksız beklentileri de içeren işlevsiz inanaları içermektedir (Gati vd., 1996). Diğer taraftan

bilgi eksikliği kategorisinde dört alandaki bilgi eksiklikleri ifade edilmektedir bunlar; kariyer kararı verme sürecindeki adımlar, bireyin kendisi (kariyer tercihleri, yetenekleri vb.), işgücü piyasasındaki mevcut alternatifler ve karar vermeyi kolaylaştırmak için ek bilgilerin nasıl elde edileceği şeklindedir (Gati vd., 1996). Son kategori olan tutarsız bilgi, güvenilir bilgi (kişinin kendisi ve/veya mesleği ile ilgili bilgilerdeki çelişkiler), iç çatışmalar (örneğin çelişkili eğitim ve mesleki tercihler) ve aşırı çatışmalar (örneğin kariyer arayışları ile ilgili olarak önemli diğer kişilerle anlaşmazlık) dahil olmak üzere mevcut bilgilerle ilgili zorlukları kapsamaktadır (Gati vd., 1996). Gati vd. (1996), hazır bulunuşluk eksikliğinin insanların kariyer kararı verme sürecine tam olarak katılma becerilerini engellediğini, bilgi eksikliği ve tutarsız bilgi zorluklarının ise karar verme sürecinin doğasında olduğunu öne sürmüştür (Gati vd., 1996; Gati ve Saka, 2001).

Kariyer kararları verme sürecinde, üniversite öğrencileri genellikle gelecekte nasıl mesleki fırsatların geleceğine ve kendi yeteneklerinin gelişimine ilişkin belirsizlik yaşamaktadır (Kwok, 2018). Bilgi ekonomisinin ortaya çıkışı, hızlı teknolojik değişimler, bağımsız sözleşmeli ve geçici çalışmanın yaygınlığı ve küreselleşme gibi işgücü piyasasının mevcut özellikleri, iş piyasasındaki istikrarsızlığı ve kariyer geliştirme sürecindeki belirsizliği artırmıştır (Hirschi, 2018; Oyer, 2020).

2.3.3. Gelecek Kaygısı

Bireyler hayatları ile ilgili geleceğe dönük sadece kendilerince çıkarımda bulunabilirler. Dolayısı ile gelecek yaşantılar açık uçlu, soru işaretlerinin oldukça fazla olduğu bilinmezliklerle doludur. Bu bağlamda gelecekle ilgili bireylerin algıları ilgi çekici olabildiği gibi endişe verici de olabilir. Bireyler gelecekle ilgili sürekli arayış içerisindedir bu da kendilerinin ve başkalarının deneyimlerinden, tarihi ve istatistiki verilerden bilimsel ve dini literatürden olayları rasyonel olarak tahmin etmeye çalışmalarına sebep olmaktadır (Tobacyk ve Nagot, 1994). Fakat bireyler her ne kadar geleceği makul sınırlar çerçevesinde tahmin etse de gelecekle ilgili bu durumu kesin olarak gerçekleştirememektedirler. Dolayısı ile bireyler gelecekle ilgili hedeflerini gerçekleştirip gerçekleştirememesi noktasında belirsizlik yaşamaktadır (Zaleski, 1997). Bireyler geleceği tahmin edilmesi zor bilinmeyen bir durum olarak algılamaları halinde kaygı ve umut olmak üzere iki duygu yaşarlar (Zaleski, 1989). Bu duygulardan umut bireyler için motive edici bir unsurdur, onların kişisel hedeflerinin gerçekleştirilmesine ve kendileri için bir değer aramalarına teşvik eder (Zaleski, 1997). Umutları ile motive olan bireyler hedeflerinin gerçekleşip gerçekleşmeyeceği hususunda emin olamadıkları için bu duyguya kaygı da eşlik

eder. Bu bağlamda bireyler gelecek kaygısı yaşamaktadırlar. Gelecek kaygısı “gelecekteki olay ve durumların öznel temsili ile ilintili olarak korku, belirsizlik ve tehdite dair olumsuz duygular veya deneyimler” olarak tanımlanmaktadır (Zaleski, 1989). Zaleski (1994)’e göre bireylerin gelecek kaygısı yaşamalarının sebepleri şu şekildedir;

- Bireylerin kaygı ve korkuya bireysel yatkınlıkları,
- Umutsuzluk ve başarısızlık ile ilişkili algılanan bireysel deneyim,
- Bireylerin içinde buldukları siyasi, sosyal ve tarihsel yapılar,
- Bireylerin hali hazırda ortamlarındaki algılanan ve gerçek olan tehditler.

Bireylerin gelişimsel serüvenlerine bakıldığında gelecekle ilgili ilk planlama ve kaygı 11-15 yaşları arasında belirmektedir (Nurmi, 1994). Bu bağlamda gelecekle ilgili planlama ve tahmin edebilme becerisi ise 16’lı yaşlarda oluşmaktadır (Zaleski, 1994). Bu yaş grubu bireler önceki dönemlerdekine göre daha gerçekçi ve rasyonel tahmin ve planlama becerisine sahip oldukları söylenebilir. 20’li yaşlara gelindiğinde ise bireyler belirli kariyer hedefleri ekseninde mesleki deneyim-egitim durumları da göz önünde bulundurulduğunda gelecek kaygısının zirveye ulaştığı gözlemlenmektedir (Susulowska, 1985). Buradan hareketle bireylerde gelecek kaygısı onların gelecek planlamaları bağlamında geliştiği söylenebilir.

Üniversite öğrencilerinde gelecek kaygısının ileri düzeylerde olduğu söylenebilir (Akçok, 2018). Bunun en büyük sebeplerinden birinin öğrencilerin iş ve istihdam ile ilgili problemlerinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Cüceloğlu (2020)’na göre öğrencilerin ihtiyaçları bağlamında kaygı düzeyleri çeşitlenerek artmaktadır. Yani öğrenciler üniversite öğreniminin ilk yıllarında yurt ve uyum problemleri ön plana çıkarken mezun olmaya doğru zamanla bu problemlerin yerini gelecek kaygısı ve iş bulma kaygısının aldığı ifade edilmektedir (Akt. Dursun ve Aytaç, 2009). Gelecekleri ile umut ve kaygı ikilemi arasında gidip gelen gençler ülkenin içerisinde bulunduğu ekonomik durumlardan da etkilendiği düşünülmektedir. Çünkü Türkiye’de hızla artan üniversite sayıları ve buna paralel olarak artan mezun sayısının gençlerin iş bulma kaygısı bağlamında yaşamış oldukları kaygının gelecek kaygısını etkilediği düşünülmektedir.

2.4. İşsizlik, İş Bulma Kaygısı ve Psikolojik Kariyer Müdahaleleri

Psikolojik kariyer müdahaleleri, bireylerin kariyer gelişimlerini etkileyen psikolojik faktörleri ele alarak, kariyer gelişimlerini desteklemek ve etkili kariyer kararları verebilmelerini mümkün kılmak için tasarlanan strateji ve programları ifade etmektedir (Chen, 2021). Bu müdahaleler, danışanın özelliklerine ve gelişim aşamasına göre uyarlanmış, psikologlar veya kariyer danışmanları tarafından uygulanan, uyarlanabilir kariyer becerilerini geliştirmeyi amaçlayan kapsamlı ve sistematik eylemlerdir (Soares ve diğerleri, 2022).

İş bulma kaygısı yaşayan ve işsiz bireylere yönelik psikolojik kariyer müdahaleleri, iş bulma kaygısı ve işsizliğin bireylerin kariyer gelişimi üzerindeki psikolojik etkisini gidermeye yönelik bir çözüm olarak ortaya çıkmıştır. Bu müdahaleler, bireylerin iş piyasasında kendilerine başarılı bir yön bulmalarına yardımcı olacak destek, rehberlik ve kaynaklar sağlar (Drosos ve diğerleri, 2021). İşsiz yetişkinlerin işe katılımı ve ruhsal sıkıntıları üzerindeki mesleki müdahalelerin etkinliği ve bu müdahalelerin özellikleri (Audhoe vd., 2010), işsizlerin işe girmelerine yönelik sağlığı iyileştirici müdahaleler (Hult ve diğerleri, 2020) ve işsiz nüfus arasında sağlığın geliştirilmesi ve önlenmesi (Hollederer, 2019) hakkındadır. Hollederer (2019) ve Hult ve ark. (2020) tarafından yapılan çalışmalarda işsizlere yönelik, bilişsel davranışçı terapi, fiziksel egzersiz, sağlıkla ilgili tavsiye ve danışmanlık gibi terapötik yöntemleri kapsayan psikolojik kariyer müdahaleleri uygulanmıştır. Fakat işsizlik ve iş bulma kaygısı ile ilgili spesifik olarak herhangi bir psikolojik kariyer müdahalesi yöntemine rastlanmamıştır.

Psikolojik kariyer müdahaleleri, etkililiğini ve pratik sonuçlarını önemli ölçüde etkileyen yapılandırılmış bir yaklaşımı kapsar. Bu müdahaleler kariyer danışmanlığı, grup danışmanlığı, kariyer çalıştayları ve bilgisayar destekli kariyer rehberliği sistemleri gibi çeşitli yöntemleri kapsar (Soares vd., 2022 ; Whiston vd., 2017). Ek olarak, seansların sayısı, süresi ve sıklığı da dahil olmak üzere müdahalenin yoğunluğunun, etkinliğini etkilediği bulunmuştur (van der Horst vd., 2021). Kariyer müdahaleleri, algılanan istihdam edilebilirlik, kariyer uyumluluğu ve kariyer inançları gibi kariyer kaynaklarını teşvik etmeyi amaçladıkları için önemini korumaktadır (Soares ve diğerleri, 2022). Kariyer müdahalelerinin etkililiğinin değerlendirilmesi, kariyer danışmanlığının genel etkililiğini değerlendiren sonuç analizi yoluyla gerçekleştirilebilir ve kariyer müdahalelerinin etkililiği, müdahale etkisine katkıda bulunan faktörleri araştıran süreç araştırması yoluyla gerçekleştirilebilir. (Milot-Lapointe vd., 2018 ; Langher vd., 2018). Bu bağlamda kariyer müdahalelerine ilişkin araştırmalar,

bireyleri kariyer yollarında desteklemek için değerli bilgiler ve pratik çıkarımlar sağlar. Kariyer müdahaleleri bireysel olabileceği gibi grupla da gerçekleştirilebilmektedir. Whiston ve ark. (1998) tarafından yapılan bir araştırmada bireysel kariyer müdahalelerinin önemli ve etkili olduğu ifade edilirken Brown ve Krane (2000) tarafından yapılan bir çalışma grupla kariyer müdahalelerinin etkin olduğunu ifade etmektedir. Bu bağlamda hangi yöntemin etkili olduğu örnekleme ve bağımlı değişkene göre farklılık gösterebilmektedir. Grubun kendi iç dinamikleriyle gelişen etkisi bireylerin motivasyon, sosyal destek, sosyal beceri, öz yeterlilik ve içsel yeterliliklerini artırmaktadır (Clark vd., 2004; Dennis vd., 2005; Fitch vd., 2012). Bu bağlamda mevcut çalışmada üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygılarını azaltmak amacıyla grupla psikolojik kariyer danışmanlığı seçilmiştir.

2.4.1. Grupla Kariyer Psikolojik Danışmanlığı

Grupla psikolojik danışma; kişiler arası iletişimi esas alan, temel olarak sürecin kendisi olan, dinamik ve değişimi içerisinde barındıran, “şimdi” ve “burada” misyonu ile gelişim gösteren ve üyelerin kendini açma davranışı göstererek oluşum gösteren psikolojik danışma yöntemlerinden birisidir (Voltan- Acar, 2023). Grupla psikolojik danışmayı oluşturan gruplar özetle kapalı gruplar (dışarıdan herhangi birisinin girmesine izin verilmeyen), açık gruplar (gruba giriş ve çıkışın serbest olduğu), iş süreci odaklı gruplar (iş ve meslek verimini artırmak için belirli amaçlarla oluşturulmuş), bireysel gelişimi referans alan gruplar (bireysel gelişimi hızlandırmak amacıyla oluşturulan psikoterapi vb.), beceri odaklı gruplar (farklı beceriler kazandırmayı hedefleyen), özel amaçlı gruplar (özel bir sebeple oluşturulan), psikoeğitim grupları (bilişsel, duyuşsal ve psikomotor becerileri kazandırmayı hedefleyen, sorunlarla başa çıkma becerisi geliştiren), maraton gruplar (duyarlılık eğitimi amacıyla oluşturulan) vb. şeklinde amaç- hedef eksenli sınıflandırılabilir. Grupla psikolojik danışma her oturumunun yapılması ve gündemi olan, lider ve grup üyelerinin aktif olduğu, grup süreçlerinin aktif olmasından dolayı toplumsal hayata yansması olabilen, gruptaki tüm üyelere çözüm önerisi geliştirebilen psikolojik danışma çeşididir. Grupla kariyer psikolojik danışma da grupla psikolojik danışmanın bir türüdür.

Grupla kariyer psikolojik danışma, bireylerin kariyerlerine rehberlik etmek için etkili bir yol olarak yaygın şekilde kullanılmaktadır (Yoon, 2007). Bu bağlamda üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygı düzeylerini düşürmek amacıyla grupla kariyer psikolojik danışma tercih edilmiştir. Benzer şekilde Peng (2000) tarafından yapılan bir çalışmada kariyer kararsızlığı yaşayan üniversite öğrencilerinin durumluk kaygısı ve kariyer kararsızlığı grupla

psikolojik danışma programı ile test edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre uygulanan grupla kariyer psikolojik danışma programının üniversite öğrencilerinin durumluk kaygı puanlarında azalma ve kariyer kararsızlık düzeylerinde anlamlı şekilde azalma göstermiştir. Bu bağlamda grupla kariyer psikolojik danışma programı üniversite öğrencilerinin kariyer süreçlerinde etkili bir yaklaşımdır (Peng, 2000). Bu çalışmanın sonuçları incelendiğinde grupla kariyer psikolojik danışmanlığı programının istenilen hedef doğrultusunda amacına uygun olduğunu göstermektedir. Üniversite öğrencileri örnekleminde kaygı düzeyini düşürmeye dönük deneysel çalışmaların genellikle bilişsel davranışçı terapi, kabul ve kararlılık terapisi gibi ekollerle gerçekleştirildiği gözlemlenmektedir (Tanhan vd., 2020). Bu bağlamda mevcut çalışmada kullanılan grupla kariyer psikolojik danışma programının kuramsal temelleri Bilişsel Davranışçı Terapi, Kabul ve Kararlılık Terapisi, Kariyer Danışmanlığında Kaos Kuramı ve 21. Yüzyıl Becerileri olarak belirlenmiştir. Bu yaklaşımlar sırasıyla iş bulma kaygısı değişkeni özelinde verilmiştir.

2.4.2. İş Bulma Kaygısı ve Bilişsel Davranışçı Terapi

Mevcut çalışma kapsamında incelenen üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygıları ve dolaylı olarak da kaygıyı azaltmaya dönük grupla psikolojik danışmanlık programı geliştirilmektedir. Bu doğrultuda iş bulma kaygısını azaltmak amacıyla grupla psikolojik danışmanlık programı oluşturulurken bilişsel terapi, kabul ve kararlılık terapisi ve kariyer danışmanlığında kaos kuramı temel alınarak oluşturulmuştur. Bu çalışma kapsamında bilişsel terapi ilk başlarda Aaron Beck tarafından depresyon ve kaygı bozukluğu yaşayan bireylerle geliştirmiş ve işlevsel olmayan tutumlar ön plana çıkarılmıştır (Murdock, 2014). İlerleyen zamanlarda bu kuram davranışçı ekolün unsurları ile kendi unsurlarını bütünleştirerek Bilişsel Davranışçı Terapi (BDT) ismini almıştır. BDT kaygı ve kaygı bozuklukları başta olmak üzere obsesif bozukluklar, fobiler, panik bozukluklar gibi birçok ruh sağlığı problemlerinin çözümünde başarılı sonuçlar vermektedir (Türkçapar, 2018). BDT'nin odaklandığı husus bireylerin sahip olduğu hatalı ve fonksiyonel olmayan inanç mekanizmalarıdır. BDT'ye göre bireyde psikolojik problemlere sebep olan unsurlar onların yaşamış olduğu olaylara ilişkin geliştirdikleri hatalı düşüncelerdir. Bu bağlamda Bilişsel Davranışçı Terapi psikolojik rahatsızlığı olan bireylerin hatalı düşüncelerinin farkında olmasını ve süreci izleyerek çözüm noktasında danışanlara yardımcı olabilmeyi yeğlemektedir (Beck, 2015). BDT'nin, uzun süreli işsizlik yaşayan klinik dışı gruplara ruh sağlığı ve istihdam süreçleri konusunda yardımcı olabileceğine dair bazı kanıtlar bulunmaktadır. Örneğin, Proudfoot ve diğerleri (1997) bir BDT

grup eğitim programının, BDT tabanlı olmayan bir kontrol programına kıyasla ruh sağlığı ve istihdam oranlarında istatistiksel olarak anlamlı iyileşmelere yol açtığını bulmuştur. BDT grubu, standart BDT'de görülen hedef belirleme, otomatik düşüncelere meydan okuma, üstelemeyi önleme ve iş durumları için özel tekniklerin uygulanması gibi birçok unsuru içermiştir. Bununla birlikte Della-Posta ve Drummond (2006), işle ilgili bir yaralanmanın ardından iş arayan işçilere 4 saatlik BDT ve iş arama yardımı eğitimi sunmanın etkilerini yalnızca standart eğitimle karşılaştırmıştır. BDT grubu, ruh sağlığı skorlarında istatistiksel olarak anlamlı iyileşmeler göstermiş ve standart iş arama grubundaki katılımcılara göre daha hızlı bir şekilde iş bulmuştur. Creed ve diğerleri (1999), BDT temelli bir programı takip eden bir grup işsizde ruh sağlığı ve başa çıkma davranışlarında iyileşmeler olduğunu, ancak takipteki sayılar küçük olmasına rağmen BDT ve kontrol grubu arasında istihdam oranlarında bir fark olmadığını ifade etmiştir. Benzer şekilde, Harris ve diğerleri (2002) bir grup BDT eğitim programını takiben iş arama davranışlarında BDT temelli olmayan bir beceri programına kıyasla herhangi bir farklılık bulmamıştır.

Bilişsel davranışçı teknikler, eşlik eden fiziksel ve ruhsal sağlık sorunlarından şikayetçi kişilere yardımcı olmada da bir role sahip olabilir. Bilişsel davranış tekniklerine dayalı programların, ağrı ve iyileşme ile ilgili yardımcı olmayan inançları ele alarak kronik bel ağrısı (Guzman ve ark. 2001) gibi durumların tedavisinde etkili olduğu gösterilmiştir. Li ve arkadaşları (2006) tarafından yapılan randomize kontrollü bir çalışma, BDT tekniklerini içeren bir 'işe hazırlık' programının yaralı işçilerin motivasyonunu ve istihdama hazır olma durumlarını iyileştirdiğini ve kaygı düzeylerini azalttığını ortaya koymuştur; ancak Li ve arkadaşları uzun vadeli mesleki sonuçları ölçmemiştir. White ve arkadaşları (2008) tarafından yapılan küçük bir çalışmada, kronik ağrı için grup BDT'sinin psikolojik ve fiziksel sağlık ile mesleki işlevsellikte iyileşmelere yol açtığı bulunmuştur. Diğer çalışmalar da ağrıya bağlı iş göremezliğe yönelik BDT müdahalelerinin iyimser olabileceğini göstermiştir (örn. Kendall ve Thompson, 1998; Ektor-Anderson ve ark. 2008; Sullivan ve ark. 2006).

Burada ifade edildiği üzere BDT fiziksel problemlerle baş edebilmenin yanı sıra iş bulma kaygısı ile farkındalık kazanabilme ve iş bulma kaygısının ilerleyen dönemlerde olası olumsuzluklarını minimize edebilme açısından önemli olduğu ifade edilebilir. Dolayısı ile üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygısı yaşamaları ve bu kaygı ile nasıl mücadele edebilecekleri hususunda BDT'nin kuramsal çerçevesi, uygulamaları uygun görülmüştür. Bu

bağlamda da iş bulma kaygısını azaltmaya dönük grupla kariyer danışmanlığı programında bazı etkinlikler bilişsel davranışçı terapi referans alınarak tasarlanmıştır.

2.4.3. İş Bulma Kaygısı ve Kabul-Kararlılık Terapisi

Diğer taraftan üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygı düzeylerini azaltmaya dönük geliştirilen grupla psikolojik danışma programı etkinlik ve oturumlarının hazırlanmasında kullanılan başka bir yaklaşım Kabul ve Kararlılık Terapisidir (ACT). Kabul ve kararlılık terapisi davranışçı ekolün üçüncü kuşağının temsilcilerindedir. Davranışçı ekole bakıldığında ilk kuşak olarak tabir edilen kuşak iç görü, bilinç ve bilinç dışı gibi kavramları kullanarak psikanalitik kurama tepki olarak ortaya çıkmıştır. Dolayısı ile davranışların ancak gözlemsel bağlamda değerlendirilebileceği ve böylece davranışların nedenlerinin neler olduğunun keşfedilebileceği düşüncesi ile çalışmışlardır (Dursun ve Akkaya, 2022). 1980’li yıllara gelindiğinde bilişsel ekolle davranışçı ekolün birleşimi ile bilişsel davranışçı ekol olarak tanımlanan ikinci kuşak yaklaşım ortaya çıkmıştır. Bu ekole göre bireyin yalnız düşünce veya davranışına odaklanmak yerine bilişsel süreçlerine davranışçı süreçleri dahil temel misyonudur. 2000’li yıllara gelindiğinde üçüncü kuşak olarak tanımlanan ekoller baş göstermiş ve kabul kararlılık terapisi ortaya çıkmıştır. Kabul kararlılık terapisi önceki ekollerden beslenerek ana odaklanarak deneyimleme ve deneyimlere açık olmayı prensip edinmektedir (Hayes, 2016). Bu bağlamda bireylerin eyleme geçmeleri ekolün temelini oluşturmaktadır. Kabul ve kararlılık terapisi düşünce ve duyguları kabul ederek deneyimleme, değerlere bağlı eylem seçimi ve eyleme geçme olarak süreçleri tanımlanmaktadır (Işık vd., 2021). ACT işlevssel bağlamcılık üzerine kurulmuştur ve psikolojik bağlamla birlikte işlevselliği vurgulamaktadır (Hayes, 2016). Psikolojik olayların olumsuz algılanması deneyimsel kaçınmayı ortaya çıkarır bu da bireyin kapasitesini ve işlevselliğini azaltır. Böylesi durumlarda bireyler olaylar ortaya çıktıkça katı davranış kalıpları ile tepki verirler (Hayes vd., 2011). Bu sebepten ötürü ACT’nin genel amacı bireylerde psikolojik esneklik (Şimdi ve burada bütünüyle ilişki kurabilme, bilinçli inanabilme, davranışlarında katı ve değişmez olmak yerine daha uyumlu olabilme) olarak ifade edilmektedir (Hayes vd., 2006). ACT kabullenme, bireysel ayrışma, bağlamsal benlik, mevcut olabilme, değerler ve bağlılık olmak üzere altı bileşenden oluşmaktadır (Hayes vd., 2006). ACT’nin bu altı bileşeni bireylerin davranış repertuarını artırarak psikolojik esnekliğin gelişmesine yardımcı olmaktadır (Yavuz, 2015). ACT süreçlerinde terapistin altı temel bileşeni odaklanırken danışanın bilişsel ilişki baskınlığının azalmasına yardımcı olabilir bu da danışanlarda psikolojik esnekliğin gelişmesini sağlayacaktır (Yavuz, 2015). Bu bağlamda

mevcut çalışma ile iş bulma kaygısı ile ilgili hazırlanan grupla psikolojik danışma programı oturum ve etkinlikleri oluşturulurken kabul ve kararlılık terapisi temelli özellikle değerler ve psikolojik esnekliğin ön plana çıkarıldığı etkinlikler dizayn edilmiş ve bunlardan faydalanılmıştır.

2.4.4. İş Bulma Kaygısı ve Kariyer Danışmanlığında Kaos Kuramı

21. yüzyılın getirdiği yenilik ve değişimler ve bunlara ayak uydurmak üniversite öğrencileri açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda Kaos kuramına dayalı kariyer danışmanlığı bireylerin karmaşık ve değişiklik arz eden kariyer serüvenlerinde onların belirsizliklere karşı hazır olmalarını formüle eden bir kariyer danışmanlığı kuramıdır (Pryor ve Bright, 2018; Bozgeyikli, 2022, s.229). Kaos kuramına göre her birey çevresindeki sistemler perspektifinde karmaşık bir sistemdir ve bireyler bu karmaşık yapıdaki sistemleri kendilerine göre organize etmektedir (Pryor ve Bright, 2018; Bozgeyikli, 2022, s.229). Dolayısı ile insanlar bu karmaşık sistemler içerisinde kaos kuramının temel varsayımları olan düzen ve düzensizlik ilkeleri ile kariyerlerine yön vermektedirler. Burada düzen kendi kendini organize etme düzensizlik ise değişim olarak ifade edilmektedir (Pryor ve Bright, 2018; Bozgeyikli, 2022, s.230). Diğer taraftan kaos kuramının önemli kavramlarının karmaşıklık, doğrusal olmama, bağlantılılık ve şans olduğu ifade edilmektedir (Pryor ve Bright, 2018). Tüm bu ilkeler ve önemli kavramlar bir araya getirilerek kaos kuramı ekseninde düşünüldüğünde; bireylerin kariyerlerinde belirsizlikler ve bilinmezlikler olduğu, kariyer gelişiminde çevrenin önemli katkılarının olduğu, ülke koşullarının kariyer gelişimine etki edebildiği ve bireylerin başarılı kariyer gelişimlerinin olabilmesi için kariyerlerinde olabilecek değişimlere ayak uydurabilmeleri ve böylece değişimle başa çıkabilmeleri gereklilik arz etmektedir (Pryor ve Bright, 2018). Diğer taraftan geleceğin ön görülemez doğası bireyler için tehdit olabileceği gibi başarıya giden yol da olabilir. Bu doğruluda bireyler gelecekleri ile ilgili kaygı veya umut yaşayabilirler. Bu bilgiler ışığında Kariyer Danışmanlığında Kaos Kuramı'nın temel amacı danışanların kaos durumlarından faydalanmasını sağlamak ve güve ortamı oluşturmaktır (Harkness, 2002). Danışan perspektifinden Kariyer Danışmanlığında Kaos Kuramı tüm karmaşıklıklarda kariyer sürecini yeniliklerle şekillendirmenin farkındalığını anlamaktır. Burada danışanlardan bireysel anlamda ön görülemezliğin oluşturduğu fırsatları fark etmeleri ve böylece kendilerinde katı sınırları tanımları beklenir (Bright ve Pryor, 2005).

Kariyer Danışmanlığında Kaos Kuramı bireysel yaratıcılık, bireysel yeniden buluş, yetenekler ve olması muhtemel olayların bilişsel yeniden yapılandırılması misyonunu içermektedir (Bright ve Pryor, 2005). Bu kurama göre küçük değişikliklerin bireylerin kendi kariyerlerinde ne gibi devasa sonuçlara yol açabileceğinin farkındalığının oluşması önemli bir husustur (Pryor ve Bright, 2009). Örneğin Kariyer Danışmanlığında Kaos Kuramı çerçevesinde mevcut çalışmada da kullanılan “imza etkinliği” bu durumu açıklar niteliktedir. Dolayısı ile bu çalışma kapsamında kariyer danışmanlığında kaos kuramı perspektifi ile grupla psikolojik danışma programının oturum ve etkinliklerinden faydalanılmasının sebebi bireylerin gelecek, kariyer ve istihdam edilebilmeleri ilgili kaygı ve korkuları ile yüzleşerek başa çıkma stratejileri geliştirebilmeleridir. Ayrıca kariyer danışmanlığında kaos kuramı ile bu çalışmada bireylerin olușsal düşünebilme becerileri artırılmaya çalışılarak kariyerleri ile ilgili süreçlerde hazır bulunuşluk düzeyleri artırılmak hedeflenmiştir, böylece üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygı düzeyleri optimal düzeye getirilmek istenmiştir.

2.4.5. İş Bulma Kaygısı ve 21. Yüzyıl Becerileri

21. yüzyılda beceriler yaşam becerileri, kariyer becerileri, yenilikçi ve proje odaklı akademik çalışmalar öncelikli olarak önemli hale gelmiştir bilgiden daha önemli hale gelmiştir. Ayrıca, öğrencilerin teknolojiyi öğrenme amacıyla kullanma ve farklı kaynaklar hakkında yeterli bilgi sahibi olma gibi becerilerde yeterince yetkin olmaları gerekmektedir. Bu alanlarda yeterliliği olmayan öğrenciler muhtemelen 21. yüzyılda başarılı olamayabilir. Literatür incelendiğinde 21. yüzyıl becerileri genel olarak birbirleri ile uyumlu farklı çerçevelerle ortaya çıkmaktadır görülmektedir (Trilling ve Fadel, 2009). Genel olarak 21. yüzyıl becerileri ile ilgili çerçeveler incelendiğinde öğrenme becerileri, yenilikçi beceriler, yaratıcılık, eleştirel düşünme, proje bazlı öğrenme, deneyim, öğrenci odaklı araştırma projeleri, problem çözme, iletişim becerileri ve takım çalışması bir önceki yüzyılda edinilen diğer tüm becerilerden daha önemli hale gelmiştir. Aynı zamanda, öğrencilerin Bilgi Teknolojileri (BT), iletişim teknolojileri ve 21. yüzyılın diğer önemli temalarında da etkin olmaları beklenmektedir. Esneklik, uyum sağlama, yaratıcılık, kendini yönlendirme, sosyal ve kültürler arası iletişim gerektiren bu yaklaşım, iş ve istihdam süreçlerinde adaylara yol gösterici olacaktır (Gore, 2013).

Öğrencilerin çağdaş dünyada iş ve istihdam süreçlerinde başarılı olabilmeleri için gerekli becerileri edinmeleri beklenmektedir. 21. yüzyıl temaları mevcut eğitim sistemine bir dizi şartlar dikte etmektedir ve akademisyenler bu talepleri dikkate almalıdır. Friedman'a (2005)

göre, "Birdenbire daha farklı yerlerden daha fazla insan, daha farklı türde işlerde daha fazla insanla iş birliği yapabilir ve daha önce hiç olmadığı kadar farklı türde bilgiyi paylaşabilir".

Uzun yıllar boyunca dil, sanat, tarih, coğrafya, yurttaşlık bilgisi, matematik, fen bilimleri vb. temel dersler olmuştur ve tüm dünyadaki eğitim sistemi bu disiplinlerde dersler sunmakla meşgul olmuştur. Ancak 21. yüzyılda odak noktası küresel farkındalık, işletme, ekonomi, sağlık okuryazarlığı gibi temalara kaymıştır. Bu temalar çağdaş dünyada ön plana çıkmıştır. Her bireyin uygulama konusunda donanımlı olması ve mevcut olanakları etkin bir şekilde kullanması beklenmektedir.

21. yüzyıl iş dünyası şirketleri, nesnelere ve mallardan çok bilgi sağlamaya odaklanmaktadır (Gore, 2013). Bu bağlamda 21. yüzyıl becerileri üniversite öğrencilerinin iş piyasasında kendine yer bulması ve kariyerlerini iyileştirmelerinde etkilidir. İş dünyasının çağın getirdiği gereksinimlerle 21. yüzyıl becerilerine sahip bireyler ekseninde yaklaşımı bu becerilerin önemini ortaya koymaktadır. İş bulma kaygısını oluşturan bireysel unsurlar göz önüne alındığında üniversite öğrencilerinin 21. yüzyıl becerilerine sahip olmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygı düzeyini azaltmak amacıyla geliştirilen grupla kariyer psikolojik danışmanlığı programında iş birlikçi öğrenme ve eleştirel düşünebilme becerileri referans alınarak bazı etkinlikler geliştirilmiştir. Bunun da uygulanacak grupla kariyer psikolojik danışmanlığı programı sonrasında üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygı düzeylerini azaltacağı beklenmektedir.

2.5. İlgili Yurtiçi ve Yurtdışı Çalışmalar

İş bulma kaygısı ile ilgili nicel ve nitel paradigmalara dayalı yurtiçi ve yurt dışında birçok çalışma bulunmaktadır. İş bulma kaygısını Sağlık Yüksekokulu son sınıf öğrencileri örneğinde Dereli ve Kabataş (2009) yürütmüş ve iş bulma kaygısı ile son sınıf öğrencilerinin umutsuzluk düzeyleri belirlenmek istenmiştir. Çalışma kapsamında 102 öğrenciye 14 soruluk iş bulma kaygı anketi ve Beck Umutsuzluk Ölçeği uygulanarak veriler toplanmıştır. Araştırma bulgularına göre umutsuzluk düzeyi ile yaş, medeni durum, doğum yeri, meslekleri seçme durumu, okudukları bölüm değişkenlerine göre anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmazken; iş bulmaya yönelik kaygı ve mezuniyet sonrasında iş bulabilme süreleri arasında anlamlı düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bu çalışma kapsamında üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygı düzeyleri ve umutsuzluk puanlarının yüksek olduğu ifade edilmektedir. İş bulma kavramı ile ilgili kaygı, korku, ümit gibi değişkenler kullanılarak

çalışmalar yapılmıştır. Demir ve Taşkıran (2018) tarafından yapılan bir çalışmada İİBF son sınıf öğrencilerinin iş bulma ümitlerini etkileyen faktörlerle ilgili nicel bir çalışma yapılmıştır. Üniversite öğrencilerinin iş bulma ümitlerini teşhis etmek amacıyla araştırmacılar tarafından 41 soruluk anket oluşturulmuş ve 251 öğrenciye bu anket uygulanmıştır. Araştırma bulgularına göre memnuniyet, demografik unsurlar, akademik başarı gibi değişkenler iş bulma ümidini etkilediği tespit edilmiştir.

İş bulma kavramı ile ilgili yapılan çalışmalardan Çevik ve Öneren (2019) tarafından yapılan bir çalışmada üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygıları ve kaygı düzeyleri belirlenmek istenmiştir. Araştırmanın amacı ön lisans öğrencilerinin iş bulma kaygılarını ve kaygı düzeylerini etkileyen unsurları belirlemektir. Bu doğrultuda kişisel bilgi formu Speilberger sürekli kaygı ölçeği kullanılarak veriler toplanmıştır. Araştırma bulgularına göre cinsiyet, öğrenim süresi, akademik başarı, ebeveyn tutumu, sosyoekonomik düzey gibi değişkenlerle sürekli kaygı arasında anlamlı düzeyde fark olmadığı, öğrencilerin öğrenim gördükleri bölümleri ile kaygı düzeyleri arasında anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir.

Literatür incelendiğinde üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygıları ile ilgili istihdam kaygısı, işsizlik kaygısı gibi kavramların merkezde olduğu çalışmalara rastlanmaktadır. Bu doğrultuda Dursun ve Aytaç (2009) tarafından yapılan bir çalışmada üniversite son sınıf öğrencilerinin kaygıları düzeyleri tespit edilerek; iş bulma ümidi, iş önceliği ve iş deneyimi değişkenleriyle durumluk-sürekli kaygı düzeyleri arasındaki ilişki tespit edilmek istenmiştir. Araştırma 315 üniversite son sınıf öğrencisi üzerinde gerçekleştirilmiş ve bulgular; öğrencilerin durumluk-sürekli kaygı düzeylerinin yüksek olduğu ayrıca kaygı düzeyleri ile iş deneyimi, iş bulma ümidi arasında anlamlı düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Diğer taraftan üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygıları ile ilişkili olan hususlardan bölüm ve dolayısı ile öğrenci sayısının fazla olması dikkat çekmektedir. Bu doğrultuda Musayev ve Akcan (2022) tarafından yapılan bir çalışmada yüksek din eğitimi gören öğrencilerin iş bulma kaygıları incelenmiştir. Araştırmada üniversite öğrencilerinin demografik verileri ile iş bulma kaygılarının farklılaşması incelenmiş ve ayrıca öğrencilerin iş bulma kaygıları ile mezun olduktan sonra iş bulma tutumu arasındaki ilişki tespit edilmek amaçlanmıştır. Araştırma bulgularına göre üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygıları ile mezuniyet sonrası iş bulma tutumu arasında pozitif yönlü anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Mevcut araştırma ile üniversite öğrencilerinin iş bulmaları mezuniyet sonrasında herhangi bir işle istihdam edilmeleri olarak düşülmemektedir. Aksine üniversite öğrencilerinin

iş bulma kaygıları kendi uzmanlık alanları ile ilgili meslek edinebilmeleri ve bu doğrultuda yaşadıkları kaygı olarak değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda yapılan çalışmalar incelendiğinde Kıcıır (2017) tarafından yapılan bir çalışmada eğitilmiş genç işsizliği perspektifinden işsizlik kaygısı ele alınmıştır. Çalışma genç işsizliği ve psiko-sosyal işsizlik teorileri kapsamında ele alınmıştır. Bu çalışmada işsizlik oranları ile genç işsizliği incelenerek, işsizlik yaşayan bireylerin yaşadığı somatik ve psikolojik bozukluklar belirtilen teoriler çerçevesinde değerlendirilmiştir. Diğer taraftan Tekin Tayfun ve Korkmaz (2016) tarafından yapılan bir çalışmada üniversite öğrencilerinin işsizlik kaygı düzeyleri belirlenerek kaygıya sebep olan faktörlerin neler olduğu saptanmak amaçlanmıştır. Araştırma 441 üniversite son sınıf öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulgularına göre üniversite son sınıf öğrencilerinin işsizlik kaygısı yaşadığı ve dolayısıyla işsizlik kaygısı, depresyon, stres belirtileri arasında pozitif anlamlı düzeyde ilişki olduğu belirtilmiştir. İşsizlik kaygısı ile üniversite öğrencilerinin psikolojik durumları bazı çalışmalarda araştırılmıştır. Bu kapsamda Taşğın vd. (2017) yapmış oldukları çalışmada üniversite öğrencilerin işsizlik kaygısı ile psikolojik dayanıklılıkları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma 393 üniversite öğrencisi ile yürütülmüştür. Araştırma bulgularına göre erkek öğrencilerin işsizlik kaygıları ve psikolojik dayanıklılık düzeylerinin kadın öğrencilerden yüksek olduğu, psikolojik dayanıklılığın sosyoekonomik düzeye göre farklılaşmadığı, psikolojik dayanıklılık ile işsizlik kaygısı arasında negatif yönlü anlamlı düzeyde ilişki olduğu ve ayrıca psikolojik dayanıklılığın işsizlik kaygısını anlamlı düzeyde yordadığı tespit edilmiştir.

İş bulma kaygısı ile ilgili literatür incelediğinde çeşitli ölçme araçlarının geliştirildiği gözlemlenmektedir. Bu kapsamda Demir (2016) tarafından yapılan yüksek lisans tez çalışmasında yapısal eşitlik modeli kullanılarak üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygı düzeylerini ölçmek amacıyla bir ölçek geliştirilmiştir. Bu çalışma ile geliştirilen iş bulma kaygısı ölçeği öncelikle 32 maddelik taslak ölçek maddeleri ile açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ardından bu analiz bulgularına göre 11 madde ölçekten çıkarılmış ve 5 faktörlü 21 maddelik nihai ölçek taslağı oluşturulmuştur. Yapısal eşitlik modeli kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi yapılan çalışmada iç geçerlik katsayısı 0,823 olarak hesaplanmıştır. Geliştirilen ölçekte istihdam yetersizliği, çaresizlik, ayrımcılık, deneyimsizlik ve kişisel yeterlilik alt boyutları oluşturulmuştur.

İş bulma kaygısı ile ilgili yurt dışı kaynaklar incelendiğinde Chen ve Zeng (2021) tarafından yapılan bir çalışmada son dönemde dünyayı derinden etkileyen Covid-19 döneminde

üniversite öğrencilerinin belirsizliğe tahammülsüzlük ve iş bulma kaygısı üzerinde kariyer planlama faaliyetinin düzenleyici rolü araştırılmıştır. Yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak yapılan çalışmada 563 üniversite öğrencisi örneklem olarak seçilmiştir. Yapılan analizler sonucunda belirsizliğe tahammülsüzlük ve iş bulma kaygısı arasında anlamlı düzeyde pozitif ilişki olduğu, bu ilişkide de kariyer planlamasının düzenleyici rolünün olduğu bulunmuştur. Bu çalışma ile kariyer planlaması ile Covid-19 salgını gibi belirsizliklerle karşı karşıya gelen öğrencilerin belirsizliğe tahammül düzeyinin optimal düzeye gelebileceği, iş bulma kaygısının azalabileceği ifade edilmiştir.

Üniversite son sınıf öğrencilerinin mezuniyet sonrası için düşünce ve planları önem arz etmektedir. Bu bağlamda Belle vd. (2021) tarafından yapılan bir çalışmada üniversite eğitiminin bitişi ile öğrencilerin belirsizlikler karşısında istihdam beklentileri ve bunlara ek olarak Covid-19 pandemisinin de vermiş olduğu belirsizliğin öğrencilerin kaygılarının artırdığını ifade etmektedirler. Çalışma öz belirleme teorisine dayalı olarak Çin’de 546 üniversite öğrencisi örnekleminde gerçekleştirilmiştir. PsyCap modelinin istihdam kaygısı ve motivasyonel başa çıkma davranışı arasındaki aracılık etkisi incelenmiştir. Diğer taraftan Shin (2019) tarafından yapılan bir çalışmada Güney Koreli üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygıları, öz şefkat ve yaşam doyumu değişkenlerine göre durumları incelenmiştir. Bu çalışmaya göre istihdam kaygısı aracı değişken olarak öz-şefkat ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiye aracılık rolünün olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırma 214 üniversite öğrencisi örnekleminde gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulgularına göre istihdam kaygısı öz-şefkat ve yaşam doyumu ilişkisine kısmen aracılık ettiği bulunmuştur. Diğer taraftan Lim vd. (2018) tarafından yapılan bir çalışmada Güney Kore’de üniversitelerdeki sosyal desteğin öğrencilerin iş ararken yaşamış oldukları stresin ruh sağlığı sorunları ve algılanan sorunlar üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmanın temel hareket noktası Güney Kore’de genç nüfus işsizliği ve intihar davranışlarının artması olarak ifade edilmektedir. Araştırmanın temel amacı iş arayan gençlerin ruh sağlığı durumlarını inceleyerek sosyodemografik değişkenlerle iş arama kaygısı, depresyon ve intihar düşüncesi ile ilişkisini ortaya koymaktır. Araştırma örneklemini üniversite eğitimine devam eden 124 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırma bulgularına göre depresyon ve intihar düşüncesi sergileyen öğrenciler akademik bölüm, düzensiz istihdamı kabul etme ile ilişkili bulunmuştur. Diğer taraftan iş arama kaygısının depresyon ve intihar düşüncesi ile ilişkili olduğu ifade edilmektedir. Kadınlar ve mezunlar düzensiz istihdamı kabul etmeye istekli olanlar ise iş arama kaygısı davranışı sergilemişlerdir.

Kim vd. (2022) tarafından yapılan bir çalışmada üniversite öğrencilerinin iş arama kaygısı ile işe hazırlanma davranışları arasındaki ilişki ve karşılaştırılması tespit edilmek istenmiştir. Araştırma örneklemini 360 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırma bulgularına göre yaş, cinsiyet ve istenilen iş pozisyonu iş arama kaygısı ve işe hazırlık davranışı değişkenleri ile pozitif yönlü anlamlı düzeyde ilişkilidir. Ayrıca iş arama kaygısı iş arayanlar arasında daha yüksek düzeydedir ve bunlar yüksek düzeyde işe hazırlık davranışı göstermektedir.

Kasalak (2020) tarafından yapılan bir çalışmada öğretmen adaylarının mezuniyet sonrası istihdam kaygısı, öz-şefkat ve yaşam doyumu arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini 376 öğretmen adayından oluşmaktadır. Araştırmanın veri toplama araçları öz-şefkat ölçeği-kısa formu, iş kaygısı ölçeği ve yaşam memnuniyeti ölçeği şeklindedir. Araştırma bulgularına göre öğretmen adaylarının öz-şefkatleri arasında orta düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Öz-şefkat, iş kaygısını negatif, yaşam memnuniyetini ise pozitif yönde yordamaktadır ve istihdam kaygısının kısmi bir aracılık rolü olduğu ifade edilmektedir. Buna ek olarak, öz-şefkat, yaşam doyumu üzerinde daha güçlü bir etkiye sahiptir.

BÖLÜM 3

3.YÖNTEM

Mevcut çalışmanın bu bölümünde araştırma modeli, araştırma gruplarının oluşturulması, araştırmada kullanılan veri toplama aracı ile ölçme aracının geçerlik ve güvenilirliğine ilişkin çalışmalar, araştırmada kullanılan işlemin niteliği, verilerin hangi yöntemlerle değerlendirildiği, grupla kariyer danışmanlığı programının pilot ve nihai uygulamalarına ve uygulanan kariyer danışmanlığı programının içeriğine ilişkin bilgiler sunulmuştur.

3.1. Araştırmanın Modeli

Mevcut çalışma araştırmacı tarafından geliştirilen iş bulma kaygı ölçeği ile üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygı düzeylerini azaltmak amacıyla hazırlanmış grupla kariyer danışmanlığı programını içermektedir ve bu çalışma yarı deneysel bir çalışmadır. Bu çalışma kapsamında geliştirilen İş Bulma Kaygısı Ölçeği ve Grupla Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Programı ile ilgili bilgiler sırası ile verilecektir. Bu bağlamda araştırmanın bağımsız değişkeni iş bulma kaygısını azalmaya dönük grupla kariyer danışmanlığı programı, bağımlı değişkeni ise iş bulma kaygı ölçeği ile hesaplanan iş bulma kaygı puanlarıdır.

Araştırmada ön test- son test- izleme testi; deney kontrol gruplu yarı deneysel desen kullanılmıştır. Bu bağlamda araştırmada 2x3'lük split-plot (karma) desen kullanılmıştır. Bu desen araştırmacı tarafından neler yapılacağını, araştırmanın nasıl gerçekleştirileceğini, çalışma kapsamında kullanılacak materyalleri ve araştırma sürecine dair bilgileri içermektedir (Büyüköztürk, 2006). Dolayısıyla bu çalışmada ilk unsur deneysel işlem gruplarını (deney-kontrol grupları) göstermekte iken, ikinci unsur bağımlı değişkene dair farklı şartlarda tekrarlı ölçümleri (ön test-son test-izleme ölçümleri) ifade etmektedir (Büyüköztürk, 2006). Araştırma deseni Tablo 1.'de ifade edilmektedir.

Tablo 1. Araştırma deseni.

Gruplar	Ön test	İşlem	Son test	İzleme testi
Deney	İBKÖ	x	İBKÖ	İBKÖ
Kontrol	İBKÖ	-	İBKÖ	İBKÖ

İBKÖ: İş Bulma Kaygısı Ölçeği x: Grupla Kariyer Danışmanlığı Programı -: İşlem yapılmadı

Tablo 1. incelendiğinde bu desen uyarınca deney ve kontrol grubunda yer alan katılımcıların tamamına araştırma kapsamında geliştirilen İş Bulma Kaygısı Ölçeği (İBKÖ) ön test olarak uygulanmıştır. Ardından araştırmanın deney grubu ile 10 hafta boyunca üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygı düzeylerini azaltmak amacıyla geliştirilen grupla kariyer psikolojik danışmanlığı programı uygulanmıştır. Kontrol grubuna ise herhangi bir işlem yapılmamıştır. Grupla kariyer danışmanlığı programının deney grubuna uygulanmasının ardından son test olarak İBKÖ uygulanmış ve izleme ölçümleri 6 hafta sonra gerçekleştirilmiştir.

3.2. Araştırmanın Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu iki farklı örneklemden oluşmaktadır. Burada birinci çalışma grubu İş Bulma Kaygısı Ölçeği'nin çalışma grubunu, ikinci çalışma grubu ise Grupla Kariyer Psikolojik Danışma Programı'nın çalışma grubunu ifade etmektedir. İş Bulma Kaygısı Ölçeği'nin çalışma grubu deneme uygulaması ve nihai uygulamayı içerdiğinden bu durum da iki ayrı çalışma grubu ile ifade edilmektedir.

İş bulma kaygısı ölçeğinin çalışma grubu iki bölümden oluşmaktadır. Tablo2.'de ifade edildiği üzere birinci çalışma grubu geliştirilen ölçeğin deneme uygulamasının yapılması, ikinci çalışma grubu aynı ölçeğin nihai uygulamasının yapılması amacıyla oluşturulmuştur.

Tablo 2. İş Bulma Kaygısı Ölçeği Çalışma Grubu.

	Çalışma Grubu 1			Çalışma Grubu 2		
	E	K	Genel Toplam	E	K	Genel Toplam
Alt sosyoekonomik düzey	13	8	21	23	40	63
Alt-orta sosyoekonomik düzey	17	39	56	26	90	116
Orta sosyoekonomik düzey	40	67	107	54	183	238
Üst sosyoekonomik düzey	2	1	3	10	21	31
Üst-orta sosyoekonomik düzey	4	9	13	1	0	1
Genel Toplam	76	124	200	114	334	448
Sınıf Düzeyi						
1. Sınıf	10	28	38	20	81	101
2. Sınıf	13	23	36	34	101	135
3. Sınıf	37	35	72	25	69	94
4. Sınıf	11	26	37	26	55	81
Hazırlık	2	2	4	1	2	3
Mezun	2	10	12	3	17	20
Lisansüstü				4	8	12
Genel Toplam	75	124	199	114	334	448

İş bulma kaygısı ölçeğinin çalışma grubundaki öğrencilerin bölümleri incelendiğinde;

Tablo 3. incelendiğinde birinci ve ikinci çalışma gruplarının iş bulma kaygı düzeyi yüksek olabileceği düşünülen katılımcılardan oluşturulduğu gözlemlenmektedir. Bu doğrultuda çalışma grubu 1’de Edebiyat Fakültesi’ne devam eden öğrencilerin çoğunlukta olduğu bunu Meslek Yüksek Okullarında öğrenim gören gençlerin takip etmektedir. İkinci çalışma grubu incelendiğinde Eğitim Fakültesi öğrencilerinin fazlaca katılım gösterdiği ve bunu Meslek Yüksek Okulu öğrencilerinin takip ettiği gözlemlenmektedir.

Tablo 3. Çalışma Gruplarının Nitelikleri

Çalışma grubu 1	Toplam
Açıköğretim	1
Diş hekimliği fakültesi	1
Eczacılık Fakültesi	1
Edebiyat Fakültesi	64
Eğitim Fakültesi	22
Fen - Edebiyat Fakültesi	10
Fen Fakültesi	2
Hukuk Fakültesi	6
İİBF	9
İlahiyat Fakültesi	2
İletişim Fakültesi	3
İnsan ve Toplum Bilimleri	4
Meslek Yüksekokulu	34
Mühendislik	6
Sağlık Bilimleri Fakültesi	15
Siyasal Bilgiler Fakültesi	3
Spor Bilimleri Fakültesi	3
Teknoloji Fakültesi	1
Tıp Fakültesi	2
Turizm Fakültesi	1
Yabancı Diller Yüksekokulu	1
Genel Toplam	191

Çalışma grubu 2	Toplam
Eğitim Fakültesi	196
Açıköğretim	1
İİBF	16
Edebiyat Fakültesi	19
Meslek Yüksekokulu	142
Fen Edebiyat Fakültesi	16
Fen Fakültesi	1
Güzel Sanatlar Fakültesi	2
Hemşirelik Fakültesi	2
Hukuk Fakültesi	6
İletişim Fakültesi	3

İnsan ve Toplum Bilimleri	13
Mühendislik Fakültesi	2
Sosyal Beşerî Bilimler Fakültesi	2
Spor Bilimleri Fakültesi	2
Teknoloji Fakültesi	2
Genel Toplam	439

Mevcut çalışmanın ikinci çalışma grubu Grupla Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Programı'nın çalışma grubunu ifade etmektedir ve burada bunula ilgili bilgiler sunulmaktadır. Araştırmanın evreni Türkiye'de öğrenim görmekte olan üniversite öğrencileridir. Araştırmanın çalışma grubunu 2022-2023 Eğitim ve Öğretim yılında eğitim gören Erciyes Üniversitesi'nde öğrenim gören 24 son sınıf öğrencisi oluşturmaktadır. Çalışma grubunu oluşturan öğrencilerin tamamı Eğitim Fakültesinde farklı bölümlere devam eden öğrencilerden oluşmaktadır. Çalışmaya katılacak öğrencileri belirlemek adına öncelikli olarak 321 öğrenciye online olarak araştırmacı tarafından geliştirilen İş Bulma Kaygısı Ölçeği ile ölçüm yapılmıştır. Bu örnekleme öğrencilerden İş Bulma Kaygı düzeyleri en yüksek olan 35 öğrenci belirlenmiş ve bunlar ile bire bir görüşmeler yapılarak Grupla Kariyer Psikolojik Danışmanlığı ile ilgili amaç, hedef, kapsam ve gerekli olan tüm bilgilendirmeler yapılmıştır. Gönüllü olarak araştırmaya katılmayı kabul eden öğrencilerden 12 Deney, 12 Kontrol Grubu olacak şekilde seçkisiz ve yansız atama yoluyla gruplar oluşturulmuştur. Araştırmanın deney ve kontrol grubunu oluşturan katılımcıların tamamı eğitim fakültesi ilköğretim matematik öğretmenliği 3. ve 4. sınıf öğrencilerinden oluşmaktadır. Araştırmanın katılımcılarına dair bilgiler Tablo 4.'de verilmiştir.

Tablo 4. Çalışma Grubu 2. (Grupla Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Programı) Bilgileri.

Gruplar	Grupla Kariyer Danışmanlığı Programı Başlangıç Oturumu Üye Sayısı	Cinsiyet		Grupla Kariyer Danışmanlığı Programı Sonlandırma Oturumu Üye Sayısı	Toplam
		Kadın	Erkek		
Deney	12	8	4	12	12
Kontrol	12	5	7	12	12
Toplam	24	13	11	24	24

3.3. İşlem

3.3.1. İş Bulma Kaygısı Ölçeği Geliştirme Süreci

Üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygı düzeylerini belirlemek amacıyla geliştirilen İş Bulma Kaygısı Ölçeği'nin madde havuzunu oluşturmak için öncelikle literatür taraması yapılmıştır. Literatür taramasının ardından ölçek alt boyutlarını ve maddelerini belirlemek amacıyla farklı bölümlerden öğrencilerle iki farklı odak grup görüşmesi yapılmıştır. Odak grup görüşmeleri ve literatürden toplanan veriler ışığında 120 soruluk madde havuzu oluşturulmuştur. Hazırlanan madde havuzu ölçme ve değerlendirme alanı ile psikolojik danışmanlık ve rehberlik alanlarından doktorasını yapmış üç akademisyene gönderilerek görüşleri alınmıştır. Uzman görüşleri doğrultusunda 120 madde 60 maddeye düşürülerek ölçeğin uygulama formu oluşturulmuştur. Oluşturulan 60 maddelik uygulama formu ile deneme uygulaması gerçekleştirilmiştir. Deneme uygulaması 200 üniversite öğrencisine uygulanmış ve açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi ile 60 madde 20 maddeye indirilmiştir. Maddelerin dil geçerliğinin sağlanması bakımından Türkçe Eğitimi Alanından Doçent Doktor ünvanına sahip 2 akademisyene inceletilmiş ve görüşleri alınarak nihai form oluşturulmuştur. Dil açısından incelemesi tamamlanan 20 maddelik nihai form 449 öğrenciye uygulanmış, doğrulayıcı faktör analizi ve güvenirlik analizleri uygulanmıştır.

3.3.2. Deneysel İşlem

3.3.2.1. Grupla Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Programı Hazırlanma Süreci

Üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygı düzeylerini azaltmak amacıyla grupla psikolojik danışma programının hazırlık süreci 2022 Eğitim Öğretim Yılı Mart Ayı itibari ile başlamıştır. Grupla psikolojik danışma programını hazırlamak amacıyla öncelikle konu ve programla ilgili literatür taraması yapılarak problem durumu ile ilgili kuramsal yaklaşımlar derinlemesine incelenmiştir. Bu bağlamda üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygıları ile ilgili Bilişsel Davranışçı Terapi, Kariyer Danışmanlığında Kaos Kuramı ve 21. Yüzyıl Becerileri referans alınarak program oluşturulmaya çalışılmıştır. Dolayısıyla bu araştırmada Bilişsel Davranışçı Terapi, Kaos Kuramı ve 21. Yüzyıl Becerileri yaklaşımlarına dayalı kaygı temelinde iş bulma kaygısı odağında kuramsal bilgiler ile alanda yapılmış, görgül araştırma bulgularından yararlanılmıştır. Grupla psikolojik danışma programının taslağı belirtilen ölçütlerle ilk başta 8 oturum olarak tasarlanmıştır. Ardından tez danışmanı ve tez izleme kurulu üyelerinin görüşleri doğrultusunda toplam on oturum olacak şekilde farklı uygulama ve etkinlikler eklenerek programın taslağının son hali oluşturulmuştur. Geliştirilen uygulamanın pilot uygulamasına geçilmeden önce uzman görüşleri alınarak grup üyelerinin grupla psikolojik danışma

programında nelerle karşılaşacakları, hangi kurallara uyacakları ve görev-sorumluluklarının neler olduğu hakkında grup yapılandırma görüşmeleri yapılmıştır. Grup yapılandırması form 12’de sunulmuştur.

3.3.2.2. Grupla Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Programı Pilot Uygulaması

Grupla kariyer psikolojik danışmanlığı programının pilot uygulaması 2022-2023 Eğitim Öğretim Yılı Güz yarı yılında planlanan taslak doğrultusunda 10 oturum olarak Kahramanmaraş ilinde gerçekleştirilmiştir. Pilot uygulama kapsamında üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygı düzeylerini belirlemek ve ön test-son test puanlarının ölçülmesi amacıyla bu çalışma kapsamında geçerlik ve güvenilirliği belirlenen İş Bulma Kaygı Ölçeği kullanılmıştır. Pilot uygulamanın örneklemini oluşturan öğrencilerin tamamı son sınıf öğrencilerinden oluşmaktadır (9 deney-9 kontrol grubu). Grupları oluşturan üyeler iş bulma kaygı ölçeği ile iş bulma kaygı düzeyleri ölçülen en yüksek 25 öğrenciden gönüllülük esasına dayalı olarak seçilmiş ve seçkisiz atama yoluyla gruplara eşit olarak dağıtılmıştır.

Pilot uygulama kapsamında oluşturulan deney ve kontrol grupları arasında ön test puanları arasında anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir. Deneysel pilot uygulama sonucunda araştırmacı tarafından geliştirilen iş bulma kaygı ölçeği ön test- son test puan ortalamalarının deney grubunda anlamlı düzeyde düştüğü gözlemlenmektedir. İş bulma kaygısı ölçeği alt boyutlarından yetersizlik endişesi ve kariyer beceri eksikliği faktörlerinde anlamlı düzeyde artış gözlemlenmiştir. Bu bağlamda elde edilen bulgular ışığında çalışmanın amaçsal olarak işlevsel olduğu düşünülmektedir.

Grupla psikolojik danışma programı pilot uygulamasının ardından programın katılımcılar tarafından değerlendirilmesi ve geri bildirim alınması amacıyla grup üyeleri ile çevrimiçi bir toplantı ayarlanarak gerçekleştirilmiştir. Katılımcılardan alınan geri bildirimler ve uzman görüşleri doğrultusunda gerekli notlar alınarak asıl uygulamada düzeltilmesi gereken noktalar rapor edilmiştir.

3. 3.2.3. Grupla Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Programının Uygulaması

Mevcut çalışmada araştırmacı tarafından geliştirilen üniversite öğrencilerinin istihdam kaygı düzeylerini azaltmaya yönelik hazırlanan Grupla Kariyer Danışmanlığı Programı uygulanmıştır. Bu program toplamda on oturumdan oluşmaktadır, programın oturumları Kayseri İlinde haftada bir belirtilen gün, saat ve yerde gerçekleştirilmiştir. Grupla Kariyer Danışmanlığı Programı’nın her bir oturumu 60-90 dakika arası sürmüştür.

3.3.3. Grupla Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Programının Amaçları

Üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygı düzeylerini azaltmak amacıyla araştırmacı tarafından oluşturulan program ilgili literatür taraması ve uzman görüşleri ile Bilişsel Davranışçı Terapi, Kariyer Danışmanlığında Kaos Kuramı ve 21. Yüzyıl Becerileri kuramsal perspektifleri doğrultusunda hazırlanmıştır. Bu kapsam doğrultusunda grupla kariyer danışmanlığı programının amaçları üyelerin;

- İş bulma kaygıları ile ilgili bilgi sahibi olarak farkındalık kazandırmak,
- İş birlikçi öğrenme ortamında kariyer gelişimlerini destekleyerek farkındalık oluşturma,
- Doğru bilinen yanlışlarla başa çıkabilme ve gerçekçi düşünebilme farkındalığı kazanma,
- Karar verme ve kabullenme becerisi farkındalığı kazanmak,
- Kariyer planı oluşturma, kariyer kararı verebilme farkındalığı kazanma,
- Tesadüfi ve beklenmedik olaylarla başa çıkabilme farkındalığı kazanma.

Olarak belirlenmiştir.

3.3.4. Grupla Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Programının İç ve Dış Tehditleri

Araştırmanın iç ve dış geçerliğini artırmak amacıyla deneysel işlemin öncesinde ve sonrasında bir dizi yöntemler kullanılmıştır. Bu kapsamda mevcut araştırmada kanıta dayalı yaklaşım ile deneysel işlem öncesi ve sonrası oluşabilecek iç ve dış geçerliği tehdit edebilecek unsurlar minimize edilmeye çalışılmıştır.

Deney ve kontrol gruplarına ön, son ve izleme testlerinin tamamında aynı ölçme aracı araştırmacı tarafından uygulanmış ve veri toplama aracıyla ilgili deneysel işlemin iç geçerliğini olumsuz etkileyen faktörler kontrol altına alınarak giderilmeye çalışılmıştır (Büyüköztürk, 2010). Deneysel işlemde hem deney hem de kontrol grupları aynı eğitim düzeyine sahip mümkün olduğunda cinsiyet ve yaş bağlamında niceliksel olarak aynı olmasına ihtimam gösterilmiştir. Dolayısıyla katılımcıların deneysel işlem öncesi bağımlı değişkenin varyanslarına olan etkisinin azaltılması hedeflenmiştir. Ayrıca mevcut araştırmanın ön uygulaması olan pilot uygulama gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda asıl uygulamanın ön uygulaması ile grupla kariyer psikolojik danışmanlığı programının eksikleri tamamlanarak programın etkisi test edilmiştir. Ön uygulamadan sonra uzman görüşleri alınarak, uzman

görüşleri doğrultusunda programa son şekli verilmiştir. Böylece programdan kaynaklı oluşabilecek hatalar en aza indirgenmek hedeflenmiştir.

3.4. Veri Toplama Araçları

Kişisel Bilgi Formu: Kişisel bilgi formu araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Bu formda araştırmacının etik ilkeleri uyarınca üniversite öğrencilerinin yaş, cinsiyet, sınıf, psikiyatrik ilaç kullanım durumu, psikiyatrik tanı durumu gibi değişkenleri içeren bilgiler yer almaktadır.

İş Bulma Kaygısı Ölçeği: İş bulma kaygısı ölçeği mevcut çalışma ile geliştirilmiştir. İş Bulma Kaygısı Ölçeği yetersizlik endişesi, yakın çevre endişesi, ayrımcılık endişesi ve ülke koşulları endişesi olmak üzere 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek beşli likert tipinde 1) kesinlikle beni yansıtmıyor ve 5) kesinlikle beni yansıtıyor şeklinde toplamda 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmış ve Cronbach alpha güvenirlik katsayısı: 0.933 olarak hesaplanmıştır.

3.5. Verilerin Toplanması

Mevcut çalışmanın verileri İş Bulma Kaygısı Ölçeği ile ilgili verilerin toplanması, deneysel çalışmanın pilot uygulaması ile ilgili verilerin toplanması ve deneysel çalışmanın nihai uygulaması ile ilgili verilerin toplanması olarak sınıflandırılmıştır. Bu bağlamda İş Bulma Kaygısı Ölçeği ile ilgili veriler 60 maddelik denem uygulama formu ile deneme uygulaması gerçekleştirilmiştir. Deneme uygulaması 200 üniversite öğrencisine uygulanmış ve açılımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açılımlayıcı faktör analizi ile 60 madde 20 maddeye indirilmiştir. Oluşturulan 20 maddelik nihai form 449 öğrenciye uygulanmıştır.

Diğer taraftan çalışma kapsamında deneysel çalışmanın ilk bölümünü oluşturan pilot uygulama ile ilgili veriler toplanmıştır. Bu kapsamda Kahramanmaraş ilinde çeşitli bölümlerde son sınıfta öğrenim görmekte olan 150 öğrenciye araştırmacı tarafından geliştirilen İş Bulma Kaygısı Ölçeği uygulanmıştır. Bu veriler ışığında iş bulma kaygı düzeyi en yüksek olan 25 öğrenci belirlenmiş ve bunlardan 9 Deney, 9 Kontrol Gurubu olacak şekilde toplamda 18 öğrenci ile pilot uygulama gerçekleştirilmiştir.

Mevcut çalışmanın deneysel işleminin nihai uygulaması kapsamında Erciyes Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde çeşitli bölümlerde öğrenim görmekte olan 321 öğrenciye araştırmacı tarafından geliştirilen İş Bulma Kaygısı Ölçeği, Kişisel Bilgi Formu ve deneysel çalışmaya katılım onamını içeren online form doldurtulmuştur. Bu kapsamda formu dolduran tüm öğrencilerden etik kurallara uygun olarak gönüllü onam alınmıştır. Bu öğrencilerden İş

Bulma Kaygısı Ölçeği puanları en yüksek olan 35 öğrenci belirlenmiş ve bunlarla birebir deneysel çalışma anlatılarak programa katılım ve devam hususları anlatılmıştır. Programa katılım ve devam edebilecek öğrencilerden toplamda 24 öğrenci belirlenmiş ve bu öğrenciler 12 deney 12 kontrol grubu olacak şekilde seçkisiz atama yoluyla gruplara atanmıştır.

Deney grubundaki öğrencilerle toplamda 10 haftalık (her hafta bir oturum olacak şekilde) grupla kariyer psikolojik danışman programı uygulanmış ve programın etkinliği İş Bulma Kaygısı Ölçeği aracılığıyla ön son ve izleme testleri ile belirlenmiştir.

3.6. Verilerin Çözümlemesi

Bu bölümde önce mevcut çalışma kapsamında geliştirilen İş Bulma Kaygısı Ölçeği ile ilgili verilerin analizine dair bilgiler ardından deneysel işlemle ilgili analizlere dair bilgiler sunulacaktır. Bu bağlamda geliştirilen İş Bulma Kaygısı Ölçeği'nin birinci düzey faktöriyel yapısı R programlama dili RSTUDIO 2022.12.0 derleyicisi kullanılarak test edilmiştir (RStudio, 2020). Verilerin açımlayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizleri için RStudio "psych" paketi kullanılmıştır (Revelle, 2020). Doğrulayıcı faktör analizi ise "lavaan" paketi ile gerçekleştirilmiştir (Rosseel, 2012). Araştırmada sırası ile Açımlayıcı Faktör Analizi, Doğrulayıcı Faktör Analizi, Güvenirlik Analizleri ve betimsel analizler yapılmıştır.

Faktör analizi yöntemi ölçek geliştirme çalışmalarında yapının geçerliği ve güvenilirliğini test etmek amacıyla kullanılmaktadır (Büyüköztürk, 2010). Araştırmanın verileri öncelikli olarak açımlayıcı faktör analizi ile incelenmiş, ardından ulaşılan yapı doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Yapılan tüm analizlerle faktörler ve maddeler sınıandıktan sonra 19 maddeye bir madde daha eklenerek toplamda 20 madde ile 439 veri ile ölçüt bağımlı geçerlik; Cronbach Alpha güvenirligi, madde toplam puan korelasyonu ile güvenirlilik çalışmaları yapılmıştır.

Geliştirilen ölçeğin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) ve Barlett Küresellik testleri ile sınıanmıştır. Bu bağlamda faktör analizinin etkinliği ve uygulanabilirliği için KMO Test puanı hesaplanmıl ve 0,95 bulunmuştur. Elde edilen bu puan faktör analizinin ayrıştırıcılığının ve güvenilirliğinin yüksek ihtimalde olduğunu ifade etmektedir (Field, 2009). Field (2009)'e göre KMO değeri 0,90 puan üzeri olması veri grubunun faktör yapısının mükemmel olduğu ifade edilmektedir. Diğer taraftan Barlett's Küresellik Test puanı değişkenler arasında nasıl bir ilişki olduğunu kısmi korelasyonlar referansı ile incelemektedir (Büyüköztürk, 2010). Buna göre KMO ve Barlett Tesleri ile hesaplanan ki-kare puanının

anlamli çıkması veri matrisinin analiz açısından uygun olabildiğini ifade etmektedir. Bu bağlamda KMO ve Barlett Test puanları Tablo 1.'de ifade edilmiştir.

Tablo 5. KMO ve Barlett Küresellik Test Sonuçları.

KMO Örneklem Yeterliliği		0.95
Barlett's Küresellik	Ki kare	20660.36
	Sd	351
	Sig.	p<0.01

Tablo 5. incelendiğinde KMO değerinin veri grubunun faktör yapısını açıklamada 0.95'lik bir puanla mükemmel düzeyde olduğu, Barlett's Küresellik test ölçümünün ($\chi^2=20660.36$ ve $p<0.01$) anlamlı olduğu hesaplanmıştır.

Grupla Kariyer Psikolojik Danışma Programı'nın analizinde SPSS 25.0 programı kullanılmıştır. Deney ve kontrol gruplarının deney öncesi gruplar arasında bir farkın olup olmadığının belirlenmesi amacıyla t testi gerçekleştirilmiştir. Bu işlemin ardından uygulanan grupla kariyer psikolojik danışma programı uygulanmış ve bu programın ön test, son test ve izleme testi ölçümlerinin değerlendirilmesi amacıyla tekrarlı ölçüm analizi yapılmıştır. Buna göre 2x3 tekrarlı ölçümler için ANOVA analizi yapılmadan önce tek değişkenli normallik, varyansların homojenliği, kovaryansların eşitliği ve küresellik varsayımları test edilmiştir. Ayrıca veri grubunun çarpıklık ve basıklık katsayıları hesaplanmıştır. Varyansların homojenliği varsayımını test etmek için Levene testi, kovaryansların eşitliği varsayımını Box's M testi, Küresellik varsayımını test etmek için ise Mauchly küresellik testi uygulanmıştır. Bu varsayımlar uyarınca Deney ve kontrol gruplarının öntest, sontest ve izleme testi puan ortalamaları arasındaki farkın yönüne ilişkin post hoc uygulanarak analiz sonlandırılmıştır.

Ön Ölçüm Analiz Sonuçları

Verilerin analizi sürecinde ilk olarak İstihdam Kaygısı ölçeği puanlarının parametrik testlerin varsayımlarını karşılayıp karşılamadığını belirlemek için homejenlik testi ve normallik testleri yapılmıştır.

Tablo 6. Grupların İş Bulma Kaygısı Ölçeği Ön Ölçüm Puanlarının Dağılımına İlişkin Analiz Sonuçları.

Gruplar	Ort.	Ss	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)	Shapiro-Wilk	
					İstatistik	p
Deney	79,16	4,01	-,801	1,576	,920	,289
Kontrol	77,08	4,73	,147	-,627	,959	,763

Tablo 6. incelendiğinde deney grubu ile kontrol grubunun ortalamaları birbirine yakındır. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1 ile -1 arasında olması puanların normale yakın olduğu, normallikten fazlaca sapma göstermediğini ifade etmektedir. Shapiro-Wilk test analiz sonuçlarına göre (deney grubu $p=,289$ ve kontrol grubu $p=,763$, $p>,05$) anlamlı olmadığından her bir grup puanlarının ön test puanlarının normal dağılım gösterdiği söylenebilir. (Pituch ve Stevens, 2016)

Tablo 7. Grupların İş Bulma Kaygısı Ölçeği Puanları İçin Levene Hata Varyansları Eşitliği Testi Sonuçları.

	Ölçümler	F	df1	df2	p
İstihdam	Ön Test	,872	1	22	,361
Kaygısı	Son Test	,028	1	22	,868
Toplam	İzleme Test	,453	1	22	,508

Tablo 7. incelendiğinde p değerlerinin istihdam kaygısı ölçeği toplam puanları için ,05'ten büyük olduğu görülmektedir. Bu analiz çıktısına göre elde edilen puanların varyansları arasında anlamlı fark olmadığı söylenebilir. Böylece varyansların eşitliği koşulunun sağlandığı ifade edilebilir.

Tablo 8. Grupların İş Bulma Kaygısı Toplam Puanları Box's Kovaryans Matrislerinin Eşitlik Testi Değerleri.

	Box's M	F	df1	df2	p
İstihdam Kaygısı Toplam	12,26	1,73	6	3506,71	,108

Tablo 8. incelendiğinde tekrarlı ölçümlerin ön koşullarından biri olan ölçüm gruplarının ikili kombinasyonları arasında anlamlı fark olmamasıdır. Box's Kovaryans Matrislerinin Eşitlik Testi bulgularına göre $p=0,108$ ($p>0,05$) olduğundan anlamlı bulunmamıştır. Dolayısıyla her bir grubun kovaryansları arasında anlamlı bir fark olmadığı ifade edilebilir.

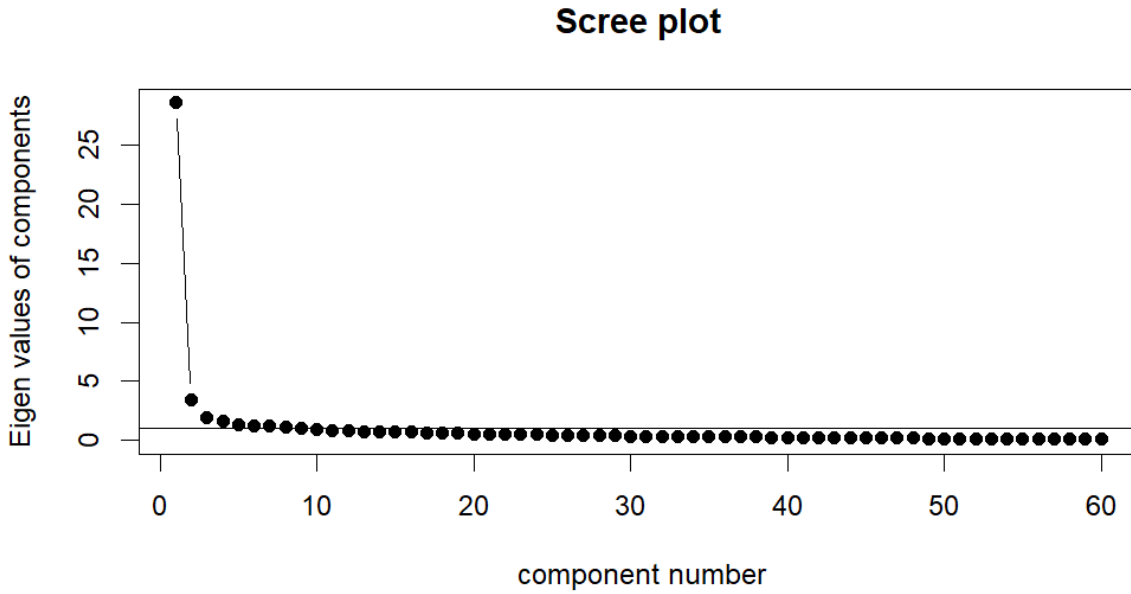
BÖLÜM 4

4. BULGULAR

Bu bölümde mevcut çalışma kapsamında geliştirilen ölçüm aracının veri analizi ve bulgularına, deneysel çalışmanın denencelerinin test edilmesi amacıyla yapılan istatistikî verilere ve bu veriler neticesinde elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.1. İş Bulma Kaygısı Ölçeğine İlişkin Bulgular

Araştırmanın uzman görüşü alınarak oluşturulan 60 maddelik deneme formu ile açımlayıcı faktör analizine başlanmıştır. Büyüköztürk (2010)'a göre her faktörün öz değerinin 1'de büyük olması faktörlerin toplam varyansa katkılarını olumlu etkileyerek ölçülmek istenilen özelliği daha fazla yansıtmaktadır. Bu bağlamda açımlayıcı faktör analizine dahil edilen 60 maddenin öz değeri 1'in üzerinde dört veya beş faktör üzerinde toplandığı gözlemlenmiştir. Şekil 1'de Scree Plot'a yer verilmiştir.



Şekil 1. Faktör Dağılımlarını Gösteren Scree Plot Görüntüsü.

Scree Plot'ta da görüldüğü üzere maddeler 4 veya 5 faktörde toplanabilmektedir. Araştırma verileri açımlayıcı faktör analizinde “oblimin” döndürme kullanılarak önce 5 sonra

4 faktörlü çözümleri denenmiştir. Denenen çözümlerde beş faktörlü çözümlemede yeterli sayıda madde toplanmadığı gözlemlendiğinden 4 faktörlü çözüm tercih edilerek maddelerin faktör dağılımları incelenmiştir. Açıklayıcı faktör analizi ile birden fazla faktöre yüklenen 1., 8., 9., 10., 15., 17., ve 42. maddeler ile kuramsal temele ait olmayan faktörlere yüklenen 19., 28., 37. ve 46. maddeler analizden çıkarılarak bu işlem sürekli tekrarlanmıştır. Analiz sonuçları kuramsal ve istatistiki olarak uygun faktörlerde kümelendiğinde işlem sonlandırılmıştır. Bu bağlamda toplamda 4 faktör ve 19 madde ile bir form elde edilmiştir. Bu bulgular Tablo 9.'da gösterilmiştir.

Tablo 9. İş Bulma Kaygısı Ölçeği Faktör Yükleri ve Maddelerin Varyans Dağılımı.

Madde numarası		Faktör 1		Faktör 2		Faktör 3		Faktör 4	
Uygulam a 1	Uygulam a 2	Faktör yükü	AO V	Faktör yükü	AO V	Faktör yükü	AO V	Faktör yükü	AO V
Madde 38	Madde 1	0.70	0.64						
Madde 48	Madde 5	0.71	0.63						
Madde 55	Madde 9	0.77	0.66						
Madde 45	Madde 13	0.71	0.69						
Madde 47	Madde 17	0.72	0.68						
Madde 5	Madde 2			0.56	0.55				
Madde 6	Madde 6			0.63	0.63				
Madde 14	Madde 10			0.79	0.73				
Madde 23	Madde 14			0.58	0.66				
Madde 24	Madde 18			0.82	0.67				
Madde 7	Madde 3					0.65	0.47		
Madde 16	Madde 7					0.74	0.56		
Madde 25	Madde 11					0.44	0.32		
Madde 31	Madde 15					0.39	0.30		
Madde 18	Madde 4							0.80	0.61
Madde 35	Madde 8							0.71	0.72
Madde 36	Madde 12							0.70	0.64
Madde 43	Madde 16							0.57	0.55
Madde 58	Madde 20							0.73	0.68

Not: AOV: Açıklanan ortak varyans. Standartlaştırılmış faktör yükleri kullanılmıştır.

Açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre oluşan faktörler Ekolojik Sistemler Kuramı perspektifinde isimlendirilmiştir. Bu doğrultuda birinci faktör “yetersizlik endişesi”, ikinci faktör “yakın çevre endişesi”, üçüncü faktör “ayrımcılık endişesi”, dördüncü faktör ise “ülke koşulları endişesi” olarak isimlendirilmiştir. Üçüncü faktör olan ayrımcılık endişesi tekrar gözden geçirilerek kuramsal perspektife göre 1 madde daha eklenerek 20 maddeden oluşan nihai form oluşturulmuştur. Oluşturulan model toplam varyansın %60’ını açıklamaktadır. Bu bulgular Tablo 10.’da ifade edilmektedir.

Tablo 10. Açıklanan Faktör ve Toplam Varyans.

Faktör	Eigenvalue	Açıklanan varyans (%)	Kümülatif Varyans (%)	Açıklanan
1	0.98	%18	%18	
2	1.31	%16	%34	
3	1.82	%8	%42	
4	8.87	%18	%60	

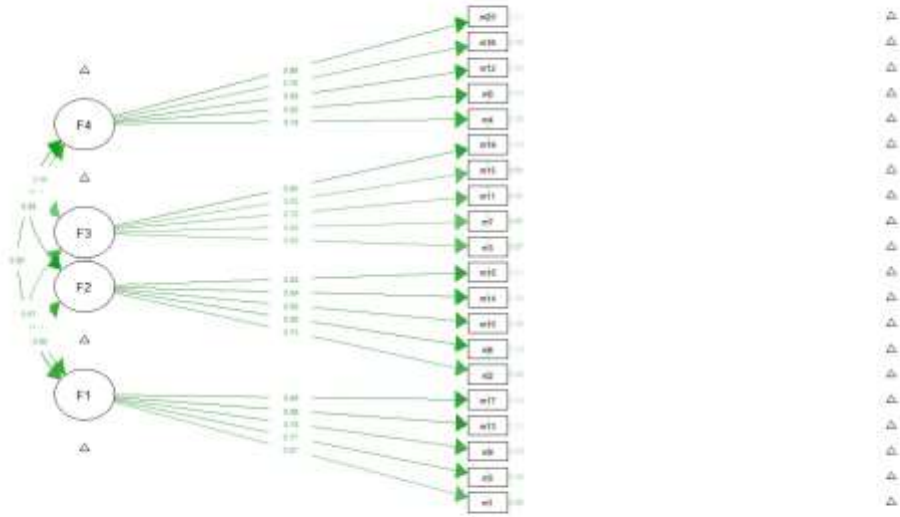
Tablo 10. incelendiğinde kümülatif açıklanan varyansın 4 faktörde toplam %60 olduğu yapılan analizler sonucunda belirlenmiştir. Yapılan bu analiz sonrasında oluşan modele doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Dört alt boyut (yetersizlik endişesi, yakın çevre endişesi, ayrımcılık endişesi, ülke koşulları endişesi) ve 20 maddeden oluşan İş Bulma Kaygısı Ölçeği’nin birinci düzey faktöriyel yapısı doğrulayıcı faktör analizi kullanılarak uyum istatistikleri incelenmiştir. Analiz sonucunda uyum değerleri [χ^2 (618.061, sd=164, p= .000), χ^2 / sd= 3.76, RMSEA= 0.079, SRMR = 0.056] olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bu bulgular ve uyum iyiliği indeksleri Tablo 11.’de ifade edilmektedir.

Tablo 11. İş Bulma Kaygısı Ölçeği’nin Doğrulayıcı Faktör Analiz Değerleri ve Kabul Edilen Uyum İndeksleri.

Ölçüm	İş Bulma Kaygısı Ölçeği	İyi Uyum Sınırları	Kabul Edilebilir Uyum Sınırları
χ^2 /sd	3.76	$0 < \chi^2/sd < 3$	$4 \leq \chi^2/sd \leq 5$
CFI	0.96	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,95 \leq CFI \leq 0,97$
SRMR	0.056	$SRMR \leq 0.05$	$0.06 < SRMR < 0.08$
RMSEA	0.079	$0 < RMSEA < 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,10$

Kaynak: Standart Uyum Ölçütleri (Schermelleh-Engel ve diğ., 2003)

Tablo 11. incelendiğinde χ^2/sd oranı, CFI, SRMR ve RMSEA değerlerinin kabul edilebilir uyum sınırları içerisinde olduğu gözlemlenmektedir. Böylelikle doğrulayıcı faktör analizi yapılan veri grubunun uyum indekslerinin kabul edilebilir olduğu yorumu yapılabilir. Bu bağlamda ilgili değerlerin de yer aldığı bağlantı diyagramı Şekil 2.'de gösterilmektedir.



Şekil 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Bağlantı Diyagramı.

Cronbach alpha güvenilirlik katsayısı, yapılan ölçümler sonucunda hesaplanan ölçek puanları arasındaki iç tutarlığı incelemek amacıyla kullanılır (Büyüköztürk, 2010). Geliştirilen ölçeğin Cronbach alpha güvenilirlik katsayısı birinci faktör için alpha: 0.863, Güven aralıkları: 0.838 - 0.883, ikinci faktör için alpha: 0.876, Güven aralıkları: 0.856 - 0.895, üçüncü faktör için alpha: 0.748, Güven aralıkları: 0.695 - 0.793, dördüncü faktör için alpha: 0.869, Güven aralıkları: 0.846 - 0.889 hesaplanmıştır. Ayrıca tüm ölçeğin Cronbach alpha güvenilirlik katsayısı: 0.933, Güven aralıkları: 0.923 - 0.941 olarak hesaplanmıştır. Cronbach alpha güvenilirlik katsayısının $0.81 < \alpha < 1.00$ aralığında olması geliştirilen ölçeğin yüksek güvenilirlikte olduğunu ifade etmektedir (Kılıç, 2016).

Diğer taraftan geliştirilen ölçeğin faktörlerinin ortalamaları ve korelasyonları Tablo 12.'de gösterilmiştir.

Tablo 12. İş Bulma Kaygı Ölçeği Faktörlerin Korelasyonları ve Ortalamaları.

	M	SD	1	2	3	4	5
F1	2.837	1.12	1	0.669	0.533	0.666	0.860
F2	3.173	1.19	0.669	1	0.500	0.796	0.899
F3	2.045	0.90	0.533	0.500	1	0.430	0.704
F4	3.457	1.13	0.666	0.796	0.430	1	0.877
Tüm ölçek	2.878	0.91	0.860	0.899	0.704	0.878	1

Tablo 12. incelendiğinde tüm boyutların birbiriyle pozitif anlamlı düzeyde ilişkili olduğu gözlemlenmektedir. Ayrıca tüm faktörler kuramsal olarak da birbiriyle uyumlu olduğu için geliştirilen ölçekten toplam puan alınabilir. İş Bulma Kaygısı Ölçeği 5'li likert tipinde bir ölçektir, bu ölçekte tüm maddeler olumlu puanlanmaktadır ve ölçekten alınabilecek puan aralığı 20-100 arasındadır. Bu bağlamda araştırmanın üçüncü hipotezi H3 doğrulanmıştır.

4.2. Deneysel Çalışmaya İlişkin Bulgular

4.2.1. Ölçüm Değişkeninin İş Bulma Kaygısı Puanları Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular

Tablo 13. Deney Grubu ve Kontrol Grubunun Ön, Son ve İzleme Testi Ölçümlerine Göre İş Bulma Kaygısı Ölçeği Puanlarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.

Ölçüm	Grup	N	Ort.	Ss.
Ön test	Deney	12	79,16	4,01
	Kontrol	12	77,08	4,73
	Toplam	24	78,12	4,42
Son test	Deney	12	48,33	2,7
	Kontrol	12	79,16	2,75
	Toplam	24	63,75	15,97
İzleme	Deney	12	39,83	3,32
	Kontrol	12	77,75	2,59
	Toplam	24	58,79	19,58

Tablo 13. incelendiğinde deney ve kontrol gruplarının ön test puan ortalamalarının birbirine yakın olduğu, son test puan ortalamalarının birbirinden ayrıştığı görülmektedir. Bu kapsamda deney grubunun son test iş bulma kaygı ortalamalarının mevcut çalışmanın amacı

doğrultusunda azaldığı gözlemlenmektedir. Ayrıca deney grubunun izleme test puan ortalamalarının son test ortalama puanlarına kıyasla daha da düştüğü gözlemlenmektedir.

Deney ve kontrol gruplarını puan ortalamaları arasında gözlenen farkın anlamlı olup olmadığı tekrarlı ölçümler için İki Faktörlü Varyans Analizi (2x3 Split-Plot ANOVA) ile test edilmiş ve analiz sonuçları toplam puana göre değerlendirilmiştir.

Tablo 14. Mauchly Eş Değerlik Testi Sonuçları.

Gruplar Arası Ölçüm	W	X ²	Sd	P	Epsilon Değerleri		
					Greenhouse-Geisser	Huynh-Feldt	Lowebound
Ölçüm	,671	8,36	2	,015	,753	,833	,500

Tablo 14. incelendiğinde Mauchly Eş Değerlik Testi analiz sonuçlarına göre (W=,671, X²(2)=8,36, p<,05) küresellik varsayımının karşılanmadığı görülmektedir. Böyle bir durumda ANOVA yorumu yapabilmek adına Greenhouse-Geisser, Hynh-Feldt ve Lower-Bound serbestlik düzenleme testlerinden birisi seçilmiş ve uygulanmıştır (Hızlı ve Kayaalp, 2019). Bu nedenle analizlerde Greenhouse-Geisser Epsilon düzeltmeleri yapılmıştır.

Tablo 15. Ölçüm değişkenine göre istihdam kaygısı puanlarının ortalamalarının tekrarlı varyans analizi sonuçları.

	Kareler		Kareler OrtalamasıF	p	η ²	
	Toplamı Df					
Ölçüm	4840,03 ^a	1,505 ^a	3215,25 ^a	186,39 ^a	.000 ^a	0.894 ^a
Ölçüm * Grup	5467,36 ^a	1,505 ^a	3631,98 ^a	210,55 ^a	.000 ^a	0.905 ^a
Hata (ölçüm)	571,28 ^a	33,12 ^a	17,25 ^a			

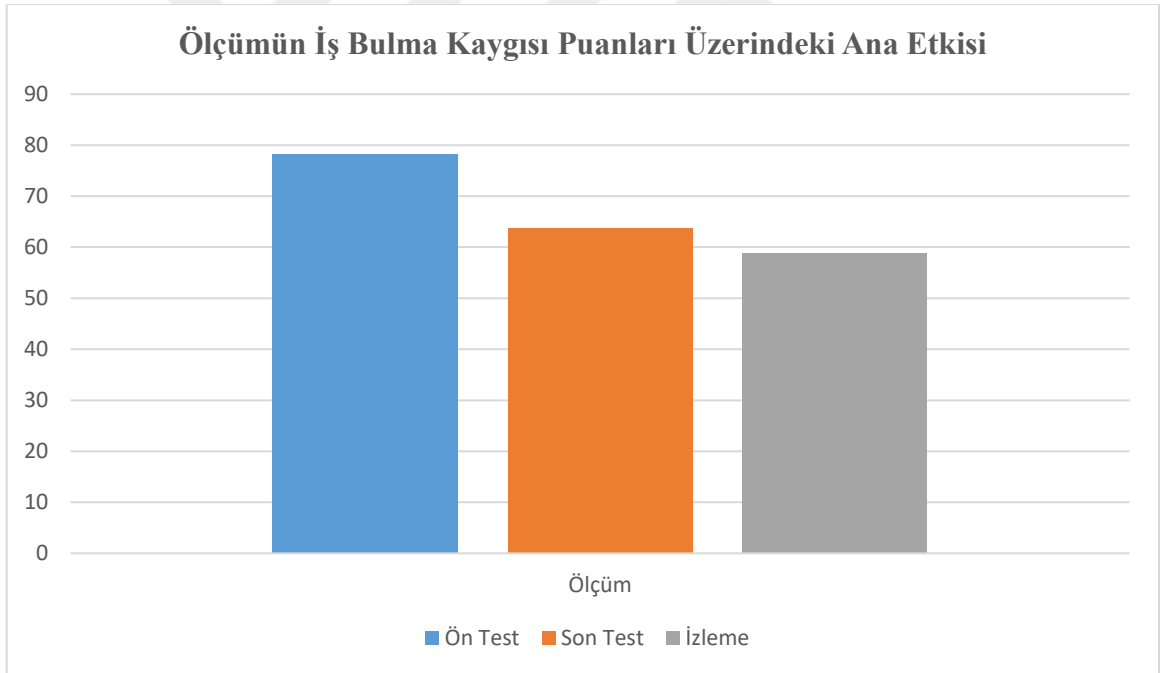
^aKüresellik varsayımı ihlal edilmiş olduğundan Greenhouse-Geisser eplison değerine göre düzeltme ile değerlendirilmiştir.

Analiz sonuçları ölçüm değişkeninin temel etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir, [F(1.50, 33.12) = 186.390, p < .001, η² = .894]. Bu durum tablo 16.'da gösterilmiştir.

Tablo 16. Deney ve kontrol gruplarının ön, son ve izleme testi puanlarına göre istihdam kaygısı toplam puanlarının tekrarlı varyans analizi sonuçları.

Kaynak		Kareler Toplamı	Df	Kareler Ort.	F	p	η^2
Ölçüm	Greenhouse-Geisser	4840,03	1,505	3215,25	186,39	,000	,894
Ölçüm*Grup	Greenhouse-Geisser	5467,36	1,505	3631,98	210,55	,000	,905
Hata(Ölçüm)	Greenhouse-Geisser	571,28	33,12	17,25			

Ölçüm açısından oluşan farkın kaynağını belirlemek için yapılan post hoc analizleri, ön test (Ort. = 78.13, SS = .897) ve son test (Ort. = 63.75, SS = .558) istihdam kaygısı puanlarının, izleme puanlarından (Ort. = 58.79, SS = .609) anlamlı şekilde yüksek olduğunu göstermiştir (her ikisi de, $p = .000$). Bunun yanında ön test puanları da son test puanlarından anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur ($p = .000$). Zamana göre istihdam kaygısı puanlarının oranları Şekil 3'de gösterilmiştir.



Şekil 3. Ölçüm göre iş bulma kaygısı puanlarının oranları.

4.2.2. Grup Değişkeninin İş Bulma Kaygısı Puanları Üzerindeki Etkisine İlişkin

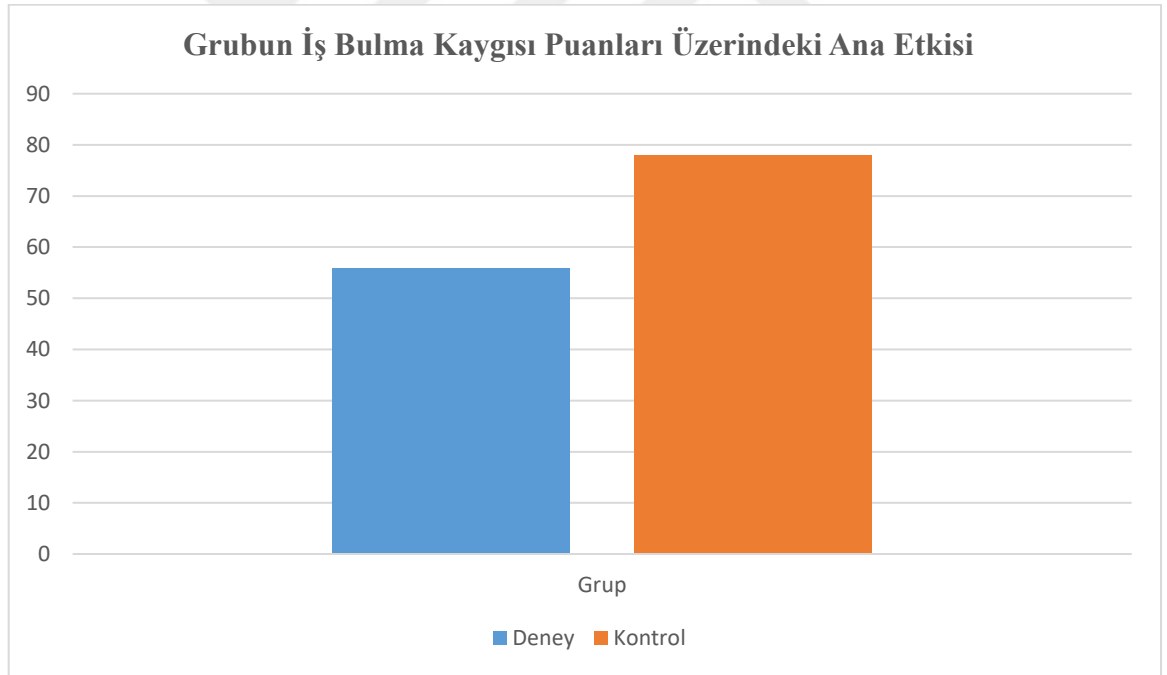
Bulgular

Tablo 17. Grup Değişkenine Göre İstihdam Kaygısı Puanlarının Ortalamalarının Tekrarlı Varyans Analizi Sonuçları.

	Kareler					
	Toplamı	Df	Kareler Ortalaması	F	p	η^2
Grup	8888,88	1	8888,88	915,713	.000	0.977
Hata (grup)	213,556	22	9,707			

Grup değişkenin istihdam kaygısı puanları üzerindeki temel etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur, $[F(1, 22) = 915.813, p < .001, \eta^2 = .977]$. Analiz sonuçları Tablo 17’de verilmiştir.

Grup açısından oluşan farkın kaynağını belirlemek için yapılan post hoc analizleri, deney grubu (Ort. = 55.778, Standart Hata = .519) puanlarının, kontrol grubu (Ort. = 78.00, Standart Hata = .519) puanlarından anlamlı şekilde düşük olduğunu göstermiştir ($p = .000$).



Şekil 4. Grupun İş Bulma Kaygı Puan Ortalamaları.

4.2.3. Ölçüm ve Grup Etkileşiminin İş Bulma Kaygısı Puanları Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular

Tablo 16.’da görebileceğimiz üzere ölçüm ve grup etkileşimini incelemek amacıyla yapılan tekrarlı ölçüm varyans analizi sonuçları iki değişken arasındaki etkileşim etkisinin

istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir, $[F(1.50, 33.12) = 210.55, p < .001, \eta^2 = .905]$. Etkileşim anlamlı olduğundan önce ölçüm değişkeninin grup değişkeni, sonra da grup değişkeninin ölçüm değişkeni üzerindeki etkisi ayrı ayrı ek analizler yapılarak incelenmiştir.

4.2.4. Ölçüm Değişkeninin Grup Değişkeni Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular

Ölçüm Değişkeninin Deney Grubu Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular

Deney grubunun ön, son ve izleme testi açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi yürütülmüştür. Deney grubu için ön, son ve izleme ölçümlerine ait betimsel istatistikler tablo 18.'de verilmiştir.

Tablo 18. Deney Grubunun İstihdam Kaygısı Ölçeğine Göre Ön, Son ve İzleme Testi Puanlarına İlişkin Analiz Sonuçları.

Ölçüm	N	Ort.	Std. S.
Ön test	12	79,16	4,01
Son test	12	48,33	2,7
İzleme Testi	12	39,83	3,32

Öncelikle varyans eşitliğinin sağlanıp sağlanmadığını belirlemek için Levene testi uygulanmıştır. Levene testi sonuçları p değerinin .05'ten büyük olduğunu göstermiştir. Bu analiz çıktısına göre elde edilen puanların varyansları arasında anlamlı fark olmadığı söylenebilir. Böylece varyansların eşitliği koşulunun sağlandığı ifade edilebilir.

Tablo 19. Deney Grubunun İstihdam Kaygısı Ölçeği Puanları İçin Levene Hata Varyansları Eşitliği Testi Sonuçları.

Levene (Deney)	df1	df2	p
,254	2	33	,777

Tek yönlü varyans analizi sonuçları, deney grubu için istihdam kaygısı puanlarının ölçümler arasında anlamlı şekilde farklılaştığını göstermektedir, $[F(2, 33) = 446.38, p < .000]$.

Tablo 20. Deney Grubunun Ön, Son, İzleme Puanlarının Ortalamalarının Tekrarlı Varyans Analizi Sonuçları.

	Kareler		Kareler Ortalaması	F	p
	Toplamı	Df			
Gruplar Arası	10280.22	2	5140.11	446.378	.000
Gruplar İçi	380.00	33	11.515		
Toplam	10660.22	35			

Deney grubu için elde edilen anlamlı farklılığın kaynağını belirlemek için post hoc (Bonferonni) analizler yürütülmüştür.

Tablo 21. Deney Grubunun Ön, Son ve İzleme testi puanlarına İlişkin Çiftler Arası Karşılaştırmalar (Bonferonni Testi).

Ölçüm		Ortalama Fark	Standart Hata	p
Ön test	Son test	30,83*	1,38	,000
	İzleme testi	39,33*	1,38	,000
Son test	Ön test	-30,83*	1,38	,000
	İzleme testi	8,5*	1,38	,000
İzleme testi	Ön test	-39,33*	1,38	,000
	Son test	-8,5*	1,38	,000

*Ortalama fark için $p < ,05$ anlamlıdır.

Tabloda belirtildiği üzere deneye grubunun anlamlı farkın kaynağına ait post hoc analiz bulgularına göre istihdam kaygısı puanlarını içeren ön test ortalamaları (Ort.=79.16, SS= 4.02), son test (Ort. = 48.33, SS= 2.70), ve izleme testi (Ort. = 39.83, SS = 3.25), ortalamalarından anlamlı şekilde daha yüksektir (her ikisi de, $p = ,000$). Ayrıca son test ortalamaları da izleme testi ortalamalarından anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur ($p = ,000$). Bu bağlamda çalışmanın ilk hipotezi doğrulanmıştır. Ayrıca son test ortalamaları da izleme testi ortalamalarından anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur ($p = ,000$). Yani gözlemlenen bu farklılaşma bağlamında çalışmanın 2. hipotezi reddedilmiştir.

Ölçüm Değişkeninin Kontrol Grubu Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular

Kontrol grubunun ön, son ve izleme testi açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi yürütülmüştür. Kontrol grubu için ön, son ve izleme ölçümlerine ait betimsel istatistikler Tablo 22.'de verilmiştir.

Tablo 22. Kontrol Grubunun İstihdam Kaygısı Ölçeğine Göre Ön, Son ve İzleme Testi Puanlarına İlişkin Analiz Sonuçları.

Ölçüm	N	Ort.	Std. S.
Ön test	12	77,08	4,73
Son test	12	79,16	2,75
İzleme Testi	12	77,75	2,59

Öncelikle varyans eşitliğinin sağlanıp sağlanmadığını belirlemek için Levene testi uygulanmıştır. Levene testi sonuçları p değerinin $.05$ 'ten büyük olduğunu göstermiştir. Bu

analiz çıktısına göre elde edilen puanların varyansları arasında anlamlı fark olmadığı söylenebilir. Böylece varyansların eşitliği koşulunun sağlandığı ifade edilebilir.

Tablo 23. Kontrol Grubunun İstihdam Kaygısı Ölçeği Puanları İçin Levene Hata Varyansları Eşitliği Testi Sonuçları.

Levene (Kontrol)	df1	df2	p
2,8	2	33	,075

Tablo 24. Kontrol Grubunun Ön, Son, İzleme Puanlarının Ortalamalarının Tekrarlı Varyans Analizi Sonuçları.

	Kareler Toplamı	Df	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar Arası	27,17	2	13,58	1,107	.342
Gruplar İçi	404,83	33	12,26		
Toplam	432,00	35			

Kontrol grubunun Tek yönlü varyans analizi sonuçları, kontrol grubu için istihdam kaygısı puanlarının ölçümler arasında anlamlı şekilde farklılaşmadığını göstermektedir, [F(2, 33) = 1,107, $p = .342$]. Buna göre kontrol grubu için ön, son ve izleme testinden elde edilen istihdam kaygıları puanları birbirinden farklı değildir. Bu bulgu çalışmanın temel hipotezini desteklemektedir.

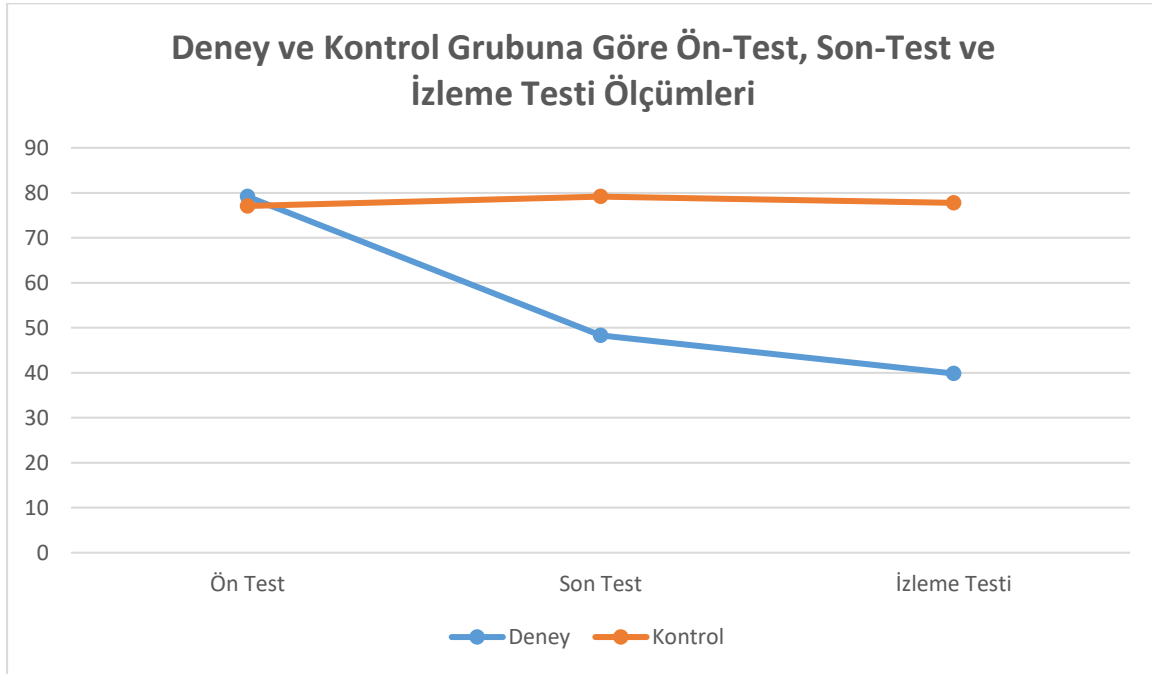
Grup Değişkeninin Ölçüm Değişkeni Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular

Son olarak deney ve kontrol gruplarını ön, son ve izleme testi puanları açısından karşılaştırmak amacıyla bağımsız örneklem t testi analizleri uygulanmıştır. Deney ve kontrol gruplarının ön, son ve izleme puanlarını içeren betimsel istatistikler tablo y’de gösterilmiştir. Deney ve kontrol gruplarını ön, son ve izleme testi puanları açısından karşılaştırmak için yapılan t testinde Levene testi sonuçları her biri için $p > .05$ olduğundan eşit varyansları varsayımını karşılamaktadır.

Tablo 25. Grupların İstihdam Kaygısı Puanlarına Göre t Testi Sonuçları.

	Levene Testi		t testi		
	F	p	t	df	p
Ön test	,872	,361	1,16	22	,258
Son test	,028	,868	-27,63	22	,000
İzleme test	,453	,508	-31,12	22	,000

Analiz sonuçları deney ve kontrol grubu ön test puanları açısından anlamlı şekilde farklılaşmadığını göstermektedir, $t(22) = 1.16, p = .26$. Buna karşın son test sonuçları ise deney ve kontrol grubu istihdam kaygısı puanlarının birbirinden anlamlı şekilde farklı olduğunu göstermiştir, $t(22) = -27.63, p = .000$. Buna göre deney grubu istihdam kaygısı son test puanları (Ort.= 48.33, SS = 2.71), kontrol grubu son test puanlarından (Ort. = 79.16, SS = 2.75) anlamlı şekilde düşük bulunmuştur. Son olarak izleme testi sonuçlarının da deney ve kontrol grubu istihdam kaygısı puanları açısından birbirinden anlamlı şekilde farklı olduğu görülmüştür, $t(22) = -31.12, p = .000$. Buna göre deney grubu istihdam kaygısı izleme testi puanları (Ort.= 39.83, SS = 3.32), kontrol grubu izleme testi puanlarından (Ort. = 77.75, SS = 2.59) anlamlı şekilde düşük bulunmuştur. Bu bağlamda çalışmanın temel hipotezi doğrulanmıştır.



Şekil 5. Deney ve Kontrol Grubu Ön-Son ve İzleme Testi Ölçümleri.

BÖLÜM 5

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde çalışma kapsamında geliştirilen ölçeğe ve üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygısı düzeylerinin Kabul ve Kararlılık Kuramı, Kariyer Danışmanlığında Kaos Kuramı, Bilişsel Davranışçı Terapi ve 21. Yüzyıl Becerilerine dayalı hazırlanmış olan grupla kariyer danışmanlığı programının denenceleri ilgili literatür ışığında gerçekleştirilen tartışma, sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

5.1. Tartışma

Bu araştırmada grupla kariyer danışmanlığı programının üniversite öğrencilerin istihdam kaygı düzeyleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Türkiye özelinde literatür incelendiğinde üniversite öğrencilerinin iş bulma/ istihdam kaygı düzeylerini belirlemeye dayalı sınırlı sayıda ölçme aracının olduğu gözlemlenmiştir ve sadece Demir (2016) tarafından geliştirilen İş Bulma Kaygısı Ölçeği 21 madde ve çaresizlik, ayrımcılık, istihdam yetersizliği, deneyimsizlik ve kişisel yeterlilik olmak üzere beş alt boyuttan oluşmaktadır. Literatüre eklemeler yapmak ve üniversite öğrencilerinin istihdam kaygı düzeylerini belirlemek, çağın gereksinimlerini göz önünde bulundurmak ve literatüre yeni eklemeler yapmak amacıyla yeni bir ölçüm aracının geliştirilmesine ihtiyaç duyulmuştur. Bu bağlamda araştırmacı tarafından üniversite öğrencilerinin istihdam kaygı düzeylerini belirlemek ve deney-kontrol gruplarını oluşturmak, uygulanan programın etkisini belirlemek amacıyla “İş Bulma Kaygısı Ölçeği” geliştirilmiştir. Geliştirilen İş Bulma Kaygısı Ölçeği toplamda dört alt boyuttan; Yetersizlik Endişesi, Yakın Çevre Endişesi, Ayrımcılık Endişesi, Ülke Koşulları Endişesi oluşmaktadır. Ölçek Bronfenbrenner (1979) tarafından geliştirilen Ekolojik Sistemler Kuramı referans alınarak geliştirilmiştir. Buna göre bireylerin algıladıkları kaygının boyutlarını mikrosistem (bireye en yakın sistemdir, birebir kişilerarası ilişkileri ve en yakın sosyal çevreyi içerir), mezosistem (birden fazla mikro sistem ile gerçekleştirilen süreçleri kapsar), ekzosistem (bireyi direk olarak etkilemez fakat çevreden dolayı olarak etkileyen süreçlerdir), makrosistem (toplumsal, kültürel ve kurumsal düzeydeki etkileri kapsar) ve kronosistem (en geniş sistemdir ve bireyin içerisinde bulunduğu müdahale şansının olmadığı süreçleri ifade eder) olarak sınıflandırmaktadır. Yapılan bazı araştırmalar ekolojik unsurların kaygıyı üzerinde etkisinin olabileceğini ifade etmektedir (Gazelle & Rubin, 2019; Nelemans vd., 2019). Bu bağlamda düşünüldüğünde kaygıyı bireyi kendinden çevresine ve topluma kadar katman katman

sınıflandıran Ekolojik Sistemler Kuramı; mevcut çalışma kapsamında geliştirilen İş Bulma Kaygısı Ölçeğinin kuramsal temelini oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında geliştirilen İş Bulma Kaygısı Ölçeği'nin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmış, ölçek geçerli ve güvenilir bulunmuştur. Bu kapsamda araştırmanın üçüncü hipotezi doğrulanmıştır.

Mevcut çalışma kapsamında geliştirilen İş Bulma Kaygısı Ölçeği'nden sonra üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygı düzeylerini azaltmak amacıyla grupla kariyer danışmanlığı programı oluşturulmuştur. Geliştirilen grupla kariyer psikolojik danışma programı uygulama öncesinde iş bulma kaygısı ölçeği üniversite öğrencilerine uygulanarak deney ve kontrol grupları oluşturulmuştur. Araştırmacı tarafından grupla kariyer danışmanlığı programı 10 hafta süreyle haftada bir kez olmak üzere üniversite öğrencilerine uygulanmıştır. Grupla kariyer danışmanlığı programının uygulaması tamamlandıktan sonra son test ve 6 hafta sonra izleme testi uygulanmıştır. Elde edilen verilerin analiz sürecinde ön-test, son-test ve izleme çalışmaları ile geliştirilen programın, öğrencilerin istihdam kaygı düzeyleri üzerindeki etkisi değerlendirilmiştir.

Grupla kariyer psikolojik danışma programının etkisine yönelik yapılan analizler ölçüm ve grup değişkenleri üzerinden analiz edilmiştir. Gerçekleştirilen analizler sonucunda deney grubunda yer alan öğrencilerin ön test ve son test puanları arasında anlamlı fark olduğu, kontrol grubunun ön test ve son test arasında anlamlı bir farkın olmadığı yapılan analizler neticesinde belirlenmiştir. Bu bulgu mevcut çalışmanın ilk denencesini doğrular niteliktedir. Burada deney grubu açısından iş bulma kaygı düzeyinin farklılaştığı ve düştüğü yorumu yapılabilir. Ayrıca çalışmanın ikinci denencesi reddedilmiştir. Araştırma bulguları incelendiğinde deney grubunun izleme test puanlarının son test puanlarından anlamlı şekilde farklılaştığı gözlemlenmektedir. Burada şu yorum yapılabilir “Uygulanan grupla kariyer psikolojik danışma programının etkisi programdan sonra da devam etmiş ve bireylerin sosyal hayatında iş ve istihdamla ilgili olumlu farkındalıkların geliştiğini göstermektedir.” Başka bir ifadeyle bu durum deney grubunun son test ile izleme testi arasında anlamlı bir farkın olması ve iş bulma kaygısı ölçeği puan ortalamalarının azalması katılımcıların iş bulma kaygı düzeylerinin düştüğü ve bu etkinin devam ettiği şeklinde ifade edilebilir. Benzer şekilde Karaburç ve Tunç (2017) tarafından gerçekleştirilen sınav kaygısını azalmaya dönük BDT yaklaşımına dayalı grup rehberliği programının bulgularında görülmektedir. Buna göre gerçekleştirilen deneysel çalışmanın ardından son test ile izleme testi ölçümleri arasında anlamlı şekilde farklılaşma olduğu ve bunun da grup rehberliği programının etkinin devam ederek kalıcı olduğu şeklinde yorumlanmıştır

(Karaburç ve Tunç, 2017). Araştırma bulguları incelendiğinde kontrol grubunun ön, son ve izleme testi puanlarında anlamlı bir fark olmadığı gözlemlenmektedir. Buradan herhangi bir manipülasyon yapılmayan grubun iş bulma kaygı düzeylerinin farklılaşmadığı yorumu yapılabilir. Bu durum önceki iki hipotezi güçlendirir niteliktedir. Çünkü bu durum araştırmanın etki düzeyini göstermektedir. Yani uygulanan programın üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygı düzeylerini düşürdüğü ve bunun etkisinin de devam ettiği ifade edilebilir. Buradan hareketle grupla kariyer psikolojik danışma programı sonrasında üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygı düzeylerinin azaldığı, programın tamamlanmasının ardından etkisinin devam ettiği yorumu yapılabilir. Sonuç olarak grupla kariyer danışmanlığı programı istenilen etkiyi göstermiştir.

Mevcut çalışmanın önemli bir sonucu uygulanan grupla kariyer danışmanlığı programının üniversite öğrencilerinin istihdam kaygı düzeylerini düşürmüş olmasıdır. İş bulma kaygısı ile ilgili literatür incelendiğinde deneysel modelde herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bununla birlikte istihdam kaygısı ile ilgili ampirik çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır (Belle vd., 2021). Bu bağlamda gerçekleştirilen çalışma hem literatürde sınırlı kaynakların olması hem de uygulama açısından kolaylığının olması bakımından önem arz etmektedir.

Araştırma ile ilgili olarak buraya kadar ifade edilen hususlarla ilgili genel bir perspektif çizildiğinde üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygı düzeylerini azaltmaya dönük Kariyer Danışmanlığında Kaos Kuramı, Bilişsel Davranışçı Terapi, Kabul ve Kararlılık Terapisi ve 21. Yüzyıl Becerileri referans alınarak oluşturulan kariyer danışmanlığı programının üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygı ölçeği puan ortalamalarının düşmesinde etkili olmuştur. Ayrıca bu etkinin izleme çalışmasında korunduğu hatta öğrencilerin iş bulma kaygı ölçeğinden almış oldukları puan ortalamalarının kısmen daha da azaldığı gözlemlenmektedir. Bu bağlamda uygulanan kariyer danışmanlığı programının etki düzeyinin istenilenden daha yukarıda olduğu söylenebilir çünkü program amacına ulaşmış ve izleme testi uygulamasında öğrencilerin iş bulma kaygısı puanlarının son test puan ortalamalarına göre daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Deneysel programın oluşmasının temelinde yatan kuramsal perspektifler kaygıyı azalma ve iş piyasasında kariyer süreçleri ile ilgili iyileşmeleri öngörmektedir. Bilişsel Davranışçı Terapi mesleki yönelimler ve kariyer süreçlerinde bireylerin kendi düşüncelerini yönetmesine katkıda bulunur (Creed, Machin & Hicks, 1999). Bu yaklaşım işsizlik ve istihdam konularında ruh sağlığı düzenlemeleri ile teşvik edici ve iyileştirici özelliklere sahiptir (Creed,

vd., 1999). Mevcut çalışmada kullanılan deneysel programda BDT anlayışı ile geliştirilen etkinlikler ve grup yapılandırmaları iş bulma kaygısının düşmesine ve programın amacının gerçekleşmesine yardımcı olmuştur. Literatürde BDT'ye dayalı iş ve istihdama yönelik çalışmalar mevcuttur. Örneğin Proudfoot vd. (1997) bir BDT grup eğitim programının, BDT tabanlı olmayan bir kontrol programına kıyasla ruh sağlığı ve istihdam oranlarında istatistiksel olarak anlamlı iyileşmelere sebep olduğunu bulmuştur. Creed vd. (1999), BDT temelli bir programı takip eden bir grup işsizde ruh sağlığı ve başa çıkma davranışlarında iyileşmeler olduğunu, ancak takipteki sayılar küçük olmasına rağmen BDT ve kontrol grubu arasında istihdam oranlarında bir fark olmadığını belirlemişlerdir. Benzer şekilde, Harris vd. (2002) bir grup BDT eğitim programını takiben iş arama davranışlarında BDT temelli olmayan bir beceri programına kıyasla herhangi bir farklılık bulmamıştır.

Araştırmada kullanılan deneysel programda yararlanılan başka bir perspektif Kabul ve Kararlılık Terapisi (KKT)'dir. Literatürde KKT'ye göre deneysel düzende gerçekleştirilmiş bir çok çalışmada olumlu sonuçlar alındığı belirtilmektedir (Zettle ve Hayes, 2002; Zettle, Rains ve Hayes, 2011). KKT ile kaygı merkezli deneysel çalışmalar mevcuttur (Bane, 1995). Block (2002) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada BDT ve KKT yönelimli grupla psikolojik danışma programı uygulanmıştır. Bu çalışmada kaygıyı azaltmada KKT'nin BDT kadar etkili olduğu ifade edilmektedir. Benzer şekilde Block ve Wulfert (2000) tarafından kaygıyı azaltmak amacıyla gerçekleştirilen bir çalışmada hem BDT hem de KKT kullanılmıştır. Buna göre her iki kuramsal perspektifin de kaygıyı azaltmada kullanılabilir olduğu ifade edilmektedir. Buradan hareketle üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygı düzeylerini azaltmak amacıyla uygulanan grupla kariyer psikolojik danışma programının referans aldığı KKT ve BDT kuramsal perspektiflerin programın etkililiğini artırmada önemli bir unsur olduğu söylenebilir.

Araştırmada kullanılan deneysel programda faydalanılan kuramsal perspektiflerden Kariyer Danışmanlığında Kaos Kuramı (KDKK)'nin hem bireysel hem de grupla kariyer psikolojik danışmanlığında kullanılan bir yaklaşımdır (Pryor ve Bright, 2018). McKay, Bright ve Pryor (2005) tarafından yapılan bir KDKK'ya dayalı deneysel çalışmada Kaos Kuramı uyarınca yapılan müdahalelerin deney grubundaki öğrencilerin kariyer gelişimlerinde olumlu etkilerin olduğu ifade edilmektedir. Bu çalışmada ayrıca deneysel çalışmanın tamamlanmasından bir ay sonra gerçekleştirilen ölçümlerle katılımcıların işlevsel olmayan kariyer düşünceleri puan ortalamalarının düşmeye devam ettiği, kariyer kararı verme öz yeterlilik puanlarının ise arttığı bulunmuştur. Bu durum da mevcut çalışmanın ikinci hipotezi

ile yani son test puanlarının izleme testi puanlarına göre farklılaştığı, izleme testi puan ortalamalarının son test puan ortalamalarına göre düşük olduğu ile benzerlik göstermektedir. Benzer şekilde Duffy (2010) tarafından KDKK çerçevesinde gerçekleştirilen bir çalışmada deney grubu sıkıntılı durumlardan kurtulmak için yeni yollar aramaya ve gelecek için alternatifler ortaya koymaya başlamış, yüksek farkındalık ve gelişim göstermiştir. Burada da ifade edildiği üzere mevcut çalışmanın deneysel programının dayandığı kuramsal perspektiflerden KDKK grupla kariyer psikolojik danışman programları açısından uygun ve etkilidir. Diğer bir taraftan araştırmada kullanılan deneysel programın referans aldığı perspektiflerden 21. Yüzyıl becerilerinin bireylerin kariyerlerinin şekillenmesi ve istihdamla ilgili süreçlerde etkin olduğu gözlemlenmektedir. Bu çalışmalar kapsamında değişime açıklık, bilgi yapılandırılması, bilgiyi işleme, kritik düşünebilme, iş birlikçi öğrenme, girişimcilik, toplumsal ve kültürel olaylara duyarlılık, vatandaşlık özelliklerine sahip olabilme gibi çeşitli konularda bireylerin doğrudan iş ve istihdamını etkileyebilecek konular ele alınmıştır (Belet-Boyacı & Güner-Özer, 2019; Dede, 2009; IowaCore, 2010; Lai & Viering, 2012; Wagner, 2008).

Kuramsal perspektiflerle oluşturulmuş bir grupla kariyer psikolojik danışma programının iyi yapılandırılması önemli bir unsurdur. Grupla psikolojik danışma programlarının oturum içeriklerinin iyi yapılandırılması programın etkililiğini arttıran önemli bir faktör olarak görülmektedir (DeLucia-Waack, 2006). Ayrıca, araştırmalara göre, grup müdahalesi bireysel danışmanlıktan daha etkilidir (Damer vd., 2010; Siskind, Baingana ve Kim, 2008). Bununla birlikte, çeşitli kariyer danışmanlığı yöntemlerinin etkinliğine ilişkin açık eğilimleri belirlemek zordur çünkü sonuçlar biraz çelişkilidir. Örneğin Whiston ve ark. (1998) bireysel danışmanlığın en büyük etki büyüklüğüne sahip olduğunu bulmuşken Brown ve Krane (2000) ise grup danışmanlığının en etkili olduğu sonucuna varmıştır. Grubun kendi iç dinamikleriyle gelişen etkisi bireylerin motivasyon, sosyal destek, sosyal beceri, öz yeterlilik ve içsel yeterliliklerini artırır. (Clark, Severy ve Sawyer, 2004; Dennis, Phinney ve Chuateco, 2005; Fitch, Marshall ve McCarthy, 2012). Bu bağlamda mevcut araştırmanın temel konusu olan üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygılarının azaltılmasında grupla kariyer psikolojik danışma programı seçilmiş ve program uygulanarak etkinliği test edilmiştir.

Uygulanan kariyer danışmanlığı programı Kaos Kariyer danışmanlığı, bilişsel davranışçı terapi, kabul ve kararlılık terapisi ve 21. Yüzyıl Becerileri'ni kapsadığından dolayı araştırmacı tarafından bu yaklaşımlarıyla ilgili derinlemesine araştırma yapılmıştır. Ayrıca ilgili

etkinliklerle birlikte grupla kariyer danışmanlığı programı araştırmacı/grup lideri tarafından “Grupla psikolojik danışma” ilke ve teknikleri uyarınca gerçekleştirilmiştir. Bu da araştırma bulgularından da anlaşılacağı üzere deney grubu açısından n ve son test ölüm puan ortalamalarında önemli lde istihdam kaygısının düştüğü gözlemlenmektedir. Ayrıca araştırmacı/grup lideri tarafından geliştirilen grupla kariyer danışmanlığı programının temel dayanağı olan kuramsal yaklaşımlara dayanması hem de grupla kariyer danışmanlığı programının iyi yapılandırılmış olması araştırma bulgularının programın amacına uygun ve denenceleri sağlar nitelikte olduğunu göstermektedir. Hatta deney grubu açısından izleme test puanlarının son test puanlarına kıyasla daha düşük çıkması uygulanan grupla kariyer danışmanlığı programının etkisinin programın bitişiyle sınırlı olmadığı, katılımcıların ilerleyen zamanlarda da istihdam kaygıları üzerinde etkili olduğu yorumu araştırma verileri ışığında yapılabilir.

Araştırmayı değerli kılan bir yön istihdam kaygısı kavramı ile ampirik çalışmaların sınırlı olmasıdır. Literatür incelendiğinde istihdam kaygısı kavramı ile ilgili çalışmalar; istihdam kaygısının bireyde bıraktığı etkiyi inceleyen (eşitli bilişsel, duygusal ve davranışsal olumsuzluklar) (Cho, 2008), istihdam kaygısı ile depresyon arasındaki ilişki ve buna bağlı olarak bireyde gelişen depresyon, uygu problemleri, nevrotik şikayetleri ele alan (Choi vd., 2014), istihdam kaygısının durumluk kaygı olarak ele alındığı boylamsal araştırmalar (Shin, 2019), istihdam kaygısı ile işsiz kalma stresi arasındaki ilişkiye odaklanan araştırmalar (Lim vd., 2018), istihdam kaygısının bireyin kendisi ve çevresinde bıraktığı etkileri inceleyen (Eş ve Durak, 2018) araştırmalar mevcuttur. Burada da ifade edildiği üzere istihdam kaygısını azaltmak amacıyla geliştirilen herhangi bir grup rehberliği veya psiko-eğitim programına rastlanmamıştır.

Özetle bu çalışmada niversite ğrencilerinin iş bulma kaygısı ile ilgili olarak hem literatüre eklemeler yapmak hem de bireylerin hayatlarının en önemli dönüm noktalarından olan niversite yıllarında onların iş bulma kaygı düzeylerini azaltmak amacıyla grupla kariyer psikolojik danışmanlığı programı geliştirilmiştir. Bu doğrultuda araştırmacı tarafından öncelikle niversite ğrencilerinin iş bulma kaygı düzeyini tespit etmek amacıyla İş Bulma Kaygısı leği geliştirilmiştir. Geliştirilen ölçekte değişen ve gelişen dünyanın getirdikleri göz önüne alınarak çağın gereksinimleri uyarınca bir lme aracı geliştirilmiştir. lme aracının hem açımlayıcı-doğrayıcı faktör analizleri hem de geçerlik güvenirlik çalışmalarının ölçmek istenen özelliğe uygun olduğu belirlemiştir. Diğer taraftan araştırmacı tarafından geliştirilen

grupla kariyer psikolojik danışmanlığı programının üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygı düzeylerini azalttığı görülmektedir. Bu da bu çalışmanın temel soru ve hipotezlerini doğrulamıştır. Ayrıca geliştirilen Grupla Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Programı'nda temel alınan 21. Yüzyıl Becerileri, Kabul ve Kararlılık Terapisi, Kariyer Danışmanlığında Kaos Kuramı ve Bilişsel Davranışçı Terapi yaklaşımları programın amaç ve hedeflerinin gerçekleştirilmesinde yardımcı olduğu düşünülmektedir. Tüm bunlara ek olarak yurt içi ve yurt dışı literatürde üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygı düzeylerini ölçmek amacıyla geliştirilen bir ölçme aracı ile birlikte onların iş bulma kaygı düzeylerini azaltmaya dönük grupla kariyer danışmanlığı programının benzerinin bulunmaması mevcut çalışmanın önemini artırmaktadır. Bu bağlamda geliştirilen, uygulanan ve etkinliği sınanan grupla kariyer danışmanlığı programının rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanı, kariyer psikolojik danışmanlığında özellikle uygulama olarak önemli bir ihtiyacı karşılayacağı düşünülmektedir.

5.2. Sonuç

İş bulma kaygısı ölçeği ve grupla kariyer psikolojik danışmanlığı programının üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygıları üzerindeki etkisine dayalı araştırma sonuçları;

İş bulma kaygısı ölçeği üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygı düzeylerini ölçmektedir, ölçekten alınan puan (20-100 arası) ne kadar yüksek ise katılımcının iş bulma kaygı düzeyi o ölçüde yüksektir.

Grupla kariyer danışmanlığı programı deney grubunda yer alan öğrencilerin iş bulma kaygı düzeylerini düşürmüştür.

Deney grubunu oluşturan üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygı düzeylerinin grupla kariyer psikolojik danışmanlığı programı sonrası son test ölçüm ortalamalarının ön test ölçüm ortalamalarından düşük olduğu yani programın üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygı düzeyini düşürdüğü görülmektedir.

Deney grubunu oluşturan üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygı düzeylerinin grupla kariyer psikolojik danışmanlığı programı sonrası izleme test ölçüm ortalamalarının son test ölçüm ortalamalarından düşük olduğu yani programın üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygı düzeyini düşürdüğü ve buna ek olarak programın geçen zamanla katılımcılarda iş bulma kaygı düzeyini azalttığı ve etkili bir program olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak hem geliştirilen iş bulma kaygısı leği hem de geliştirilen grupla kariyer psikolojik danışmanlığı programının her ikisinin de işlevsel olduğu; iş bulma kaygısı leğinin niversite öğrencilerini iş bulma kaygı düzeylerini belirlediği, grupla kariyer danışmanlığı programının niversite ğrencilerinin iş bulma kaygı düzeylerini düşürdüğü görülmektedir.

5.3. neriler

Mevcut alışma niversite ğrencilerinin iş bulma kaygılarını azaltmak amacıyla yarı deneysel desende Türkiye’de yapılan ilk çalışmadır. Yurt dışı literatüre de bakıldığında iş bulma kaygısı temasında yapılan deneysel çalışmalara rastlanmamıştır. Bu yönüyle mevcut çalışman hem yurt içi hem de yurt dışı çalışmalara referans olabilir. Dolayısıyla ilerleyen zamanlarda araştırmada kullanılan grupla kariyer psikolojik danışmanlığı programının etkinliği farklı örneklem ve gruplarda yeniden sınanabilir.

Bu alışma niversite son sınıf öğrencileri ile gerçekleştirilmiştir, farklı sınıflarla ve bölümlerle gerçekleştirilebilir.

Bu alışma kapsamında uygulanan grupla kariyer psikolojik danışmanlığı programı dezavantajlı niversite öğrencileri rneklemi ile gerçekleştirilebilir.

Çalışma kapsamında uygulanan grupla kariyer psikolojik danışmanlığı programının Türkiye’de tüm niversite kariyer merkezlerince uygulanması önerilmektedir.

KAYNAKLAR

- Abacıoğlu, S. (2019). *Sağlık alanı öğrencilerinin iş bulma kaygısının ve kariyer geleceği algı düzeylerinin incelenmesi*. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Adak, N. (2010). Sosyal bir problem olarak işsizlik ve sonuçları. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, 21(2), 105-116.
- Akçok, B. (2018). Gelecek kaygısı nedir? <https://www.bilgiustam.com/gelecek-kaygisi-nedir-sebepleri-ve-etkileri-nelerdir> Erişim: 04/05/2023.
- Akdemir, H. ve Çiçek, H. (2022). *İş bulma kaygısı*. İksad Yayınevi.
- Arnett, J.J. (2004). *Emerging adulthood: The winding road from late teens through the twenties*. Oxford Press.
- Arnold, J., & Cohen, L. (2008). The psychology of careers in industrial and organisational settings: A critical but appreciative analysis. In G.P. Hodgkinson & J.K. Ford (Eds.), *International review of industrial and organisational psychology*, vol. 23 (p.1-43). London: John Wiley.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 177-202.
- Audhoe, S. S., Hoving, J. L., Sluiter, J. K., & Frings-Dresen, M. H. (2010). Vocational interventions for unemployed: effects on work participation and mental distress. A systematic review. *Journal of occupational rehabilitation*, 20, 1-13
- Bane, S. M. (1995). Reducing physique anxiety in college females. Unpublished doctoral dissertation, University of Illinois.
- Barlas, E., Yayar, R. ve Özdoğan, A. (2019). İş bulma kaygısını etkileyen faktörlerin belirlenmesi: Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencileri örneği. III. TARAS SHEVCHENKO INTERNATIONAL CONGRESS ON SOCIAL SCIENCES, July 12-14, Kiev.
- Beck, A. T. (2015). *Bilişsel terapi ve duygusal bozukluklar*. İstanbul: Litera Yayıncılık.
- Belet-Boyacı, D., & Güner-Özer, M. (2019). Öğrenmenin geleceği: 21. yüzyıl becerileri perspektifiyle Türkçe dersi öğretim programları. *AJESI-Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 9(2), 708-738
- Belle, M. A., Antwi, C. O., Ntim, S. Y., Affum-Osei, E. & Ren, J. (2021). Am i gonna get a job? graduating students' psychological capital, coping styles, and employment anxiety. *Journal of Career Development*, 089484532110201. <https://doi.org/10.1177/08948453211020124>
- Block, J. A. (2002). *Acceptance or change or private experiences: A comparative analysis in college students with public speaking anxiety*. doctoral dissertation. University at Albany, State University of New York

- Block, J. A. ve Wulfert, E. (2000). Acceptance and change: Treating socially anxious college students with ACT or CBGT. *Behavior Analyst Today*, 1, 3-10.
- Bozgeyikli, H. (2022). Kaos kuramına dayalı kariyer danışmanlığı. İçinde *Kariyer Psikolojik Danışmasında Çağdaş Kuramlar, Yaklaşımlar ve Modeller* (Ed. Feride Bacanlı-Ayşenur Büyükgöze Kavas) s.217-262
- Bright, J. E. H. ve Pryor R.G.L. (2005). The chaos theory of careers: A user's guide. *The Career Development Quarterly*, 53(4), 191-305. doi: 10.1002/j.2161-0045.2005.tb00660.x
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development*. Cambridge, MA: Harvard University Press
- Brown, D. H. (2000). *Principles of Language Learning & Teaching*, Longman.
- Brown, S. D., & Krane, R. (2000). Four (or five) sessions and a cloud of dust: Old assumptions and new observations about career counseling. *Handbook of Counseling Psychology* (p.740-766).
- Brown, S. D., & Rector, C. C. (2008). Conceptualizing and diagnosing problems in vocational decision making. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (p.392-407). Hoboken, NJ: Wiley.
- Büyükgöze Kavas, A. (2011). *Testing a model of career indecision among university students based on social cognitive career theory*. Doktora tezi. ODTÜ Üniversitesi.
- Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (12. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Campagna, C.G and Curtis, G.J. (2007). So worried i don't know what to be: Anxiety is associated with increased career indecision and reduced career certainty. *Australian Journal of Guidance & Counselling*, 17(1), 91-96.
- Chaplin, W. F. (1984). State-trait anxiety inventory. *Test critiques*, 1, 626-632.
- Chartrand, J. M., Robbins, S. B., Morrill, W. H., & Boggs, K. (1990). Development and validation of the Career Factors Inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 37, 491-501. doi:10.1037/0022-0167.37.4.491
- Chen, L. and Zeng S. (2021). The relationship between intolerance of uncertainty and employment anxiety of graduates during COVID-19: The moderating role of career planning. *Front. Psychol.*, 12,694785. doi: 10.3389/fpsyg.2021.694785
- Chen, M. Y. (2021). The Structure of School Career Development Interventions: A Review and Research Implication for Taiwanese Comprehensive High School. *Asia Pacific Career Journal*, 4(1), 50-66
- Cho, G.P. (2008). A study of development and validation of the job-seeking anxiety test for university students. *Korean Journal of Educational Research*, 46(2), 53-75.

- Choi, S.H., & Lee, H.Y. (2014). Influence on college students' depression of anxiety, unemployment stress, and self-esteem—moderating effect of resilience. *J. Korea Contents Assoc.*, 14, 619–627.
- Clark, M. A., Severy, L., & Sawyer, S. A. (2004). Creating connections: Using a narrative approach in career group counseling with college students from diverse cultural backgrounds. *Journal of College Counseling*, 7(1), 24-31.
- Creed, P. A., Machin, M. A., & Hicks, R. E. (1999). Improving mental health status and coping abilities for long-term unemployed youth using cognitive-behaviour therapy based training interventions. *Journal of Organisational Behavior*, 20, 963–978.
- Crites, J. O. (1969). *Vocational psychology*. McGraw Hill.
- Cüceloğlu, D. (2020). *İnsan ve davranışı*. Remzi Kitapevi.7. basım. İstanbul.
- Çevik, V. A. ve Öneren, M. (2019). Önlisans öğrencilerinin iş bulma endişeleri ve kaygı düzeylerinin belirlenmesi. *ETÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8, 1-12.
- Daly, M., & Delaney, L (2013). The scarring effect of unemployment throughout adulthood on psychological distress at age 50: Estimates controlling for early adulthood distress and childhood psychological factors. *Social Science & Medicine*, 80, 19–23. doi:10.1016/j.socscimed. 2012.12.008.
- Damer, D. E., Latimer, K. M., & Porter, S. H. (2010). “Build your social confidence”: A social anxiety group for college students. *The Journal for Specialists in Group Work*, 35(1), 7-22.
- Daniels, L. M., Clifton, R. A., Perry, R. P., Mandzuk, D., & Hall, N. C. (2006). Student teachers' competence and career certainty: The effects of career anxiety and perceived control. *Social Psychology of Education*, 9, 405–423. doi:10.1007/ s11218-006-9000-0
- Daniels, L. M., Stewart, T. L., Stupnisky, R. H., Perry, R. P., & LoVerso, T. (2011). Relieving career anxiety and indecision: The role of undergraduate students' perceived control and faculty affiliations. *Social Psychology of Education*, 14, 409–426. <http://dx.doi.org/10.1007/s11218-010-9151->
- Darke, S. (1988). Anxiety and working memory capacity. *Cognition and Emotion*, 2(2), 145-154, DOI: [10.1080/02699938808408071](https://doi.org/10.1080/02699938808408071)
- Dede, C. (2009). Comparing frameworks for 21st century skills. 21st century skills. Erişim adresi: http://www.watertown.k12.ma.us/dept/ed_tech/research/pdf/ChrisDede.pdf. Erişim Tarihi: 05.10.2023.
- Della-Posta, C., & Drummond, P. D. (2006). Cognitive behavioural therapy increases re-employment of job seeking worker's compensation clients. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 16, 223– 230.
- DeLucia-Waack, J. L. (2006). *Leading psychoeducational groups for children and adolescents*. Sage Publications.

- Demir, B. (2016). *Yapısal eşitlik modeli ile öğrencilerin iş bulma kaygılarına yönelik ölçek geliştirme: Cumhuriyet Üniversitesi İİBF’de bir uygulama*. Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Sayısal Yöntemler Bilim Dalı.
- Demir, Ö. ve Taşkırın, G. (2018). İİBF Mezun adaylarının iş bulma ümitlerini etkileyen faktörler üzerine nicel bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 9(1), 42-57.
- Dennis, J. M., Phinney, J. S., & Chuateco, L. I. (2005). The role of motivation, parental support, and peer support in the academic success of ethnic minority first-generation college students. *Journal of college student development*, 46(3), 223-236.
- Dereli, F. ve Kabataş, S. (2009). Sağlık Yüksekokulu son sınıf öğrencilerinin iş bulma endişeleri ve umutsuzluk düzeylerinin belirlenmesi. *Yeni Tıp Dergisi*, 26, 31-36.
- Doğan, T. (2012). A long-term study of the counselling needs of Turkish university students. *Journal of Counselling & Development*, 90, 91-96. doi: 10.1111/ j.1556-6676.2012.00012.
- Drosos, N., Theodoroulakis, M., Antoniou, A. S., & Rajter, I. C. (2021). Career services in the post-COVID-19 era: A paradigm for career counseling unemployed individuals. *Journal of employment counseling*, 58(1), 36-48
- Dube, T. (2019). *Narrative identities: Voices of the unemployed youth in a low-income community in South Africa* [Doctoral dissertation]. Stellenbosch University.
- Dube, T. (2019). *Narrative identities: Voices of the unemployed youth in a low-income community in South Africa* [Doctoral dissertation]. Stellenbosch University.
- Duffy, R. D. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment*, 18(4), 420-430. doi:10.1177/1069072710374587
- Dursun, A. ve Akkaya, M. (2022). Kabul ve Kararlılık Terapisi odaklı deneysel araştırmalar: Sistematik bir gözden geçirme. *psikiyatride güncel yaklaşımlar-Current Approaches. Psychiatry*, 14(3), 340-352
- Dursun, S. (2013). İşsizliğin sosyopsikolojik yönü: İşsizlik psikolojisi. *Türk Metal Dergisi*, 53.
- Dursun, S. ve Aytaç, D. (2009). Üniversite öğrencilerinin öğrencileri arasında işsizlik kaygısı. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(1), 71-84.
- Edwards, K. A., & Hertel-Fernandez, A. (2010). *The kids aren't alright: A labor market analysis of young workers* Washington, DC: Economic Policy Institute.
- Ektor-Anderson, J., Ingvarsson, E., Kullendorff, M., & Orbaek P (2008). High cost-benefit of early team-based biomedical and cognitive-behaviour intervention for long-term pain-related sickness absence. *Journal of Rehabilitative Medicine*, 40, 1-8.
- Ergür, D. O. (2004). Yabancı dil öğrenim sürecinde kaygı. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 26, 48-53.

- Eş, A. ve Durak, H. S. (2018). Meslek yüksekokulu öğrencilerinin iş bulma kaygılarına yönelik ölçek geliştirme: Abant İzzet Baysal Üniversitesi örneği. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 14, 115-127.
- Eti, R. (2022). *Z kuşağı spor bilimleri öğrencilerinin kariyer algısı ve iş bulma kaygısı*. Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eysenck, M. W. (2000). A cognitive approach to trait anxiety. *Eur. J. Pers.* 14, 463–476. doi: 10.1002/1099-0984(200009/10)14:53.0.CO;2-3
- Field, A. P. (2009). *Discovering statistics using SPSS: and sex and drug sandrock 'n' roll* (third edition). London: Sage publications.
- Fitch, T., Marshall, J., & McCarthy, W. (2012). The effect of solution-focused groups on self-regulated learning. *Journal of College Student Development*, 53(4), 586-595.
- Friedman, T. (2005), *The World is Flat: A Brief History of 21st Century*, Farrar, Straus and Giroux, New York.
- Fuqua, D. R., Newman, J. L., & Seaworth, T. B. (1988). Relation of state and trait anxiety to different components of career indecision. *Journal of Counseling Psychology*, 35, 154–158.
- Gaspar, K., & Clore, G. L. (1998). The persistent use of negative affect by anxious individuals to estimate risk. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(5), 1350–1363. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.5.1350>
- Gati, I., & Saka, N. (2001). Internet-based versus paper-and-pencil assessment: Measuring career decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment*, 9(4), 397–416. <https://doi.org/10.1177/106907270100900406>
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 510–526. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.43.4.510>
- Gazelle, H., & Rubin, K. H. (2019). Social withdrawal and anxiety in childhood and adolescence: Interaction between individual tendencies and interpersonal learning mechanisms in development. *Journal of Abnormal Child Psychology*, 47(87), 1101-1106. doi: 10.1007/s10802-019-00557-y
- Germeijs, V., Verschueren, K., & Soenens, B. (2006). Indecisiveness and high school students' career decision-making process: Longitudinal associations and the mediational role of anxiety. *Journal of Counseling Psychology*, 53, 397–410. doi:10.1037/0022-0167.53.4.397
- Go, S.W. (2014). *A Study on the effect job preparation behavior of university students that perceived on the job barriers*. Master's Thesis, Yonsei University, Seoul, Korea.
- Gordon, V. N. (1998). Career decidedness types: A literature review. *Career Development Quarterly*, 46, 386–403. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1998.tb00715.x>

- Gordon, V. N. (1998). Career decidedness types: A literature review. *Career Development Quarterly*, 46, 386–403. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1998.tb00715.x>
- Gore, V. (2013). 21st Century Skills and prospective job challenges. *The IUP Journal of Soft Skills*, 7(4), 7-14.
- Guzman, J., Esmail, R., Karjalainen, K., Malmivaara, A., Irvin, E., & Bombardier, C. (2001). Multidisciplinary rehabilitation for chronic low back pain: systematic review. *British Medical Journal*, 322, 1511–1516.
- Habley, W. R., & McClanahan, R. (2004). *What works in student retention: All survey colleges*. ACT.
- Hackett, G., Lent, R. W., & Greenhaus, J. H. (1991). Advances in vocational theory and research: A 20-year retrospective. *Journal of Vocational Behavior*, 38(1), 3–38. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(91\)90015-E](https://doi.org/10.1016/0001-8791(91)90015-E)
- Hall, D. T., & Mirvis, P. H. (1995). The new career contract: Developing the whole person at midlife and beyond. *Journal of Vocational Behavior*, 47(3), 269–289.
- Harkness, H. L. (2002, November). Capitalizing on chaos and complexity. *Paper presented at the meeting of the International Career Development Conference*, California, CA
- Harris, E., Lum, J., Rose, V., Morrow, M., Comino, E., & Harris, M. (2002). Are CBT interventions effective with disadvantaged job-seekers who are long-term unemployed. *Psychology, Health & Medicine*, 7, 401–410.
- Hartung, P. J., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2005). Child vocational development: A review and reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*, 66(3), 385–419. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.006>
- Hayes, S. C. (2016). Acceptance and commitment therapy, relational frame theory, and the third wave of behavioral and cognitive therapies. *Behav Ther*, 47, 869-885.
- Hayes, S.C., Luoma, J. B., Bond, F. W., Masuda, A., & Lillis, J. (2006). Acceptance and Commitment Therapy: Model, processes and outcome. *Behaviour Research and Therapy*, 44, 1–25.
- Hayes, S.C., Villatte, M., Levin, M., & Hildebrandt, M. (2011). Open, aware, and active: Contextual approaches as an emerging trend in the behavioral and cognitive therapies. *Annual Review of Clinical Psychology*, 7, 141–168.
- Henderson, M. (2019). The quarter-life crisis? precarious labour market status and mental health among 25-year-olds in England. *Longitudinal and Life Course Studies*, 10(2), 259-276. <https://doi.org/10.1332/175795919X15514456677295>
- Hızlı, H. ve Kayaalp, T. (2019). Çapraz ve iki faktörü iç-içe sınıflanmış tekrarlanan ölçümlü deneme planının hayvancılık verilerinde incelenmesi. *ÇUKUROVA II. ULUSLARARASI MULTİDİSİPLİNER ÇALIŞMALAR KONGRESİ*, 2019, s. 493-502.

- Hirschi, A. (2018). The fourth industrial revolution: Issues and implications for career research and practice. *The Career Development Quarterly*, 66(3), 192–204. <https://doi.org/10.1002/cdq.12142>
- Hirschi, A. (2018). The fourth industrial revolution: Issues and implications for career research and practice. *Career Development Quarterly*, 66, 192–204. <https://doi.org/10.1002/cdq.12142>.
- Hollederer, A. (2019). Health promotion and prevention among the unemployed: a systematic review. *Health promotion international*, 34(6), 1078-1096
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-III.-Ceyrek:-Temmuz-Eylul-2022>.
Erişim:11/03/2023
- <https://www.oecd.org/turkiye/> Erişim:21/03/2023
- Huang, Y., Wang, Y., & Wang, H. (2019). Prevalence of mental disorders in China: a cross-sectional epidemiological study, *The Lancet Psychiatry*, 6(3), 211–224.
- Hult, M., Lappalainen, K., Saaranen, T. K., Räsänen, K., Vanroelen, C., & Burdorf, A. (2020). Health-improving interventions for obtaining employment in unemployed job seekers. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, 1. <https://doi.org/10.1002/14651858.CD013152.pub2>
- Hultman, B., & Hemlin, S. (2008). Self-rated quality of life among the young unemployed and the young in work in northern Sweden. *Work*, 30, 461–472.
- IowaCore. (2010). K-12 21st Century Skills. Erişim Adresi: https://www.educateiowa.gov/sites/files/ed/documents/K12_21stCentSkills_0.pdf.
Erişim Tarihi: 06.10.2023.
- Işık, Ş., Ergüner-Tekinalp, B., Üzbe-Atalay, N., & Kaynak, Ü. (2021). *Psikolojik danışmada güncel kuramlar*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- İşleyen, Ş. (2019). Stajın İİBF öğrencileri üzerinde meydana getirdiği değişim- VAN YYÜ uygulaması. *Uluslararası Ekonomi ve Siyaset Bilimleri Akademik Araştırmalar Dergisi*, 3(8), 1-10.
- Jang, J. H., & Jin, C. H. (2020). The influence of self-efficacy and self-esteem of the college students on employment anxiety: focus on the moderating effect of academic stress. *Asia Pac. J. Bus.* 10, 99–116. doi: . <https://doi.org/10.32599/apjb.10.2.201906.99>
- Jang, S. M., & Kyoung, S. Y. (2013). The job-seeking stress and addictive behaviors among college students: focused on the mediating effect of anxiety. *Health and Social Welfare Review*, 33(4), 518-546.
- Jeong, M. H. (2019). Relationships among self-esteem, major satisfaction, employment anxiety and employment preparation behavior of university students majoring in airline service. *Kor. J. Tour. Res.*, 34, 179–200. doi: . <https://doi.org/10.21719/ijtms.34.2.9>

- Joo, Y. S. (2019). "Will I find a job when I graduate?": employment anxiety, self-compassion, and life satisfaction among south Korean college students. *Int. J. Educ. Vocat. Guid.* 19, 239–256. doi: . <https://doi.org/10.1007/s10775-018-9378-1>
- Judge, T.A., Bono, J.E., Erez, A., & Locke, E.A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*, 90(92), 257–268.
- Karaburç, G., & Tunç, E. (2017). Sınav kaygısını azaltmaya yönelik Bilişsel-Davranışçı Yaklaşımına Dayalı Grup Rehberliği Programının etkisinin incelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(1), 199-213. <https://doi.org/10.17556/erziefd.295479>
- Karakuş, Ö. (2018). Depression and hopelessness levels of university students according to their opinions on finding employment or falling out of labor force in Turkey. *Universal Journal of Educational Research* 6(1), 190-194, 2018
- Karataş, A., & Gizir, C.A. (2013). Üniversite öğrencilerinin psikolojik danışma gereksinimlerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi [An investigation of the university students' counseling needs related to some variables]. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(3), 250-265.
- Kasalak, G. (2020). "Mezun olduktan sonra öğretmen olacak mıyım?" Öğretmen adaylarında istihdam kaygısı, öz-şefkat ve yaşam doyumunu. *Öğretmen Eğitimi ve Eğitimciler Dergisi*, 9(3), 309-327.
- Kendall, N. A. S., & Thompson, B. E. (1998). A pilot program for dealing with the co-morbidity of chronic pain and long term unemployment. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 8, 5–25.
- Kırcı, B. (2017). Eğitimli genç işsizliği üzerinden işsizlik kaygısına bir bakış. *Çalışma ve Toplum*, 3, 1369-1396.
- Kılıç, S. (2016). Cronbach'ın alfa güvenilirlik katsayısı. *Journal of Mood Disorders (JMOOD)*, 6(1), 47-8.
- Kim, H.S. (2013). Analysis of structural relationship among predictors of job anxiety of college students. *Korean J. Couns*, 14, 1165–1187.
- Kim, J., Oh, J., & Rajaguru, V. (2022) Job-seeking anxiety and job preparation behavior of undergraduate students. *Healthcare*, 10, 288. <https://doi.org/10.3390/healthcare10020288>
- Kinicki, A., & Fugate, M. (2018). *Organizational behavior: A practical, problem-solving approach*. McGraw-Hill.
- Krumboltz J. D., & Worthington R. L. (1999). The school-to-work transition from a learning theory perspective. *The Career Development Quarterly*, 47(4), 312–325. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1999.tb00740.x>

- Küçük, U., Usta, G. ve Torpuş, K. (2019). Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu son sınıf öğrencilerinin iş bulma endişeleri ve umutsuzluk düzeyleri. *ACU Sağlık Bil Derg.*, 10(3), 367-372. <https://doi.org/10.31067/0.2019.173>
- Kwok, C. Y. N. (2018). Managing uncertainty in the career development of emerging adults: Implications for undergraduate students. *Australian Journal of Career Development*, 3, 137–149. <https://doi.org/10.1177/1038416217744216>
- Lai, E. R., & Viering, M. (2012). *Assessing 21st century skills: Integrating research findings*. Vancouver, B.C.: National Council on Measurement in Education.
- Langher, V., Nannini, V., & Caputo, A. (2018). What do university or graduate students need to make the cut? A meta-analysis on career intervention effectiveness. *Journal of Educational, Cultural and Psychological Studies (ECPS Journal)*, 17, 21-43
- Lee, J. H., and Ko, M. N. (2019). A study on relationship between psychological symptoms and college adjustment of college students: Focusing on the mediating effects of strength knowledge and strength use. *Journal of Fisheries and Marine Sciences Education*, 2, 489–499. doi: . <https://doi.org/10.13000/jfmse.2019.4.31.2.489>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Towards a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60, 557–568 . <https://doi.org/10.1037/a0033446>
- Li, E. J. Q., Li-Tsang, C. W. P., Lam, C. S., Hui, K.Y.L., Chan, C.C.H. (2006). The effect of a ‘training on work readiness’ program for workers with musculoskeletal injuries: a randomized control study. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 16, 529–541.
- Lim, A. Y., Lee, S.-H., Jeon, Y., Yoo, R., & Jung, H.-Y. (2018). Job-seeking stress, mental health problems, and the role of perceived social support in university graduates in Korea. *Journal of Korean Medical Science*, 33(19). <https://doi.org/10.3346/jkms.2018.33.e149>
- Lipshits-Brazil, Y., Gati, I., & Tatar, M. (2016). Strategies for coping with career indecision. *Journal of Career Assessment*, 24, 42–66. <https://doi.org/10.1177/1069072714566795>
- Mandeville, M.Y. (1993). *The effects of communication on career decision making anxiety*. Paper presented at the annual meeting of the Speech Communication Association, Florida.
- McGee R. E., & Thompson, N. J. (2015). Unemployment and depression among emerging adults in 12 states, Behavioral Risk Factor Surveillance System, 2010. *Preventing Chronic Disease*, 12, 140451. doi:10.5888/pcd12.140451
- McKay, H., Bright, J. E., & Pryor, R. G. (2005). Finding order and direction from chaos: A comparison of chaos career counseling and trait matching counseling. *Journal of Employment Counseling*, 42(3), 98-112. doi:10.1002/j.2161-1920.2005.tb00904.x
- Miller, A. D., & Rottinghaus, P. J. (2014). Career indecision, meaning in life, and anxiety: An existential framework. *Journal of Career Assessment*, 22, 233–247.

- Milot-Lapointe, F., Savard, R., & Le Corff, Y. (2018). Intervention components and working alliance as predictors of individual career counseling effect on career decision-making difficulties. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 15-24
- Murdock, N. L. (2014). *Psikolojik danışma ve psikoterapi kuramları. Kavramlar ve örnek olaylar*. Çev.: Füsun Akkoyun. Nobel Akademi Yayıncılık.
- Musayev, İ. & Akcan, H. K. (2022). Yüksek din öğrenimi gören öğrencilerin iş bulma kaygısı: Hakkâri Üniversitesi İlahiyat Fakültesi örneği. *Türkiye Din Eğitimi Araştırmaları Dergisi*, 13, 47-66. DOI: 10.53112/tudear.993542
- Nelemans, S. A., Van Assche, E., Bijttebier, P., Colpin, H., Van Leeuwen, K., Verschueren, K., ... & Goossens, L. (2019). Parenting interacts with oxytocin polymorphisms to predict adolescent social anxiety symptom development: A novel polygenic approach. *Journal of Abnormal Child Psychology*, 47(7), 1107-1120. doi: 10.1007/s10802-018-0432-8
- Nurmi, J. E. (1994) The development of future-orientation in a life-span context. In: Zaleski Z (ed.) *Psychology of future orientation*. Lublin: Wydawnictwo KUL, p.63–74
- O'Hare, M. M., & Tamburri, E. (1986). Coping as a moderator of the relation between anxiety and career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 33(3), 255–264. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.33.3.255>
- Osipow, S. H. (1999). Assessing career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 147–154. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1704x>
- Oyer, P. (2020, January). The gig economy. IZA World of Labor. <https://doi.org/10.15185/izawol.471>
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Agathon Press.
- Peng, H. (2001). Career Group Counseling in Undecided College Female Seniors' State Anxiety and Career Indecision. *Psychological Reports*, 88(3_suppl), 996-1004. <https://doi.org/10.2466/pr0.2001.88.3c.996>
- 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
- Pişkin, M. & Ersoy-Kart, M. (2019). Üniversite kariyer merkezlerinin örgüt yapısı ve personel profilinin incelenmesi: Kimler yönetiyor? Kimler yürütüyor? *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 9(2), 275-298 . DOI: 10.32331/sgd.658658.
- Pituch, K. A. & Stevens, J. P. (2016). *Applied multivariate statistics for the social sciences*. (6. Baskı). Routledge.
- Proudfoot, J., Guest, D., Carson, J., Dunn, G., & Gray, J. (1997). Effect of cognitive-behavioural training on job-finding among long-term unemployed people. *Lancet*, 350, 96–100.
- Pryor, R. G. L. ve Bright, J. E. H. (2009). Game as a career metaphor: A chaos theory career counseling application. *British Journal of Guidance and Counseling*, 37(1), 39-50. doi: 10.1080/03069880802534070

- Pryor, R. G. L. ve Bright, J.E. H. (2018). Careers as fractal patterns: The chaos theory of career development. *Contemporary Theories of Career Development* içinde Arthur, N. & McMahon, N. (Ed.), s.135-152, Routledge
- Revelle, W. (2022). *Psych: Procedures for Personality and Psychological Research*, Northwestern University, Evanston, Illinois, USA,
- Rith-Najarian, L. R., Boustani, M. M., & Chorpita, B. F. (2019). A systematic review of prevention programs targeting depression, anxiety, and stress in university students. *Journal of Affective Disorders*, 257, 568–584. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2019.06.035>
- Robinson, O. (2019). A longitudinal mixed-methods case study of quarter-life crisis during the post-university transition: Locked-out and locked-in forms in combination. *Emerging adulthood*, 7(3), 167-179. doi: <https://doi.org/10.1177%2F2167696818764144>
- Rosseel, R. (2012). lavaan: An R Package for Structural Equation Modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1-36. <https://doi.org/10.18637/jss.v048.i02>
- RStudio Team (2020). RStudio: Integrated Development for R. RStudio, PBC, Boston, MA URL <http://www.rstudio.com/>. Erişim: 21/07/2022
- Saka, N., Gati, I., & Kelly, K. R. (2008). Emotional and personality-related aspects of career-decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment*, 16, 403–424.
- Scheid, T., & Brown, T. (2009). *A handbook for the study of mental health: Social Contexts, Theories, and Systems*, Cambridge University Press, Cambridge, UK.
- Schermelleh, E.K., Moosbrugger, H. and Müller, H. (2003). “Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures”, *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23–74.
- Sharf, R.S. (1997). *Applying career development theory to counseling*. 2d ed. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole,
- Shin, J. Y. (2019). “Will I find a job when I graduate?”: Employment anxiety, self-compassion, and life satisfaction among South Korean college students. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 19(2), 239-256.
- Siskind, D., Baingana, F., & Kim, J. (2008). Cost-effectiveness of group psychotherapy for depression in Uganda. *The journal of mental health policy and economics*, 11(3), 127-133.
- Soares, J., Carvalho, C., & Silva, A. D. (2022). A systematic review on career interventions for university students: Framework, effectiveness, and outcomes. *Australian Journal of Career Development*, 31(2), 81-92
- Spielberger, C. D. (1966). *Anxiety and behavior*. Academic Press.
- Spielberger, C. D., Jacobs, G., Russell, S., & Crane, R. S. (1983). Assessment of anger: The state-trait anger scale. *Advances in personality assessment*, 2, 161-189.

- Stead, G. B., & Watson, M. B. (1998). Career research in South Africa: Challenges for the future. *Journal of Vocational Behavior*, 52(3), 289–299. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1997.1627>
- Sullivan, M. J. L., Adams, H., Thibault, P., Corbiere, M., & Stanish, W. D. (2006). Initial depression severity and the trajectory of recovery following cognitive-behavioural intervention for work disability. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 16, 63–74.
- Super, D. E. (1992). Toward a comprehensive theory of career development. In D. H. Montross, & C. J. Shinkman (Eds.), *Career development: Theory and practice* (p.35–64). Springfield, IL, England: Charles C Thomas, Publisher.
- Susułowska, M. (1985). *Treść lęków w przebiegu życia ludzkiego a lęki patologiczne*.
- Tarhan, A., Karaman, M.A., & Nalbant, A. (2020). Ekolojik Sistemler Kuramı perspektifinden danışmanlığın kaygı düzeyine etkisi: Yarı Deneysel ön test - son test kontrol gruplu çalışma. *Uluslararası Psikoloji ve Eğitim Çalışmaları Dergisi*, 7(3), 58-69
- Taşğın, Ö., Bozgeyikli, H. & Boğazlıyan, E. E. (2017). Üniversiteli gençlerin işsizlik kaygıları ile psikolojik dayanıklılıkları arasındaki ilişki. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 6(16), 551-567.
- Taylor P, Parker K, Kochhar R, Fry R, Funk C, Patten E, & Motel S (2012). *Young, underemployed and optimistic: Coming of age, slowly, in a tough economy*. Washington, DC: Pew Research Center.
- Tekin Tayfun, A. N. ve Korkmaz, A. (2016). Üniversite öğrencilerinde işsizlik kaygısı: Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(17), 534-558.
- Tobacyk, J. and Nagot, E. (1994). Cognitive dimensions used in the prediction of future events: Assessment instrument and implications for cognitive functioning. In: Zaleski Z (ed.) *Psychology of future orientation*. Lublin: Wydawnictwo KUL, p.195–206.
- Topkaya, N. & Meydan, B. (2013). Üniversite öğrencilerinin problem yaşadıkları alanlar, yardım kaynakları ve psikolojik yardım alma niyetleri. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(1), 25-37.
- Trilling, B., & Fadel, C. (2009). 21st century skills: Learning for life in our times. John Wiley & Sons.
- Tuncer, M. & Tanaş, R. (2022). Meslek yüksekokulu öğrencilerinin iş bulma kaygıları, girişimcilik özellikleri ve genel not ortalamaları arasındaki ilişkiler. *Turkish Journal of Educational Studies*, 9(3), 501-519.
- Turhan, M. Ö. & Arslanboğa, R. (2022). Spor bilimleri fakültesindeki öğretmen adaylarının iş bulma kaygısı ve algılanan stres düzeylerinin incelenmesi. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 5(4), 1138-1152. DOI: 10.38021/asbid.1196952
- Türkçapar, H. (2018). *Bilişsel Davranışçı Terapi: Temel ilkeler ve uygulama*. Epsilon yayınevi.

- Unguren, E., and Huseyinli, T. (2020). The moderating effect of student club membership on the relationship between career intention in the tourism sector and post-graduate employability anxiety. *J. Hosp. Leis. Sport Tour. Educ.* 27, 100265. doi: . <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2020.100265>
- van Hooft, E. A., Van Hoyer, G., & van den Hee, S. M. (2022). How to Optimize the Job Search Process: Development and Validation of the Job Search Quality Scale. *Journal of Career Assessment*, 30(3), 474-505
- Vidal-Brown, S. A., & Thompson, B. (2001). The career assessment diagnostic inventory: A new career indecision assessment. *Journal of Career Assessment*, 9, 185–202.
- Voltan-Acar, N. (2023). *Grupla psikolojik danışma ilke ve teknikleri*. Nobel Yayıncılık.
- Wagner, T. (2008). Rigor redefined. *Educational Leadership*, 68(2), 20-24.
- Weinstein, F. M., Healy, C. C., & Ender, P. B. (2002). Career choice anxiety, coping, and perceived control. *The Career Development Quarterly*, 50, 339–349.
- Whiston, S. C., Li, Y., Mitts, N. G., & Wright, L. (2017). Effectiveness of career choice interventions: A meta-analytic replication and extension. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 175-184.
- Whiston, S. C., Li, Y., Mitts, N. G., & Wright, L. (2017). Effectiveness of career choice interventions: A meta-analytic replication and extension. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 175-184
- White, D. C., Beecham, R., & Kirkwood, K. (2008). The vocational continuum: how to make sense of vocational outcomes after group cognitive behavioural therapy for chronic pain sufferers. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 18, 307–317.
- Xu, H., & Bhang, C. H. (2019). The structure and measurement of career indecision: A critical review. *The Career Development Quarterly*, 67, 2–19. <https://doi.org/10.1002/cdq.12159>
- Yavuz, K. F. (2015). Kabul ve Kararlılık Terapisi (ACT): Genel Bir Bakış. *Turkiye Klinikleri J Psychiatry-Special Topics*, 8(2), 21-27.
- Yılmaz, K. & Caz, Ç. (2022). Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin kariyer planlamaları ile iş bulma kaygıları arasındaki ilişki. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 5(1), 39-52.
- Yoon, Y.R. (2007). *A study on effective career-guidance in college*, Sangmyung University, Paper of Ph. D.,
- Zaleski, Z. (1989) LRek przed przyszłością, Ramy teoretyczne i wstępne dane empiryczne. In: Januszewski A, Uchnast Z and Witkowski T (eds) *Wykłady z psychologii w Katolickim Uniwersytecie Lubelskim w roku akademickim 1987/1988*. Lublin: Towarzystwo Naukowe KUL, p.227–231.
- Zaleski, Z. (1994). Personal future in hope and anxiety perspective. In: Zaleski Z (ed.) *Psychology of future orientation*. Lublin: Wydawnictwo KUL, p.173–194.

- Zaleski, Z. (1997). Niepokoj przyszłosciowy. PojRecie i narzRedzie pomiaru. *Roczniki Filozoficzne. Psychologia*, 45(4), 191–197.
- Zettle, R. D. ve Hayes, S. C. (2002). Brief ACT Treatment of Depression. In F. Bond & W. Dryden (Eds.), *Handbook of Brief Cognitive Behaviour Therapy* (p.35-54). Chichester, England: Wiley.
- Zettle, R. D., Rains, J. C. ve Hayes, S. C. (2011). Processes of change in Acceptance and Commitment Therapy and cognitive therapy for depression: A mediation reanalysis of zettle and rains. *Behavior Modification*, 35, 265- 283.
- Zhao, A. (2023). The impact of career expectation on employment anxiety of art students in higher vocational colleges during the COVID-19: A chain mediating role of social support and psychological capital. *Front. Psychol.* 14, 1141472. doi: . <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1141472>
- Zheng, S., Wu, G., Zhao, J., & Chen, W. (2022). Impact of the COVID-19 epidemic anxiety on college students' employment confidence and employment situation perception in China. *Frontiers in Psychology*, 13, 980634
- Zhou, S., Wu, S., Yu, X., Chen, W., & Zheng, W. (2021). Employment stress as a moderator of the relationship between proactive personality and career decision-making self-efficacy. *Social Behavior and Personality*, 49(10), 1–13. <https://doi.org/10.2224/sbp.10735>

EKLER

EK-1: Grupla Kariyer Psikolojik Danışma Program Özeti

1. Oturum Programa Giriş

- Grup üyeleri ve liderin birbirleriyle tanışması, kaynaşması
- Grup üyelerinin grupla kariyer danışmanlığı programına katılım amaç, hedef ve beklentilerini ifade etmeleri,
- Grup kurallarının belirlenerek üyeler ve lider tarafından kabullenmesi,
- İş bulma kaygısını azaltmaya dönük grupla kariyer danışmanlığı programı hakkında bilgi sahibi olunması,
- Tanışma- kaynaşma etkinliği,
- Gruba katılım amacının üyelere bildirilmesi
- Grup kurallarının belirlenmesi
- Davranış ve duygulara yönelik bilişsel farkındalık kazanma etkinliği,
- Değerlendirme
- Grupla kariyer psikolojik danışmanlığı programı grup kuralları formu paylaşımı

2. Oturum Kaygıyı Anlama ve Kariyer Planı Oluşturma

- Önceki oturumdaki kazanımların tartışılması
- Kaygı kavramı ile birlikte olumsuz duyguları tanıyabilme
- Olumsuz duygular ve kaygı oluşturan duyguları kabullenebilme becerisi geliştirebilme
- Kariyer planı yapmanın önemini kavrama

- Kariyer planının nasıl oluşturulabildiğini kavrama
- Değerlendirme

3. Oturum Yaratıcılık ve İş Birlikçi Öğrenme

- Önceki oturumdaki kazanımların tartışılması
- Üyelere 21. Yüzyıl becerilerinden yaratıcılık farkındalığı geliştirme
- Üyelerin kariyer farkındalığını artırma
- İş birlikçi öğrenme ortamı oluşturarak iş birlikçi öğrenmenin önemi ile ilgili farkındalık geliştirmek
- Değerlendirme

4. Oturum Kariyer Kararının Önemi

- Önceki oturumdaki kazanımların tartışılması
- Tesadüfi olayların önemini kavrayabilme
- Kariyerle ilgili gerçekliklerin kendi kendine organize olabilmelerini fark etme
- Kariyer kararlarının bireylerin hayatına olan etki derecesini fark etme
- Değerlendirme

5. Oturum İş Bulma Kaygısıyla Başa Nasıl Başa Çıkılır?

- Önceki oturumdaki kazanımların tartışılması
- Gündelik hayatta iş bulma kaygısını etkileyen unsurların farkındalığının oluşması
- İş bulma kaygısı ile ilgili hangi başa çıkma yollarının geliştirileceği hakkında bilgi sahibi olunması
- İş bulma kaygısı ile ilgili olumsuz düşünceleri somutlaştırmak
- Değerlendirme

6. Oturum Kaygı Farkındalığı

- Önceki oturumdaki kazanımların tartışılması
- Gelecekteki çalışılması düşünülen işin betimlemesini yapmak
- Betimlenen gelecekteki işle ilgili olumlu ve olumsuz durumlar hakkında tartışmak
- Kaygı düzeyi farkındalığı oluşturmak
- Kaygının hangi düzeyde bulunmasının bireylere fayda sağlayacağı hakkında bilgi sahibi olunması
- Değerlendirme

7. Oturum İş Bulma Kaygısı Tasviri

- Önceki oturumdaki kazanımların tartışılması
- İş bulma kaygısını betimleme
- Betimlenen iş bulma kaygısı ile ilgili korku ve kaygıların farkındalığını geliştirme
- İş bulma kaygısı ile ilgili başa çıkma becerilerinin geliştirilmesine katkı sağlama
- Değerlendirme
-

8. Oturum Mesleki Değer Farkındalığı

- Önceki oturumdaki kazanımların tartışılması
- Mesleki değerlerin farkındalığını oluşturmak
- Mesleklerle ilgili olası bir kayıpta nasıl düşünöldüğünü fark ettirmek
- Yaşanılabilecek mesleki resesyona karşı yeni stratejiler geliştirebilme
- Değerlendirme

9. Oturum Kariyer Kararı Farkındalığı

- Önceki oturumdaki kazanımların tartışılması
- Alınan bir kariyer kararının olası risk ve faydaları ile ilgili farkındalık geliştirme
- İş bulmanın hangi aşamasında olduğu ile ilgili farkındalık geliştirme
- İş bulma imkanları ile farkındalık geliştirme
- Değerlendirme

10. Oturum Programı Sonlandırma

- Önceki oturumdaki kazanımların tartışılması
- Kariyer hedeflerini belirleyebilme
- Grupla kariyer danışmanlığı programının değerlendirilmesi
- Üyelerin grupla kariyer danışmanlığı programı ile ilgili kazanımlarını ifade edebilme
- Grupla kariyer danışmanlığı programının bitişi ile üyelerin olumlu duygu ve düşünöcelere sahip olmaları beklenmektedir.

1. OTURUM PROGRAMI GİRİŞ-TANIŞMA

AMAÇ: Grupla kariyer danışmanlığı programı hakkında bilgi sahibi olur, programın kurallarını belirler. Grupla psikolojik danışma sürecine başlarken grupta tanışma - kaynaşmayı sağlar ve üyelere kendi davranış ve duygularına yönelik bilişsel farkındalık kazandırarak bilgilendirme yapar.

SÜRE: 60 dakika

GELİŞİM ALANI: Bilişsel-Duygusal

HEDEF: Üyelerin grup sürecinde aktif çalışabilmek ve etkileşimi artırabilmek amacıyla kaynaşmasını sağlamak. Aynı zamanda grup amacını anlama ve içselleştirmelerini sağlamak. Danışanların kendi kariyer süreçlerine yönelik farkındalık geliştirmelerine zemin hazırlamak. Ayrıca üyelerin karar verme becerilerinin gelişmesi için ön hazırlık yapmak.

KAZANIMLAR:

- Grubun tüm paydaşlarının birbiriyle tanışmasını kaynaşmasını ve sağlar.
- Grup kurallarını belirler.
- Grupla kariyer danışmanlığı programı hakkında bilgi edinir.
- Davranış ve duygulara yönelik bilişsel farkındalık kazanır.

ARAÇ- GEREÇ: Koyu gri kartondan kesilmiş bulut şekilleri, çizim kağıdı, renkli kalemler.

UYGULAYICI İÇİN ÖN HAZIRLIK:

Koyu gri kartondan tüm üyelerin rahatlıkla görebileceği büyüklükte bulut şekilleri kesip sınıfın belirli köşelerine asmak. Üyelerin kariyer yolculuklarında karşılıklarına çıkan ikilemler hakkında onların karar verme süreçlerinin değerlendirilebileceği kısa bir soru listesi hazırlayarak sınıf tahtasına yazmak. Her üye için yeterli sayıda çizim kâğıdı ve renkli boya kalemleri temin etmek. Sınıf düzenini üyelerin resim çizebileceği şekilde düzenlemek

SÜREÇ:

1. Tanışma- Kaynaşma

Grup üyeleri birbiriyle ve grup üyeleri ile tanışması kaynaşması için HOŞGELDİNİZ etkinliğini gerçekleştirir.

Etkinlik Adı: TANIŞALIM (Dört parmak etkinliği).

- 1) Grup lideri grupla tanışmak ve kaynaşmak amacıyla öncelikle kendini tanıtır.
- 2) Üyelerin de kendilerini tanıtmaları ve gruba katılma amaçlarını belirtmeleri istenir. Bu bağlamda dört parmak etkinliği gerçekleştirilir.
- 3) Grup lideri üyelere önce kendisi uygulayarak sağ elini kaldırır ve baş parmak hariç diğer dört parmağını yukarı kaldırır. Ardından dört parmağın sırasıyla birinci parmağın isim soy isim, ikinci parmağın bölüm, üçüncü parmağın hayalindeki iş ve kariyer son olarak da dördüncü parmağın gruba katılım amacının ne olduğu şeklinde açıklama yapar. Grup lideri bu açıklamaları tahtaya yazar ve kendinde uygulayarak üyelerin sırası ile yapmalarını talep eder.
- 4) Grup lideri tarafından üyelerinin tamamının dört parmak etkinliğine katılımı sağlanır ve grup tanışması kaynaşması sağlanır.
- 5) Tüm üyelerin dört parmak etkinliğinin üçüncüsü olan hayalindeki iş ve kariyerleri ile ilgili konuşmak isteyen üyelerin bu hususu açıklamaları istenir.
- 6) Ardından tüm üyelerin grup amaçları doğrultusunda iş ve kariyer bağdaşımı grup lideri tarafından sözlü olarak ifade edilir
- 7) Son olarak üniversite sınavı ile bölümü kazanan öğrencilerin bölüme isteyerek veya hayallerini gerçekleştirmek için mi geldiği sorulur gelen dönütler grup lideri tarafından tartışılarak grup kaynaşması sağlanır.
- 8) Kaynaşma ve taşmanın sağlanmasının ardından grup lideri grupla kariyer danışmanlığı programının amacını üyelere hem yazılı hem de sözlü olarak duyurur.

2. Gruba katılım amacının üyelere bildirilmesi

Grupla kariyer danışmanlığı programının oturumları başlamadan hazırlık aşamasında grup üyelerinin farklı beklentilere girmemeleri ve grup işlevselliğinin artırılması adına grup liderinin grup genel amacını en başta açıklaması gerekir. Bu bağlamda lider grup üyelerine aşağıdaki konuşmayı yapar;

“Gruba kariyer danışmanlığı programı bireylere iş bulma kaygısı ile ilgili farkındalık oluşturmaya, bireylerin iş bulma kaygılarını azaltarak onlara kariyerleri ile ilgili farklı perspektifleri sunmayı amaçlayan bir programdır.

Bu program ile üyelere;

- İş bulma kaygıları ile ilgili bilgi sahibi olarak farkındalık kazandırmak,
- İş birliği öğrenme ortamında kariyer gelişimlerini desteklemek,
- İlgi ve yetenekleri doğrultusunda iş ve istihdam farkındalığı oluşturmak,
- Kariyerleri ile ilgili duygu, düşünce ve davranış farkındalığı kazandırmak,
- Doğru bilinene yanlışlarla başa çıkarak gerçekçi düşünebilmek,
- Karar verme ve kabullenme becerisi geliştirmek,

- Kariyer planı oluşturma, kariyer kararı vermek,
- Yaratıcı ve esnek düşünebilmek,
- Tesadüfi ve beklenmedik olaylarla başa çıkmak.

Alt amaçlarını kazandırmak hedeflenmektedir.”

3. Grup kurallarını belirleme

Grup lideri grubun tüm üyelerine Ek-1 Grupla Kariyer Danışmanlığı Programı Grup Kuralları Formu’nu dağıtarak tüm maddeleri açıklar.

4. Grupla kariyer danışmanlığı programı ile ilgili bilgi edinme

Grup lideri grupla kariyer danışmanlığı programı ile ilgili genel bilgiler vermek amacıyla aşağıdaki bilgiler üyelere açıklanır.

- Grupla kariyer danışmanlığı programı bilişsel davranışçı terapi, kariyer danışmanlığında kaos kuramı ve yirmi birinci yüzyıl becerileri temeline dayalı olarak oluşturulmuş etkinlikler içermektedir. mevcut program grupla psikolojik danışma temel ilkeleri, terapötik beceriler, grup rehberliği etkinlikleri, öğretim, farkındalık oluşturma, problem çözüme, esnek düşünebilme, iş birlikçi öğrenme unsurları ile yapılandırılmıştır.
- Grupla kariyer danışmanlığı oturumları bilişsel ve duyuşsal beceri geliştirmeyi hedeflemektedir.
- Grupla kariyer danışmanlığı programı genel olarak her hafta, ihtiyaca göre haftada iki kere her oturum ortalama 60-90 dakika arası sürebilmektedir. Bu süre oturumlara göre değişiklik göstermekle birlikte uzaması grup liderinin insiyatifindedir.

5. Farkındalık etkinliği

Grupla kariyer danışmanlığı programının ilk oturumunun bu ana kadar olan bölümünde grup lideri grup amacı ve kurallarını grup üyelerine bildirerek grubun yapılmasını tamamlamış olur ve ardından kariyer süreçleri ile ilgili farkındalık oluşturmak amacıyla hazırlanan etkinliğe geçilir. Bu bağlamda grup lideri üyelerin kendi davranış ve duygularına yönelik bilişsel farkındalık kazandırmak amacıyla FARKINDA MIYIM? Etkinliğini gerçekleştirir.

Etkinlik Adı: FARKINDA MIYIM?

- 1) Üyelere birer kağıt dağıtılır ve duvardaki kartonlara bakıp akıllarından geçen ilk şeyi yazmaları istenir.
- 2) Verilen cevaplar değerlendirildikten sonra üyelere ‘kara bulut metaforu’ anlatılır.
- 3) Şu şekilde açıklama yapılır: *“Gökyüzünde kara bulutların yaklaşmakta olduğunu görürseniz muhtemelen yağmur yağacağı tahmininde bulunursunuz. Ve eğer dışarda iseniz birazdan yağmurun yağacağı düşüncesiyle evinize dönmeyi ya da sığınacak başka bir yer aramayı düşünürsünüz. Ancak siz eve ya da başka bir yere gitme konusunda karar vermekte gecikir ya da hava durumunu evde gördüğünüz halde yağmura uygun olmayan şekilde giyinmeye karar verip dışarı çıkarsanız muhtemelen ıslanacaksınız. Oysaki bazı durumların başımıza geleceği biraz iyi bir değerlendirmeye kara bulutlarda olduğu gibi*

ön görülebilir ve bu noktada devreye bizim karar verme becerilerimiz girer. Yağmurun yağacağını görürüz ama engelleyemeyiz, dolayısıyla bulunduğumuz yerde ve şekilde yağmurun yağacağını kabul etmek ve ona göre giyinmek ya da davranmak gerekir. Aksi halde yakalandığımız yağmurdan kaçarken ya da kaçacak bir yer ararken yağmuru kabul ettiğimiz durumdan çok daha fazla yoruluruz. Kariyer yaşantımız da aynen bu şekilde ilerler başımıza gelebilecek olumsuzluklar sadece bizim kontrolümüzde değildir ve engellememiz her zaman mümkün olmayabilir. Böyle durumlara karşı karar verme becerimizi geliştirmemiz ve sorumluluk üstlenmeyi öğrenmemiz gerekecektir.”

- 4) Bu metafor açıklandıktan sonra üyelere şu sorular sorulur ve dönüt istenir.
- Siz kariyer sürecinizi bir hava durumuna benzetecek olsaydınız o gün gün içinde hangi hava olayları ile karşılaşmış olurdunuz. Bir süreç olarak bunu kağıda aktarabilir misiniz?
 - Hangi durumları kariyerinizdeki hangi döneme ve olaya benzeterek çizersiniz?
 - Üyelere çizim yapmaları için süre verilir (10 dakika) ve renkleri de kullanarak detaylı bir çizim yapmaları istenir.
 - Çizimler ve üyelerin çizim yorumları değerlendirilir
 - Ardından bu çizimleri yaparken kariyerlerinde hangi noktalarda karar verme durumunda kaldıkları sorulur ve bu karar verme aşamalarını nasıl atlattıkları ve devamında bu karara bağlı olarak nasıl bir hava durumunun geldiğini değerlendirmeleri istenir.
 - Üyelere şu sorular sorularak fikirleri alınır;
 - Etkinlikten sonra kendi kariyer sürecinize dair neler fark ettiniz?
 - Yaşadığınız kaygılar ve nedenleri hakkında neler düşünüyorsunuz?
 - Tekrar aynı süreçlerden geçtiğinizi düşününce neler farklı olsaydı bu durumlarla karşılaşmazdınız?

6. Oturumun Değerlendirilmesi ve Sonlandırılması

Grup lideri FARKINDA MIYIM? Etkinliğinin tamamlanmasının ardından oturumun sonlandığını bildirir. Ardından grup lideri, üyelerin programın ilk oturumuna ilişkin görüşlerini almak amacıyla aşağıdaki soruları yöneltir.

- Grupla kariyer danışmanlığı programının birinci oturumunda sizce anlamlı olan şeyler nelerdir?
- Grupla kariyer danışmanlığı programının birinci oturumunda kazanımlarınızı hayatınızın farklı alanlarında uygulamayı düşünür müsünüz?
- Grupla kariyer danışmanlığı programının birinci oturumuna katılmadan önceki düşüncelerinizle oturum sonundaki düşünceleriniz arasında farklılıklar var mı, varsa bunlar neler?
- Grupla kariyer danışmanlığı programının birinci oturumunu genel olarak nasıl değerlendirirsiniz ? (1: En düşük, 10: En yüksek olacak şekilde puanlayınız).

Grup lideri üyelere aldıkları geri bildirimleri değerlendirdikten sonra birinci oturumun özetini yapar ve birinci oturumu sonlandırır.

Ek-1

Grupla Kariyer Danışmanlığı Programı Grup Kuralları Formu

Üyelerin tüm oturumlara katılmaları zorunlu olmamakla birlikte bireysel gelişimleri açısından önem arz etmektedir.

Üyelerin telefonları grup liderinin etkinlikleri yürütmesi sınırları çerçevesinde açık tutulacak ve diğer zamanlarda oturumların etkin ve yetkin olması bakımından kapalı tutulacaktır.

Tüm üyeler şahsı dışındaki üyelerle ilgili konuşma yapmayacak, kendileri ile ilgili konuşabilecektir.

Grup üyeleri kendisi dışında bir üyenin vermiş olduğu cevaplarla ilgili eleştiri yapmayacak ve yargılayıcı bir üslupla yaklaşmayacaktır.

Grup oturumlarında konuşulanlar ve yapılan etkinliklerin grup dışında başka kişilerle paylaşılmasına özen gösterilecektir.

Grup üyelerinden alınan izin doğrultusunda oturumlar bilimsel etik ve değerler ölçüsünde kaydedilecektir. Etik kurallar bağlamında kullanılacaktır.

.....

Grup Üyesi

Grup Lideri

2. OTURUM

KAYGIYI ANLAMA VE KARIYER PLANI OLUŞTURMA

AMAÇ: Olumsuz duyguları kabul etmenin önemini anlar- kariyer planı oluşturur

SÜRE: 60 dk

GELİŞİM ALANI: Davranışsal-Duygusal

HEDEF: Üyelerin kaçmaya çalıştıkları durumlarda kendilerini zorladıklarını anlatmak ve kendilerini zorlayan düşünceyi kabul edip hareket ettikten sonra nelerin deęiőtğini görmelerini sağlayarak karar verme becerilerini geliştirmek.

KAZANIMLAR:

- Kariyer kararlarının önemini kavrar.
- Kendilerini zorlayan düşüncelerin kabullenilmesinin önemini kavrar.
- Kariyer kararı verme ve sorumlulukların farkına varır.

ARAÇ- GEREÇ: Çin parmak kapanı oyuncacı (üye sayısına uygun olarak), kariyer planlama tablosu, kalem.

UYGULAYICI İÇİN ÖN HAZIRLIK: Üyeler için yeterli sayıda materyal temin etmek.

Her oyuncacın sağlam olduğunu kontrol etmek.

SÜREÇ:

Grup üyelerinin önceki oturumda kendi ile özdeşleőtirdięi ve bu oturuma kadar olumlu farkındalık kazandığını düşündüğü bir olayı anlatması istenir. Grup üyelerinin anlatmış oldukları hususlar ile grupta kariyer danışmanlığı programının amaç ve kapsamı eşleőtirilerek önceki oturumun özeti yapılır. Ardından üyelerin sormak istedikleri sorular varsa lider tarafından cevaplandırılarak oturum devam ettirilir.

1. Olumsuz duyguların kabullenme

Üyelerin olumsuz duyguları kabullenmeleri ve kendi kariyer süreçlerinde yaşayacakları olumsuz durumlarla başa çıkma becerileri geliőtirebilmeleri amacıyla bir etkinlik düzenlenmiştir.

Etkinlik Adı: Çin Parmak Kapanı

1. Üyelere yaşadıkları kaygı ile baş etme yöntemleri sorularak etkinliğe ön hazırlık yapılır.

2. Alınan cevaplar doğrultusunda bu yöntemlerin ne kadar işe yarayıp yaramadığı grup içerisinde tartışılır ve üyelerin fikirleri alınır.
3. Kaygıyı ele almak adına üyelere kaygılı durumlarda ne sıklıkla kaçarak baş etme yöntemine başvurdukları sorulur ve cevaplarını birazdan değerlendirmek üzere akıllarında tutmaları gerektiği belirtilir.
4. Ardından Çin Parmak Kapanı materyali tüm üyelere gösterilir ve ‘ *Bu elimde görmüş olduğunuz ‘çin parmak kapanı’, bugün sizlerle duygularımızla baş edemeyip onlardan kaçmaya çalıştığımızda nelerle karşılaştığımızı bu oyuncak yardımıyla gözlemleyeceğiz. Elimdeki oyuncacı sahip olduğunuz olumsuz duygu ve düşünceler olarak varsayalım. Ve her iki tarafından içine girdirdiğimiz parmaklarımızı da duygu ve düşüncelerimizle bütünleşmiş benliğimiz olarak düşünelim. Şeklinde oyuncacı nasıl bir benzetmeyle kullanacağımız açıklanır.*
5. Sırasıyla üyelere oyuncacı alıp ellerini ondan kurtarmaları istenir.
6. İlk olarak ellerini geri çekerek çıkarmaya çalışan üyelerin ellerinin daha da sıkıştığı gözlemlenir. Bunun üzerine ‘ *Gördüğünüz gibi zor bir durumdan çıkmak için gösterdiğiniz kaygı davranışı sizi o zor durumun daha da derinine çekmektedir. Şimdi elinizdeki oyuncacığın karmaşık bir yapıda olduğunu kabul edelim ve onu olduğu gibi bırakmak için parmaklarımızı yakınlaştıralım. Parmaklarımızın ne kadar rahat bir şekilde oyuncaktan ayrıldığını göreceksiniz. Duygu-düşüncelerimiz ve benliğimiz de aynı bu şekilde bir bütündür ve duygularımız olumsuz da olsa onları kabul eder ve enerjimizi kaçmaya harcamak yerine kalıp mevcut durumda kararlılık göstermeye harcarsak daha az yorulmuş ve benliğimizi ayırtmış oluruz.*’ Şeklinde açıklama yapılır.
7. Ardından kabul ve kararlılık bağlamında kaygılı yatkinliği sebebiyle oturuma gelmiş olan üyelerin baş etme süreçlerine ilişkin ‘ *Tıpkı bu oyuncakta olduğu gibi hayatta karşılaştığımız zorluklarla baş etmeye çalışırken eğer panik yapar ve kaçmaya çalışırsak sadece kendimizi zorlamış oluruz. Oysaki karşılaştığımız zorluğun zor olduğunu kabul edip savaşmayı bırakırsak benliğimizi ayırtmış ve kendi seçimlerimizi yapabilecek özgürlüğe erişmiş oluruz.*’ Şeklinde kabul ve kararlılık ilkelerinden olan benliğin ayrışmasının önemi açıklanır.

2. Kariyer Planı Oluşturma

Üyelerin iş bulma kaygılarını azaltmak ve kariyerlerine yönelik plan oluşturmak amacıyla bir etkinlik düzenlenmiştir.

Etkinlik Adı: PLANLARIM VAR

- 1- Üyelere önceki etkinlikte deneyimleri ve neleri fark ettikleri sorularak başlanır.
- 2- Grup lideri üyelere kariyer planlamanın önemi, gerekliliği, iş ve istihdam piyasasında gelecekte onları nelerin beklediğini ifade ederek üyelerin daha önce herhangi bir kariyer planlaması yaptıklarını veya bu hususla ilgili bir uzmandan yardım alıp almadıklarını sorar.
- 3- Üyelerden gelen bildirimler tartışılarak kariyer planlamanın bireylerin hayatında ne gibi öneme sah olduğu paylaşılır.
- 4- Paylaşımlardan sonra her üyeye Beş Adımda Kariyer Planlama Formu (Ek-3) dağıtılır ve bu formda adım adım verilen yönergelerin ilgili yerlere sırası ile doldurmaları istenir.
- 5- Her üyenin tabloyu doldurması için 10 dakika süre verilir ve beklenir.

6- Üyelerin tamamının planlamasını bitirmesinin ardından şu sorular sorularak üyelerin paylaşımları alınır.

- Planlama yaparken nelere dikkat ettiniz, önemli gördüğünüz noktalar nelerdi?
- Önceki etkinliklerin bu planlamada size nasıl etkileri oldu?
- Bu planlamayı oturumlardan önce yapmış olsaydınız neler farklı olurdu, neden?

5-Üyelerin paylaşımları alındıktan sonra öncelikle etkinlik değerlendirmesi ardından genel olarak süreç değerlendirmesi yapılır. İlerlenen adımlar ve üzerine çalışılan konular özetlenir.

3. Oturumun Değerlendirilmesi

Yapılan iki etkinliğin ardından lider grup oturumunun sonuna gelindiğini ifade eder. Grup lideri oturum özeti yapmadan önce grupla kariyer danışmanlığı programının ikinci oturumuna dair üyelerin görüşlerini almak suretiyle aşağıdaki sorular üyelere sorulur.

- İkinci oturumda size anlamlı gelen şeyler nelerdir?
- İkinci oturumda farklı bulduğunuz şeyler varsa bunlar nelerdir?
- İkinci oturumu genel olarak nasıl değerlendirirsiniz?
- Bu oturumu 1 en düşük, 10 en yüksek olacak şekilde puanlama yapsanız kaç puan verirsiniz?

Ek-2: Çin Parmak Kapanı



Ek-3 Beş Adıma Kariyer Planlama Formu

1. Adım: Kariyer Seçeneklerinizi Belirleyin: Kariyer seçeneklerinizin neler olduğunu belirleyiniz bu kapsamda ilgi alanlarınızı, becerilerinizi vb. değerlendirerek tüm kariyer seçeneklerinizin listesini bu alana yazınız.

2. Adım: Kendinizi Değerlendirin: Öz değerlendirme, nerede durduğunuzu anlamınıza yardımcı olacak ve bu şekilde, ne yapmanız gerektiğine dair daha iyi bir karar verebilirsiniz. Kariyeriniz bağlamında güçlü ve zayıf yönlerinizi düşünerek kendiniz ve kariyerinizle ilgili değerlendirmeleri bu alana yazınız.

3. Adım: Hedefleri Belirleyin: Ulaşmak istediğiniz hedefleri belirleyin. Bu hedefler akla ve mantığa uygun hedefler olmalıdır. Bu, spesifik, ölçülebilir, ulaşılabilir, alakalı ve zamana bağlı olmaları gerektiği anlamına gelir. Hedeflerinizi net bir şekilde belirleyin, bu hedeflerin başarı şansı %50 olmalıdır. Belirlemiş olduğunuz hedefleri bu alana yazınız.

4. Adım Kariyer Eylem Planı: Doğru eylem planını yapmak için seçeneklerinizi artılar ve eksiler listesine bölebilirsiniz. Bu şekilde, neyin sizin üzerinizde olumlu, neyin olumsuz bir etkisi olduğunu bileceksiniz. Ayrıca, gelecekteki sonuçların sizi herhangi bir şekilde etkileyip etkilemeyeceğini de belirtin. Hedeflerinizi doğru belirleyin. Bu hedeflere öncelik verin, böylece onlara ulaşmak için en fazla çabayı gösterebilirsiniz. Yaptığınız planı etkileyen başka faktörler olup olmadığını da belirtin.

Adım 5: Planı Analizi ve Değerlendirilmesi: yapılan planın ne kadar yardımcı olacağını ve planın yardımıyla kendiniz üzerinde daha iyi bir etki yaratmak için neler yapabileceğinizi analiz edin ve değerlendirin.



3. OTURUM

YARATICILIK VE İŞ BİRLİKÇİ ÖĞRENME

AMAÇ: 21. Yüzyıl becerilerinden olan yaratıcılık becerisini geliştirir- iş birlikçi öğrenme ve çalışmayı destekler

SÜRE: 60 dakika

GELİŞİM ALANI: Davranışçı- Sosyal

HEDEF: 21. Yüzyıl becerilerinden olan yaratıcı düşünebilme becerisini geliştirmek, işbirlikçi öğrenme konusunda gelişimlerini somutlaştırmaları sağlamak

KAZANIMLAR:

- Yaratıcı düşünebilme becerisi geliştirir.
- Yaratıcı düşünebilme becerisini hangi durumlarda kullanılacağını kavrar.
- İş birlikçi öğrenme ortamının önemini kavrar.
- İş birlikçi öğrenme ortamı ile zorlukların üstesinden gelebileceğinin önemini kavrar.

ARAÇ- GEREÇ: Kağıt-Kalem

UYGULAYICI İÇİN ÖN HAZIRLIK: Oturumda üyelerden istenilen davranışları kayıt altına almak için gerekli ortamı oluşturmak.

SÜREÇ:

Grup üyelerinin önceki oturumla birlikte kazandığını düşündüğü olumlu gelişmelerin neler olduğu sorularak üyelerin fikirlerini ifade etmeleri grup lideri tarafından beyan edilir. Paylaşımlar sonucunda grup lideri varsa soruları cevaplayarak önceki oturumun özetini yapar. Ardından üçüncü oturum etkinlikleri ile birlikte süreçleri işletilir.

1. Yaratıcı Düşünebilme Becerisinin Geliştirilmesi

Üyelerin 21. Yüzyıl Becerilerinden yaratıcılık becerilerinin gelişimini destekleyerek ilerleyen dönemlerde kariyerleri ile ilgili farklı gelişim göstermesi gereken durumlarda daha işlevsel düşünme ve davranışlarını sağlamak amacıyla bir etkinlik uygulanır.

Etkinlik Adı: HADİ BANA ANLAT

1. Grup lideri tarafından üyelere 21. Yüzyıl becerilerinden yaratıcı düşünme becerisinin ne olduğu, yaratıcı düşünebilen bireylerin karşılaştıkları problem ve olumlu durumlarda neler yaşayabilecekleri ile ilgili ön bilgilendirme yapılır.

2. Yaratıcı düşünebilmenin ne olduğu ve üyelerin yaratıcı düşünebilme becerilerini nasıl geliştirmeleri gerektiği konusunda düşünceleri istenir. Bunun için üyelere 5 dakika zaman verilir.
3. Grup lideri tüm üyelere 6 yaşındaki bir bireyin normalde anlayamayacağı bir kavramı açıklamak üzere bir kavram düşünceleri istenir.
4. Grup lideri 6 yaşındaki bir birey açısından karmaşık olan bu kavramı “*ben 6 yaşındayım bana bunu anlatır mısın?*” sorusunu sorarak üyelere sırası ile anlatmaları istenir.
5. Üyelerden gelen yanıtlar grup lideri tarafından not alınır.
6. Grup lideri üyelerin yaratıcı düşünebilme becerileri ile genel bir değerlendirme yaparak kendi kariyerleri ile ilgili bu süreci düşünceleri ve uyarlamaları istenerek üyelere 5 dakika zaman verilir.
7. Üyelerin paylaşımları alındıktan sonra öncelikle etkinlik değerlendirmesi ardından genel olarak süreç değerlendirmesi yapılır. İlerlenen adımlar ve üzerine çalışılan konular özetlenir.
8. Danışman üyelere ayrı ayrı sürece dair değerlendirme alır ve kendi değerlendirmesini sunarak etkinliği sonlandırır.

2. İş birliği öğrenme

Üyelerin birlikte ortak hareket ederek oluşacak yeni fırsatların farkına varmalarını sağlamak ve işbirliği öğrenmelerini desteklemek amacıyla grup lideri tarafından BEREBER MİYİZ? Etkinliği uygulanır.

Etkinlik Adı: BEREBER MİYİZ?

1. Üyelere son etkinliğe kadar geçen süredeki deneyimleri ve neleri fark ettikleri sorularak başlanır.
2. Üyeler ikişerli gruplara ayrılır
3. Gruplara şehrinde gerçekleştirilecek bir konserin planlama komitesi olarak görev yapacakları söylenir.
4. Komiteler katılımcıların biletlerinden yemeklerine kadar tüm ayrıntıları ile ilgili plan oluşturur.
5. Yapılan plan ve iş birlikleri görev tanımlamaları ile birlikte kağıda yazılır
6. Üyelerin paylaşımları alındıktan sonra öncelikle etkinlik değerlendirmesi ardından genel olarak süreç değerlendirmesi yapılır. İlerlenen adımlar ve üzerine çalışılan konular özetlenir.
7. Grup lideri üyelere ayrı ayrı sürece dair değerlendirme alır ve kendi değerlendirmesini sunarak etkinliği sonlandırır.

3. Oturumun Değerlendirilmesi

Yapılan iki etkinliğin ardından lider grup oturumunun sonuna geldiğini ifade eder. Grup lideri oturum özeti yapmadan önce grupla kariyer danışmanlığı programının üçüncü oturumuna dair üyelerin görüşlerini almak suretiyle aşağıdaki sorular üyelere sorulur.

- Üçüncü oturumda size anlamlı gelen şeyler nelerdir?
- Üçüncü oturumda farklı bulduğunuz şeyler varsa bunlar nelerdir?
- Üçüncü oturumu genel olarak nasıl değerlendirirsiniz?
- Bu oturumu 1 en düşük, 10 en yüksek olacak şekilde puanlama yaparsanız kaç puan verirsiniz?

4. OTURUM

KARİYER KARARININ ÖNEMİ

AMAÇ: Üyelerin hayattaki gerçekliklerin kendi kendine organize olma ve tesadüfi olayların farkındalığını artırır, kendi kariyerleri ile ilgili karar verme süreçlerinde hangi unsurların ne derece etki ettiğini anlar.

SÜRE: 60 dakika

GELİŞİM ALANI: Bilişsel- Duyuşsal.

HEDEF: Üyelerin hayatlarında kendi kendine organize olma ile tesadüfler konularındaki gelişimlerini destekleyerek oturum sonunda kazanımlarını değerlendirmeleri ve hayatlarına etki eden unsurların neler olduğu konularındaki gelişimlerini somutlaştırmalarını sağlamak.

KAZANIMLAR:

- Kariyer süreçlerinde yapıların kendi kendine organize olabilmelerini kavrar.
- Kariyer süreçlerinde tesadüfi gelişen olaylarla ilgili farkındalık kazanır.
- Kariyer süreçlerine etki eden unsurların önem derecesini kavrar.

ARAÇ- GEREÇ: Kağıt-kalem.

UYGULAYICI İÇİN ÖN HAZIRLIK: Oturumda üyelerden istenilen davranışları gerçekleştirebilmeleri için gerekli araç gereçlerin teminini sağlamak ve etkinliklerin gerçekleştirilmesi için grup kontrollerini sağlamak.

SÜREÇ:

Grup üyelerinin önceki oturumdan mevcut oturuma kadar geçen süreç içerisinde grupta kariyer danışmanlığı programı ile edinmiş oldukları kazanımlardan en az birini paylaşmaları istenir. Paylaşımlar grup lideri tarafından değerlendirilir ardından önceki oturumun özeti yapılır ve grup üyelerinin varsa soruları cevaplandırılır.

1. Gerçekliklerin Kendi Kendine Organize Olabilmesi Farkındalığı Oluşturma

Grup üyelerinin hayatlarında düzen ve düzensizliğin birlikte olduğunu, kariyer süreçlerinde tesadüfi olayların önemini fark ettirmek amacıyla bir etkinlik düzenlenir.

Etkinlik Adı: DÜZEN Mİ RASGELE Mİ?

1. Üyelere son etkinliğe kadar geçen süredeki deneyimleri ve neleri fark ettikleri sorularak başlanır.
2. Üyelere boş bir kâğıt ve bir adet kalem verilir.
3. Üyelere 2 dakika zaman verilir ve kendi imzalarını verilen kâğıda atabildikleri kadar atmaları istenir.
4. Verilen sürenin sonunda üyelerin atmış oldukları imzaları incelemeleri ve benzerlikleri ile farklılıkları gözlemlenmeleri istenir.
5. Sonunda imzaların aslında tamamının kendilerine ait olduğu fakat tamamının birbirinden farklılıklarının olduğu konusunda fikir birliği sağlanır.
6. Danışan oturumun sonunda hayatta düzen ve değişimin birlikte var olduğunu dolayısı ile düzen ve rasgeleliğin bir arada olduğunu ifade ederek üyelere farkındalık kazandırılır.

2. Kariyer Kararını Etkileyen Unsurların Önem Derecesini Kavrayabilme

Grup üyelerinin kariyer kararlarını etkileyen unsurlar arasında önem sıralaması yapılabilmesi amacıyla üyelere aşağıdaki etkinlik uygulanır.

Etkinlik adı: HANGİ ÇEMBER DAHA ETKİLİ

1. Üyelere son etkinliğe kadar geçen süredeki deneyimleri ve neleri fark ettikleri sorularak başlanır.
2. Üyelere boş bir kâğıt ve bir adet kalem verilir.
3. Üyelere boş kâğıda farklı büyüklükte iç içe üç adet çember çizmeleri istenir.
4. Çemberlerin içlerine aile, arkadaş, medya, okul, öğretmen vb. gibi üyelerin kendi kariyer süreçlerine etki eden üç unsur yazılması istenir.
5. Çemberlerin içlerine yazılan unsurlardan kariyer kararı vermek zorunda kaldıkları geçmişteki bir olayı düşünerek bu olaya sebep olan unsurun çember üzerinde gösterilmesi istenir.
6. Etkinliğin sonunda danışman üyelerden kararları üzerinde beklenmedik plansız olayların hayatlarında ne gibi etkiler yarattığını fark ettirir. Dolayısı ile üyeler farklı olaylarda farklı süreçlerin etkisini anlamış olur.

3. Oturumun Değerlendirilmesi

Yapılan iki etkinliğin ardından lider grup oturumunun sonuna gelindiğini ifade eder. Grup lideri oturum özeti yapmadan önce grupla kariyer danışmanlığı programının dördüncü oturumuna dair üyelerin görüşlerini almak suretiyle aşağıdaki sorular üyelere sorulur.

- Dördüncü oturumda size anlamlı gelen şeyler nelerdir?
- Dördüncü oturumda farklı bulduğunuz şeyler varsa bunlar nelerdir?
- Dördüncü oturumu genel olarak nasıl değerlendirirsiniz?
- Bu oturumu 1 en düşük, 10 en yüksek olacak şekilde puanlama yapsanız kaç puan verirsiniz?

5. OTURUM

İŞ BULMA KAYGISIYLA BAŞA NASIL BAŞA ÇIKILIR?

AMAÇ: Bireylerin iş bulma kaygısı ile gündelik hayatta karşılaştığı problemlerle ilgili duygusal ve davranışsal başa çıkma düşüncelerinin farkındalığını artırır.

SÜRE: 60 dakika

GELİŞİM ALANI: Bilişsel- Duyuşsal- Davranışsal

HEDEF: Oturum sonucunda danışanların kazanımlarını değerlendirmeleri ve istihdam kaygısını etkileyen problemlerin neler olduğu hakkında düşüncelerini somutlaştırmalarını sağlamak.

KAZANIMLAR:

- İş ve istihdam ile ilgili farkındalık kazanır.
- İş ve istihdamı etkileyen unsurları fark eder.
- İş ve istihdamı engelleyen unsurları fark eder.

ARAÇ- GEREÇ: İş Bulma Kaygısı Değerlendirme Formu (Ek-4) ve kalem.

UYGULAYICI İÇİN ÖN HAZIRLIK: Oturumda üyelerden istenilen davranışları gerçekleştirebilmeleri için gerekli araç gereçlerin teminini sağlamak.

SÜREÇ:

Grup üyelerinin önceki oturumdan mevcut oturuma kadar geçen süreç içerisinde grupla kariyer danışmanlığı programı ile edinmiş oldukları kazanımlardan en az birini paylaşmaları istenir. Paylaşımlar grup lideri tarafından değerlendirilir ardından önceki oturumun özeti yapılır ve grup üyelerinin varsa soruları cevaplandırılır.

1. İş Bulma Kaygısını Değerlendirme

Üyelerin iş bulma kaygılarını en çok etkilediğini düşündükleri bir olayı, bu olayla ilgili bireysel çıkarımları, varsa fiziksel olarak etkilerini ve bu durumla başa çıkabilmek için yapılanları gözlemlemek amacıyla bir etkinlik yapılır.

Etkinlik Adı: İŞ BULMA KAYGISI İLE NASIL BAŞA ÇIKABİLİRİM?

1. Üyelere son etkinliğe kadar geçen süredeki deneyimleri ve neleri fark ettikleri sorularak başlanır.
2. Üyelere Ek- 4 ve bir adet kalem verilir.
3. Üyelere 20 dakika zaman verilir ve iş bulma kaygı değerlendirme formunda bulunan ilgili yerleri doldurmaları istenir.
4. Verilen sürenin sonunda üyelerin doldurmuş olduğu formlar danışman tarafından toplanır.
5. Sonunda danışan tarafından tüm üyelerin doldurmuş oldukları formlar incelenerek onların iş bulma kaygılarını etkileyen unsurlarla ne gibi başa çıkma yolları geliştirdiklerine dair her üye ile ayrı ayrı tartışılır.
6. Danışan oturumun sonunda iş bulma kaygısı ile başa çıkma yollarının neler olduğunu ifade ederek üyelere farkındalık kazandırılır.

2. Oturumun Değerlendirilmesi

Yapılan etkinliğin ardından lider grup oturumunun sonuna geldiğini ifade eder. Grup lideri oturum özeti yapmadan önce grupla kariyer danışmanlığı programının beşinci oturumuna dair üyelerin görüşlerini almak suretiyle aşağıdaki sorular üyelere sorulur.

- Beşinci oturumda size anlamlı gelen şeyler nelerdir?
- Beşinci oturumda farklı bulduğunuz şeyler varsa bunlar nelerdir?
- Beşinci oturumu genel olarak nasıl değerlendirirsiniz?
- Bu oturumu 1 en düşük, 10 en yüksek olacak şekilde puanlama yapsanız kaç puan verirsiniz?

Ek-4: İş Bulma Kaygısı Değerlendirme Formu

Son zamanlarda iş bulma kaygısı ile ilgili sizleri endişelendiren bir durumu düşünerek aşağıdaki tabloyu en soldan başlayarak sırası ile doldurunuz.

İş bulma kaygınızı oluşturan durum nedir?	Bu duruma dair ne gibi çıkarımlarınız oldu?	Bu durumla ilgili neler hissettiniz?	Vücudunuzda herhangi bir değişiklik oldu ise açıkla mısınız.	İş bulma kaygınız ile başa çıkabilmek adına neler yaptınız?

6. OTURUM

KAYGI FARKINDALIĞI

AMAÇ: Bireylerin gelecekteki işleriyle ilgili kaygı ve korkuları ile başa çıkma becerileri geliştirmelerine katkı sağlar.

SÜRE:60 dakika

GELİŞİM ALANI: Bilişsel

HEDEF: Bireylerin iş bulma kaygı ve korkuları hakkında düşüncelerini somutlaştırmalarını sağlamak.

KAZANIMLAR:

- İş bulma kaygısı ile farkındalık oluşturur
- İş bulma korkusu ile ilgili farkındalık oluşturur.
- İş bulma kaygısının hayatın birçok yönünü etkilediğini kavrar.

ARAÇ- GEREÇ: Cümle tamamlama formu, grup lideri tarafından hazırlanan iş bulma kaygı balonu, kalem.

UYGULAYICI İÇİN ÖN HAZIRLIK: Oturumda üyelerden istenilen davranışları gerçekleştirebilmeleri için gerekli araç gereçlerin teminini sağlamak.

SÜREÇ:

Grup üyelerinin önceki oturumdan mevcut oturuma kadar geçen süreç içerisinde grupla kariyer danışmanlığı programı ile edinmiş oldukları kazanımlardan en az birini paylaşmaları istenir. Paylaşımlar grup lideri tarafından değerlendirilir ardından önceki oturumun özeti yapılır ve grup üyelerinin varsa soruları cevaplandırılır.

1. İş bulma kaygısı ile ilgili farkındalık oluşturma

Üyelerin iş bulma kaygılarının zihinlerinde ne anlama geldiğini anlamak ve iş bulma kaygısı ile ilgili farkındalık oluşturmak amacıyla bir etkinlik uygulanır.

Etkinlik Adı: HADİ TAMAMLAYALIM

1. Üyelere son etkinliğe kadar geçen süredeki deneyimleri ve neleri fark ettikleri sorularak başlanır.
2. Üyelere Ek-5 ve bir adet kalem verilir.

3. Üyelere 10 dakika zaman verilir ve cümle tamamlama formunda bulunan boşlukları kendi kariyer eksenlerinde düşünerek doldurmaları istenir.
4. Verilen sürenin sonunda üyelerin doldurmuş olduğu formlar danışman tarafından toplanır.
5. Sonunda grup lideri tarafından tüm üyelerin doldurmuş oldukları formları inceleyerek onların gelecekte işlerini nasıl hayal ettikleri her üye ile ayrı ayrı tartışılır.
6. Grup lideri etkinliğin sonunda üyelerin gelecekte nasıl bir iş hayali kurduklarını, bu hayali kurmalarında ne gibi gerekçelerin olduğunu ifade ederek üyelerin varsa yanlış düşünceleri bunlarla ilgili farkındalık kazandırır.

2. İş bulma kaygısının hayatın birçok alanını etkilediğini kavrama

İş bulma kaygısının dolaylı olarak da kaygının bireylerin hayatına ne gibi etkilerinin olacağını, kaygının hedeflerden nasıl uzaklaştırdığını, kariyer hedef süreçlerini ne düzeyde etkilediği ile ilgili farkındalık oluşturmak amacıyla bir etkinlik uygulanmıştır.

Etkinlik Adı: KAYGI BALONU PATLAMASIN

1. Grup lideri üyelere önceki etkinlikte anlamlı gelen şeylerin ne olduğunu sorar ve üyelere gelen cevaplar değerlendirilir.
2. Üyelere Ek-6 verilir.
3. Üyelere 10 dakika zaman verilir ve Ek-6'daki iş bulma kaygı balonunun etrafındaki küçük dairelere kendilerinin gelecekteki iş başarılarını ve kariyer hedeflerini hangi unsurların etkileyeceğini buralara ayrı ayrı yazmaları istenir.
4. Verilen sürenin sonunda üyelere doldurmuş oldukları formdaki balon ve yazmış oldukları küçük çemberlerin içlerindeki kavramlara odaklanmaları istenir, ardından danışman yanında getirdiği balonu şişirir. Şişen balon ile birlikte bireylerin kaygılarının artması ile hedeflerinden uzaklaştıkları balonun ne kadar çok şişerse yani bireylerin iş bulma kaygılarının ne kadar artarsa hedeflerinden de o kadar uzaklaşacakları ifade edilir.
5. Sonunda grup lideri tarafından tüm üyelerin doldurmuş oldukları formları incelemelerini ve onların gelecekteki işleri ile ilgili kaygılarının hangi düzeylerde olması hangi düzeylerde olmaması gerektiği ile ilgili tartışılarak farkındalık oluşturulur.
6. Grup lideri oturumun sonunda üyelerin iş bulma kaygılarının düzeyleri ile ilgili değerlendirme yapar ve hedeflerin nasıl oluşturulması gerektiği ile ilgili kapnış konuşması yapar ve oturum sonlandırılır.

3. Oturumun Değerlendirilmesi

Yapılan iki etkinliğin ardından lider grup oturumunun sonuna geldiğini ifade eder. Grup lideri oturum özeti yapmadan önce grupta kariyer danışmanlığı programının altıncı oturumuna dair üyelerin görüşlerini almak suretiyle aşağıdaki sorular üyelere sorulur.

- Altıncı oturumda size anlamlı gelen şeyler nelerdir?
- Altıncı oturumda farklı bulduğunuz şeyler varsa bunlar nelerdir?
- Altıncı oturumu genel olarak nasıl değerlendirirsiniz?
- Bu oturumu 1 en düşük, 10 en yüksek olacak şekilde puanlama yapsanız kaç puan verirsiniz?

Üyelerden gelen cevaplar grup lideri tarafından değerlendirildikten sonra oturum sonlandırılır

Ek-5: Cümle Tamamlama Formu

Gelecekteki işim gibidir, çünkü
.....
.....
.....
.....

Gelecekteki işim gibidir, çünkü
.....
.....
.....
.....

Gelecekteki işim gibidir, çünkü
.....
.....
.....
.....

Gelecekteki işim gibidir, çünkü
.....
.....
.....
.....

Gelecekteki işim gibidir, çünkü

.....
.....
.....
.....
.....



Ek 6: İş Bulma Kaygı Balonu



7. OTURUM

İŞ BULMA KAYGISI TASVİRİ

AMAÇ: Üyelerin iş bulma kaygılarını betimleyerek bununla ilgili korku ve yanlış inançları ile başa çıkma becerileri geliştirir.

SÜRE:60 dakika

GELİŞİM ALANI: Bilişsel- Duyuşsal

HEDEF: Etkinlik sonucunda danışanların kazanımlarını değerlendirmeleri ve iş bulma kaygıları ile ilgili korku ve yanlış düşünceleri ile ilgili bireysel başa çıkma becerileri geliştirmelerine katkı sağlayarak farkındalık oluşturmak.

KAZANIMLAR:

- İş bulma kaygıları ile yüzleşir.
- İş bulma kaygısının hayattaki etkisini kavrar.
- İş bulma kaygısı ile ilgili farklı perspektif geliştirir.

ARAÇ- GEREÇ: Ek-7 (İş bulma kaygısı betimleme tablosu), kalem

UYGULAYICI İÇİN ÖN HAZIRLIK: Oturumda üyelerden istenilen davranışları gerçekleştirebilmeleri için gerekli araç gereçlerin teminini sağlamak.

SÜREÇ:

Grup üyelerinin önceki oturumdan mevcut oturuma kadar geçen süreç içerisinde grupta kariyer danışmanlığı programı ile edinmiş oldukları kazanımlardan en az birini paylaşmaları istenir. Paylaşımlar grup lideri tarafından değerlendirilir ardından önceki oturumun özeti yapılır ve grup üyelerinin varsa soruları cevaplandırılır.

1. İş bulma kaygısı tasviri

Üyelerin iş bulma kaygıları ile ilgili zihinlerinde canlandırdıkları, hayal ettikleri şeylerin neler olduğunu teşhis etmek ve bunlarla ilgili nasıl başa çıkma davranışlarının gerçekleştirileceğinin belirlenmesi amacıyla bir etkinlik uygulanır.

Etkinlik Adı: İŞ BULMA KAYGISI NEYE BENZİYOR?

1. Üyelere son oturma kadar geçen süredeki deneyimleri ve neleri fark ettikleri sorularak başlanır.
2. Üyelere Ek-7 ve kalem verilir.
3. Üyelere 30 dakika zaman verilir ve Ek-7’de belirtilen alana iş bulma kaygısı ile ilgili zihinlerinde ne canlandığını resmetmeleri istenir. Üyeler çizime başlamadan önce grup lideri iş bulma kaygısının ne olduğu ve bunu nelerin etkilediği ile ilgili kısaca bir giriş konuşması yapar.
4. Verilen sürenin sonunda üyelere iş bulma kaygısı ile ilgili çizmiş oldukları resmi betimlemeleri istenir ve danışman üyelere çizmiş oldukları resimle ilgili derinlemesine sorular sorar (neden bu resmi çizdin, ne düşündün, seni bu resmi çizmene iten unsurlar neler gibi).
5. Sonunda grup lideri tarafından tüm üyelerin çizmiş oldukları iş bulma kaygısının resimleri incelenir ve onların gelecekteki işleri ile ilgili kaygılarının nasıl oluştuğu, hangi yöntemlerin iş bulma kaygısı ile başa çıkmada daha faydalı olacağı, üyelerin iş bulma kaygılarının temelinde olan şeylerin nasıl geliştiği ile ilgili farkındalık oluşturulur.
6. Grup lideri oturumun sonunda üyelerin iş bulma kaygılarının nasıl oluştuğu ile ilgili değerlendirme yapar.

2. Oturumun değerlendirilmesi

Yapılan etkinliğin ardından lider, grup oturumunun sonuna gelindiğini ifade eder. Grup lideri oturum özeti yapmadan önce grupla kariyer danışmanlığı programının yedinci oturumuna dair üyelerin görüşlerini almak suretiyle aşağıdaki sorular üyelere sorulur.

- Yedinci oturumda size anlamlı gelen şeyler nelerdir?
- Yedinci oturumda farklı bulduğunuz şeyler varsa bunlar nelerdir?
- Yedinci oturumu genel olarak nasıl değerlendirirsiniz?
- Bu oturumu 1 en düşük, 10 en yüksek olacak şekilde puanlama yapsanız kaç puan verirsiniz?

Üyelerden gelen cevaplar grup lideri tarafından değerlendirildikten sonra oturum sonlandırılır.

Ek-7: İş Bulma Kaygısı Betimleme Tablosu

Yönerge: İş bulma ile ilgili hissettiğiniz kaygının resmini aşağıdaki kutunun içine çizin. Çizmiş olduğunuz resmi grup ortamında tartışınız.



8. OTURUM

MESLEKİ DEĞER FARKINDALIĞI

AMAÇ: Mesleki değer farkındalığı oluşturur, tesadüfi kariyer olaylarının önemini kavrar.

SÜRE: 60 dakika

GELİŞİM ALANI: Bilişsel- Duyuşsal

HEDEF: Oturum sonucunda danışanların kazanımlarını değerlendirmeleri ve mesleki değerleri ile ilgili sıralama yapmalarını sağlayarak değer farkındalığı oluşturarak olası bir değer kaybı anında farklı stratejiler geliştirmelerine katkı sağlayarak farkındalık oluşturmak. Kariyer süreçlerini etkileyen tesadüfi gerçeklerin farkındalığını oluşturma.

KAZANIMLAR:

- Mesleki değerlerin önemini kavrar.
- Mesleki değerlerin kaybı halinde yaşanılacak psikolojik travmalara ön hazırlık yapar.
- Meslekleri ile ilgili doğru bilinen yanlışları fark eder.
- Kariyer süreçlerinde gerçeklik algısı oluşturur.

ARAÇ- GEREÇ: Ek-8 (Gerçeklik Farkındalığı Çalışma Kâğıdı), Ek-9 (Mesleki Değer Kartları), kalem, makas.

UYGULAYICI İÇİN ÖN HAZIRLIK: Oturumda üyelerden istenilen davranışları gerçekleştirebilmeleri için gerekli araç gereçlerin teminini sağlamak.

SÜREÇ:

Grup üyelerinin önceki oturumdan mevcut oturuma kadar geçen süreç içerisinde grupla kariyer danışmanlığı programı ile edinmiş oldukları kazanımlardan en az birini paylaşmaları istenir. Paylaşımlar grup lideri tarafından değerlendirilir ardından önceki oturumun özeti yapılır ve grup üyelerinin varsa soruları cevaplandırılır.

1. Mesleki değer farkındalığı

Üyelerin seçmiş oldukları meslekleri ile ilgili değerlerin önemini kavramaları ve bu değerlerden biri veya birkaçının kaybedilmesi halinde ne gibi bilişsel süreçlerin yaşanacağına dair farkındalık oluşturmak amacıyla bir etkinlik düzenlenir.

Etkinlik Adı: HANGİSİ DAHA DEĞERLİ?

1. Üyelere son etkinliğe kadar geçen süredeki deneyimleri ve neleri fark ettikleri sorularak başlanır.
2. Üyelere Ek-9, makas ve kalem verilir.
3. Üyelere 10 dakika zaman verilir ve Ek-9'daki kartları belirtilen şekillerde kesmeleri istenir. Daha sonra üyelere toplamda 7 karta yazılmak üzere kendilerine ait hissettikleri 7 farklı mesleki değeri bu kartlara ayrı ayrı yazmaları istenir.
4. Verilen sürenin sonunda üyelere mesleki değer kartlarından herhangi birini diğerlerinden ayırarak atmaları istenir ve bu değeri kaybettiklerinde neler hissettiklerini ifade etmeleri istenir. Ardından kalan mesleki değer kartlarından herhangi birini daha ayırdıkları diğer kartın yanına atmaları istenir ve bu mesleki değeri kaybedince neler hissettikleri tüm üyelere sorularak grup ortamında tartışmaları istenir. Bu şekilde sırası ile tüm mesleki değer kartları kaybedilmişçesine atılarak tüm üyelerin neler hissettikleri tartışılır ve e son bir tane mesleki değer kartı kalana kadar bu işleme devam edilir. En son mesleki değer kartına sıra geldiğinde bu kartı kaybetmenin üyelere ne duygusal ve bilişsel etkiler yaratacağı hakkında tüm üyelere tek tek konuşulur. Ardından tüm üyelere son mesleki değer kartını da atmaları istenir ve nasıl duygular yaşadıkları var olan mesleki değerlerin önemine vurgu yapılır.
5. Sonunda grup lideri tarafından tüm üyelerin sırası ile atmış oldukları mesleki değer kartlarında kaybettikleri değerlerin yerine her zaman alternatif değerlerin olmasının yaşadıkları kayıpla birlikte duygusal zorlukları daha rahat atlatabilecekleri ve bireylerin kariyerlerinde mesleki değerlerin önemine vurgu yapılır.
6. Grup lideri etkinliğin sonunda üyelerin mesleki değerleri ve bunlara alternatif değerler oluşturulması ile bir konuşma yaptıktan etkinlik sonlandırılır.

2. Gerçeklik Farkındalığı

Üyelerin gerçeklik algılarını fark ederek doğru bilinen yanlışları tespit etmelerine yardımcı olmak amacıyla bir etkinlik uygulanır.

Etkinlik Adı: GERÇEKLİK FARKINDALIĞI

1. Grup lideri tarafından üyelere, Kariyer Danışmanlığında Kaos Kuramı referans alınarak geliştirilen gerçeklik farkındalığı ile ilgili ön bilgilendirme yapılır. Üyelerin etkinlik boyunca kendi kariyerleri ile ilgili doğru bildikleri yanlışlar, yanlış anlamalar ve hatalarını fark etmelerini sağlamak amacıyla oluşturulan çalışma kağıdının tanıtımı yapılır.
2. Üyelere 5 dakika zaman verilerek üniversite hayatı boyunca almış oldukları kararları ve bu kararlardan kendilerince hatalı olarak ifade ettiklerini düşünmeleri istenir.
3. Ardından üyelere araştırmacı tarafından geliştirilen Gerçeklik Farkındalığı Çalışma Kağıdı (Ek-8) verilerek, kağıtta yer alan açık uçlu soruları cevaplamaları istenir ve bunun için 15 dakika süre verilir.
4. Üyelerden gelen cevap kağıtları grup lideri tarafından toplanır ve tüm üyelerin sorulara vermiş oldukları cevaplar neden ve niçin bu yanıtları verdikleri bağlamında değerlendirilir.
5. Grup lideri özellikle üyelerin vermiş oldukları cevaplardan kariyer hatası olarak nitelendirilebilenlere odaklanarak bunların gerekçeleri ile ilgili onları konuşmaya davet eder.
6. Grup lideri üyelere ayrı ayrı sürece dair değerlendirme alır ve kendi değerlendirmesini sunarak etkinliği sonlandırır.

3. Oturumun Değerlendirilmesi

Yapılan iki etkinliğin ardından lider grup oturumunun sonuna gelindiğini ifade eder. Grup lideri oturum özeti yapmadan önce grupla kariyer danışmanlığı programının sekisizinci oturumuna dair üyelerin görüşlerini almak suretiyle aşağıdaki sorular üyelere sorulur.

- Sekizinci oturumda size anlamlı gelen şeyler nelerdir?
- Sekizinci oturumda farklı bulduğunuz şeyler varsa bunlar nelerdir?
- Sekizinci oturumu genel olarak nasıl değerlendirirsiniz?
- Bu oturumu 1 en düşük, 10 en yüksek olacak şekilde puanlama yapsanız kaç puan verirsiniz?

Üyelerden gelen cevaplar grup lideri tarafından değerlendirildikten sonra oturum sonlandırılır.



Ek-8: Gerçeklik Farkındalığı Çalışma Kağıdı

Sonucunu düşünmeden vermiş olduğunuz kararlar var mı, varsa detaylandırır mısınız.

Hayatınızı derinden etkileyen büyük bir olay yaşadınız mı, yaşadıysanız bu olayı açıklar mısınız.

Doğru veya hatalı bir karar verirken sezgilerinizin yeri ve önemi nedir?

Kariyerinizle ilgili bilgilerinizin önemi ve gelecekteki olaylarla ilgili belirsizlik konularında düşünceleriniz nelerdir?

Kariyer hedefi belirlerken güçlü ve zayıf olarak nitelendirdiğiniz yönleriniz nelerdir?

Kariyerinizle ilgili gerçekleri çaptırdığınız durumlar yaşadınız mı?

Kariyerinizle ilgili risk almayı nasıl değerlendirirsiniz?

Ek- 9: Mesleki Değer Kartları



9. OTURUM

KARİYER KARARI FARKINDALIĞI

AMAÇ: Üyelerin kariyerleri ile ilgili örnek önemli bir kariyer kararının olası faydaları ve riskleri ile ilgili farkındalık oluşturur. Üyelerin iş bulma imkanlarında hangi düzeyde olduklarını belirler.

SÜRE: 60 dakika

GELİŞİM ALANI: Bilişsel- Duyuşsal

HEDEF: Üyelerin ilerleyen zamanlarda bireysel olarak kariyer kararları alırken nasıl bir yaklaşım geliştirebilecekleri hususunda farkındalık kazanmalarını sağlamak ve üyelerin iş bulma olanaklarından faydalanmakta ne düzeyde olduklarını belirlemek.

KAZANIMLAR:

- Kariyer kararlarının önemini kavrar.
- Olası bir kariyer kararının fayda ve risklerini kavrar.
- İş bulma süreçlerini kavrar.
- İş bulma olanaklarından ne ölçüde faydalandığını fark eder.

ARAÇ- GEREÇ: Ek-10 (Kariyer Kararı Çalışma Kâğıdı), Ek-11 (İş Bulma Yıldızı), kalem.

UYGULAYICI İÇİN ÖN HAZIRLIK: Oturumda üyelerden istenilen davranışları gerçekleştirebilmeleri için gerekli araç gereçlerin teminini sağlamak.

SÜREÇ:

Grup üyelerinin önceki oturumdan mevcut oturuma kadar geçen süreç içerisinde grupla kariyer danışmanlığı programı ile edinmiş oldukları kazanımlardan en az birini paylaşmaları istenir. Paylaşımlar grup lideri tarafından değerlendirilir ardından önceki oturumun özeti yapılır ve grup üyelerinin varsa soruları cevaplandırılır.

1. Kariyer kararı farkındalığı

Üyelerin vermiş oldukları bir kariyer kararının gelecekte onları nasıl etkileyeceğini belirleyerek, bu durumun olumlu ve olumsuz yönlerini teşhis etmek adına bir etkinlik uygulanır.

Etkinlik Adı: KARİYER KARARLARIM NELER?

1. Üyelere son etkinliğe kadar geçen süredeki deneyimleri ve neleri fark ettikleri sorularak başlanır.
2. Üyelere Ek-10 ve kalem verilir.
3. Üyelere 20 dakika zaman verilir ve Ek-10'da belirtilen alana önemli bir kariyer kararını yazmaları istenir. Ek-10'da ifade edildiği üzere vermiş oldukları kariyer kararlarının olumlu ve olumsuz olarak 1. ve 2. seçeneklere yazmaları istenilir. Ardından üyelere bu seçeneklerin faydaları ve risklerinin değerlendirilerek ilgili alanlara yazmaları istenir.
4. Verilen sürenin sonunda üyelere yazmış oldukları kariyer kararlarını bireysel olarak grup ortamında değerlendirmeleri istenir.
5. Sonunda grup lideri tarafından tüm üyelerin yazmış oldukları kariyer hedeflerinin olumlu ve olumsuz sonuçları ile riskler ve faydaları tartışılarak gelecekte alacakları kariyer kararlarında nasıl bir yol izlemeleri gerektiği hakkında farkındalık oluşturulur.
6. Grup lideri etkinliğin sonunda üyelerin kariyer kararlarını nasıl verecekleri ile ilgili değerlendirme yapar kapanış konuşmasının ardından etkinlik sonlandırılır.

2. İş bulma süreci farkındalığı

Üyelerin iş bulma süreçlerine dair algılarının gelişimi desteklemek ve mevcut durumda iş ve istihdam piyasasında iş bulmaya olan konumlarını belirlemek amacıyla bir etkinlik düzenlenir.

Etkinlik Adı: İŞ BULMA SÜRECİNDE NEREDEYİM?

1. Üyelere son etkinliğe kadar geçen süredeki deneyimleri ve neleri fark ettikleri sorularak başlanır.
2. Üyelere Ek-11 ve kalem verilir.
3. Üyelere 10 dakika zaman verilir ve Ek-11'de belirtilen iş bulma yıldızında bireylerin iş bulmalarında etkili olan unsurlardan kendilerinde hangi miktarda bulunduğu ile ilgili formda belirtilen puanlama sistemine göre puanlama yapmaları istenir. Söz konusu iş bulma yıldızının imkanlarının toplam puanı 50 olarak uygulayıcı tarafından belirlenmiştir. Etkinliğe katılan üyelerin her bir yıldızın köşesinde belirtilen iş bulmayı kolaylaştırıcı imkanlara ne ölçüde yakın olduğu belirlenecektir.
4. Verilen sürenin sonunda üyelere puanlamış oldukları iş bulma yıldızını bireysel olarak grup ortamında değerlendirmeleri istenir.
5. Sonunda grup lideri tarafından tüm üyelerin ortalamaları 25 puanın altında olanların durumları analiz edilerek eksik yönlerinin geliştirilmesi için telkinde bulunulur.
6. Grup lideri oturumun sonunda üyelerin iş bulma imkânları ile ilgili değerlendirme yapar kapanış konuşmasının ardından etkinlik sonlandırılır.

3. Oturumun Değerlendirilmesi

Yapılan iki etkinliğin ardından lider grup oturumunun sonuna geldiğini ifade eder. Grup lideri oturum özeti yapmadan önce grupla kariyer danışmanlığı programının dokuzuncu oturumuna dair üyelerin görüşlerini almak suretiyle aşağıdaki sorular üyelere sorulur.

- Dokuzuncu oturumda size anlamlı gelen şeyler nelerdir?
- Dokuzuncu oturumda farklı bulduğunuz şeyler varsa bunlar nelerdir?

- Dokuzuncu oturumu genel olarak nasıl değerlendirirsiniz?
- Bu oturumu 1 en dūřuk, 10 en yūksek olacak řekilde puanlama yapsanız kaç puan verirsiniz?

Ūyelerden gelen cevaplar grup lideri tarafından deęerlendirildikten sonra oturum sonlandırılır.



Ek-10: Kariyer Kararı Çalışma Kâğıdı

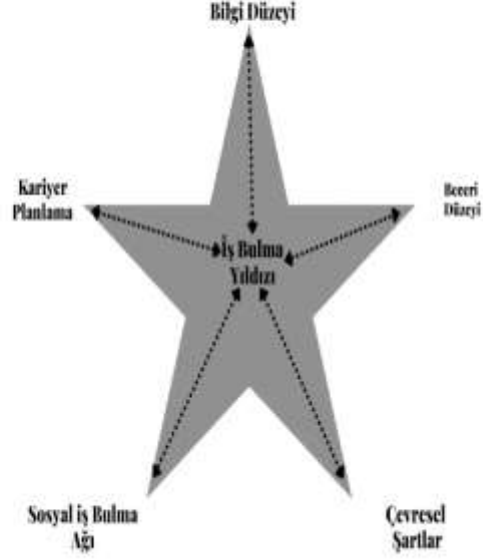
Yönerge: Gelecek kariyerinizi etkileyeceğini düşündüğünüz kararlarınızı karar ifadesi bölümüne, olması ve olmaması durumundaki risk ve faydaları ilgili yerlere yazınız.

Kariyer Karar İfadesi:

1.Seçenek	
Riskler	Faydalar

1.Seçenek	
Riskler	Faydalar

Ek-11: İş Bulma Yıldızı



Şekildeki OK bireylerin iş bulma yıldızını çevreleyen unsurlar için en küçük:1 en büyük:10 olacak şekilde puanlaması için tasarlanmıştır

10. OTURUM

PROGRAMI SONLANDIRMA

AMAÇ: Grupla kariyer danışmanlığı programını sonlandırma.

SÜRE: 60 dakika

GELİŞİM ALANI: Bilişsel

HEDEF: Grupla kariyer danışmanlığı programını sonlandırmak ve programı genel olarak değerlendirmek. Grupla kariyer danışmanlığı programının son oturumunda üyelerin kariyer hedeflerini belirlemek.

KAZANIMLAR:

- Grupla kariyer danışmanlığı programının genel değerlendirmesini yapar.
- Grupla kariyer danışmanlığı programından elde edilen olumlu durumları ifade eder.
- Kariyer hedeflerini kazanılan deneyimlerle oluşturur.
- Grupla kariyer danışmanlığı programından pozitif duygu ve düşüncelerle ayrılır.

ARAÇ- GEREÇ: Ek-12 (İş Hayatı için kariyer hedef tablosu), Ek-13 (Grupla kariyer danışmanlığı programı değerlendirme formu), kalem.

UYGULAYICI İÇİN ÖN HAZIRLIK: Oturumda üyelerden istenilen davranışları gerçekleştirebilmeleri için gerekli araç gereçlerin teminini sağlamak.

SÜREÇ:

Grup üyelerinin önceki oturumdan mevcut oturuma kadar geçen süreç içerisinde grupla kariyer danışmanlığı programı ile edinmiş oldukları kazanımlardan en az birini paylaşmaları istenir. Paylaşımlar grup lideri tarafından değerlendirilir ardından önceki oturumun özeti yapılır ve grup üyelerinin varsa soruları cevaplandırılır.

1. Grupla kariyer danışmanlığı programını değerlendirme

Lider üyelere grupla kariyer danışmanlığı programı değerlendirme formu (Ek-12)'nu dağıtır. Üyelere formu incelemeleri için 5 dakika süre verilir. Sonrasında üyeler formu doldurmadan önce grup lideri programın gelişimi açısından üyelerin görüşlerinin önemini hatırlatır. Grup lideri ilgili formun üyeler tarafından doldurulmasını sağlar.

2. Grupla kariyer danışmanlığı programından elde edilen kazanımları ifade etme

Grup lideri üyelere grupla kariyer danışmanlığı programı süresince kendi kazanımlarını beyan eder. Ardından üyelere birer adet kağıt ve kalem dağıtıp yeterli süre vererek grupla kariyer danışmanlığı süresince edindikleri bireysel gelişim ve kazanımları yazmaları istenir. Belirtilen işlem üyeler tarafından gerçekleştirildikten sonra tüm üyelerin yazmış oldukları bireysel kazanımlarını sırası ile okumaları istenir. Yapılan paylaşımların ardından lider özetleme yapar ve ardından tüm üyelere teşekkür eder.

3. Program neticesinde olumlu kariyer hedefleri oluşturma

Grup üyelerinin iş bulma kaygısı ile ilgili geliştirilen grupla kariyer danışmanlığı programındaki kişisel gelişimlerinin farkına varmaları amacıyla bir etkinlik uygulanır.

Etkinlik Adı: HEDEFİM NE?

1. Üyelere son oturma kadar geçen süredeki deneyimleri ve neleri fark ettikleri sorularak başlanır.
2. Üyelere Ek-12 ve kalem verilir.
3. Üyelere 20 dakika zaman verilir ve Ek-12’de belirtilen alana önemli bir kariyer hedeflerini yazmaları istenir. Ek-12’de ifade edildiği üzere kariyer hedeflerini kısa, orta ve uzun vadeli olacak şekilde belirtilen tabloya yazmaları istenir
4. Verilen sürenin sonunda üyelerin yazmış oldukları kariyer hedeflerini bireysel olarak grup ortamında değerlendirmeleri istenir.
5. Sonunda grup lideri tarafından tüm üyelerin yazmış oldukları kariyer hedeflerinin olumlu ve olumsuz sonuçları tartışılarak gelecekte alacakları kariyer kararlarında nasıl bir yol izlemeleri gerektiği hakkında farkındalık oluşturulur.
6. Grup lideri oturumun sonunda üyelerin kariyer hedeflerini nasıl verebilecekleri ile ilgili değerlendirme yapar kapnış konuşmasının ardından oturum sonlandırılır.

Ek-12: İş Hayatı için kariyer hedef tablosu

İsim- Soyisim:

Tarih:

Kısa vadeli hedefler

Orta vadeli hedefler

--

Uzun vadeli hedefler

Ek-13: Grupla kariyer danışmanlığı programı değerlendirme formu

1. Grupla kariyer danışmanlığı programının tamamlanması ile ilgili fikir ve hisleriniz nelerdir?

2. Grupla kariyer danışmanlığı programının tamamını düşündüğünüzde ne gibi faydalar gözlemlemektesiniz?

3. Grupla kariyer danışmanlığı programına katılım amaçlarınızı 1 ile 10 arasında puanlama yapsanız ne ölçüde gerçekleştirir? (en düşük 1, en yüksek 10)

4. Grupla kariyer danışmanlığı programının daha etkili olabilmesi için ne gibi önerileriniz olabilir?

5. Grupla kariyer danışmanlığı programını diğer arkadaşlarınıza tavsiye eder misiniz? (en düşük 1, en yüksek 10 olacak şekilde puanlayınız)

Ek-2. Kişisel Bilgi Formu ve İş Bulma Kaygısı Ölçeği Örnek Maddeleri

Değerli katılımcılar,

Bu araştırmada Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı'nda Prof. Dr. Selahattin Avşaroğlu danışmanlığında yürütülen "Grupla Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Programının Üniversite Öğrencilerinin İş Bulma Kaygılarına Etkisi" başlıklı doktora tez çalışmasının deneysel işlemlerinin ve geliştirilen programın etkinliğinin test edilmesi amaçlanmaktadır. Mevcut doktora tezi yarı deneysel araştırma olarak tasarlanmış ve Grupla Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Programı toplamda 10 oturum olacak şekilde gerçekleştirilecektir. Grupla Kariyer Danışmanlığı Programı yüz yüze yapılacak olup katılımcıların uygun zamanlarına göre ayarlaması yapılacaktır. Dolayısı ile programa katılımın zorunlu haller dışında aksatılmaması önem arz etmektedir.

Bu araştırmada araştırmacı tarafından geliştirilen İş Bulma Kaygısı Ölçeği veri toplama aracı olarak kullanılacaktır. İş Bulma Kaygısı Ölçeği toplamda 20 maddeden oluşmaktadır ve her maddede kendinize en uygun seçeneği 1(kesinlikle beni yansıtmıyor)'den 5(tamamen beni yansıtmıyor)'e kadar olacak şekilde işaretleyiniz.

Araştırmada deney ve kontrol gruplarının oluşturulması amacıyla adınız ve iletişim bilgilerinizle birlikte İş Bulma Kaygısı Ölçeği cevapları istenecektir. Bu bilgiler bilimsel amaç ve etik değerlere uygun olarak veriler gizli tutulacaktır. Bu veriler kesinlikle üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır.

Katılımınız için teşekkür ederim.

1. Araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul ediyorum ()
2. Cinsiyetiniz Kız (). Erkek ()
3. Bölümünüz
4. İletişim bilginiz

İş Bulma Kaygısı Ölçeği Örnek Maddeleri

Üniversite öğrencilerinin bir takım problemleri olmakla birlikte en çok yaşadığı problemlerin başında iş bulma kaygısı gelmektedir. Her öğrencinin iş bulma kaygısı ile ilgili kendine ait bir takım düşünceleri vardır. Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyarak kendinizce değerlendirerek size en yakın olan seçeneği işaretleyiniz. Sorular (1) Kesinlikle Beni Yansıtıyor ve (5) Beni Tamamen Yansıtıyor şeklinde beş derecelidir. Şimdiden teşekkür ederim.

1= Kesinlikle Beni Yansıtıyor, 5=Beni Tamamen Yansıtıyor

2. İş bulma sürecinin uzaması durumunda çevremden beni kınamasından çekiniyorum.
4. Ülkedeki şartlar nedeniyle istediğim bir işe giremememe endişesi yaşıyorum.
7. Dini hassasiyetlerime uygun bir iş bulamayacağımdan endişe ediyorum.
10. Çevremdekilerin bu meslekte iş bulamayacağıma düşünmesi beni endişelendiriyor.
13. Kariyerimi planlayamamak iş bulma konusunda beni kaygılandırıyor.
16. Torpilim olmadığı için işe giremeyeceğimden endişeleniyorum.
20. Yayınlanan işsizlik oranları iş bulma konusunda beni kaygılandırıyor.

Ek-3. Etik Kurul Raporu



NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU
BAŞKANLIĞI
ETİK KURUL KARARI

Etik Kurul Toplantı Tarihi/Sayısı ve Karar No	Tarih :09/12/2022 Toplantı Sayısı:13 Karar No :2022/435
Araştırmanın Başlığı	Grupla Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Programının Üniversite Öğrencilerinin İş Bulma Kaygısına Etkisi
Sorumlu Araştırmacı	Prof. Dr. Selahattin AVŞAROĞLU
Yardımcı Araştırmacı	Lisansüstü Öğrenci Emre Emrullah BOĞAZLIYAN
Etik Kurul Kararı	12010 sayılı başvuru Etik Kurul tarafından değerlendirilmiş olup, başvurunun bilimsel araştırma etiği açısından “Uygun” olduğuna karar verilmiştir.