T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİMDE PSİKOLOJİK HİZMETLER ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK PROGRAMI

POLİS AKADEMİSİ ÖĞRENCİLERİNE YÖNELİK KARİYER UYUMU PROGRAMININ ETKİLİLİĞİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sümeyra ÖMEROĞLU

Ankara
Ocak, 2014

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİMDE PSİKOLOJİK HİZMETLER ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK PROGRAMI

POLİS AKADEMİSİ ÖĞRENCİLERİNE YÖNELİK KARİYER UYUMU PROGRAMININ ETKİLİLİĞİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sümeyra ÖMEROĞLU

Danışman
Doç. Dr. Serap NAZLI

Ankara
Ocak, 2014

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Bu çalışma jürimiz tarafından Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı'nda YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan …….....

Üye …..…….

Üye …..…….

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

…./…./2014

İmza

Prof. Dr. İsmail GÜVEN

Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

Ülkemizde Güvenlik hizmetlerinden sorumlu Emniyet Teşkilatı mensuplarının da görevlerini en iyi şekilde yerine getirebilmeleri için, mesleki yaşamlarıyla uyum içerinde olmaları gerekmektedir. Meslek yaşamıyla uyum içerisinde olmanın yolu da, mesleğe geçiş dönemi olan mesleğin ilk yıllarında gerekli kariyer uyumuna sahip olmaktır. Kariyer uyumu, bireyin bir mesleki role hazırlanırken ya da o role girmek üzereyken karşılaşması muhtemel gelişimsel görevleriyle başa çıkmaya hazır olmasının yanı sıra mesleğin kendisinden ya da çalışma şartlarından kaynaklanan beklenmeyen değişimlerle başa çıkmaya hazır olma gücünü açıklar. Bu araştırma çerçevesinde Polis Akademisi öğrencilerine yönelik hazırlanan kariyer uyumu psikoeğitim programının etkililiği değerlendirilmiştir. Araştırma ile öğrencilerin gelecekteki kariyerlerine ilişkin bilgi ve becerileri arttırılarak kariyer uyumlarını geliştirmek amaçlanmıştır.

Bu araştırmanın gerçekleştirilmesinde birçok kişinin emeği bulunmaktadır. Öncelikle, tez çalışmam süresince sevgisiyle bana güç veren, sabrı ve anlayışı ile bu tezi bitirmemde beni motive eden hayat yoldaşım, sevgili eşim Nurettin Burak Ömeroğlu'na ve varlığı ile yaşamımıza güzellikler katan canım oğlum Tarık Ömeroğlu'na sonsuz sevgi ve teşekkürler. Onlar olmadan bu çalışma asla tamamlanamazdı.

Benim bu günlere gelebilmemde maddi ve manevi desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen, yaşamımım her anında yanımda olan ve olacaklarına inandığım, yaşam rehberlerim, sevgili annem İnci DİLBER ve sevgili babam Müstecep DİLBER' e sonsuz sevgi ve teşekkürler. İyi ki varsınız.

Bu araştırmanın konusunun belirlenmesinden tezin tamamlanmasına kadar geçen tüm süreçte bana yol gösteren, beni motive eden, bana zaman ayırıp tüm sorularıma sabırla cevap veren, destekleyici yardım ve önerilerini esirgemeyerek, titizlikle yanımda olan değerli hocam ve tez danışmanım Serap Nazlı'ya şükranlarımı sunarım.

Psikoeğitim programına katılımlarıyla çalışmama katkı sağlayan değerli Polis Akademisi 68. Dönem mezunları kardeşlerime ve tezimin deneysel işlem sürecinde grubun oluşumunda ve devamlılığında bana destek olan, gösterdiği gayret ve fedakârlıklardan ötürü değerli meslektaşım ve sevgili kardeşim Gürani AKBAŞ'a teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak tezimin basım işlemlerinde ve enstitüyle bağlantı kurma sürecinde desteklerini esirgemeyen mesai arkadaşım ve kardeşim Emrah İÇTÜZER'e teşekkürlerimi sunarım.

Bu araştırma TUBİTAK 1001 Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Projelerini Destekleme Programı desteği ile gerçekleştirilmiştir. Tübitak'a proje ve tezim sürecinde verdiği burs desteği için teşekkür ederim.

Sümeyra ÖMEROĞLU

ÖZET

POLİS AKADEMİSİ ÖĞRENCİLERİNE YÖNELİK KARİYER UYUMU PROGRAMININ ETKİLİLİĞİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

ÖMEROĞLU, Sümeyra

Yüksek Lisans, Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Serap NAZLI

Ocak 2014, xii + 158 sayfa

Bu araştırmanın temel amacı, kariyer uyumu psikoeğitim programının mesleğe geçiş aşamasındaki öğrenciler üzerindeki etkilerinin araştırılmasıdır. Araştırma, tek gruplu ön-test, son-test ve izleme modeline dayalı tek gruplu deneysel çalışmadır. Araştırma, 2012-2013 eğitim-öğretim yılında Polis Akademisi 4. sınıfta öğrenim görmekte olan 15 öğrencinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada tek grup ön-test, son-test, izleme deseni kullanılmıştır. Öğrencilerin kariyer uyumu araştırmanın bağımlı değişkenidir. Bağımsız değişken ise öğrencilere uygulanan kariyer uyum psikoeğitim programıdır. Deney grubuna her biri ortalama 90 dakika süren 8 oturumluk kariyer uyum psikoeğitim programı uygulanmıştır. Hazırlanan programının kazanımları Welman ve Moore'un taksonomisi dikkate alınarak algılama ve kavrama düzeyinde belirlenmiştir. Programın içerik öğesinde kendini tanıma, mesleği tanıma, mesleki rol ve sorumluluklar, karar verme aşamaları, problem (sorun) çözme stratejileri ve yöntemleri, planlama ve hedef belirleme konularına yer verilmiştir. Program süreci 90 dakikalık oturumlar halinde düzenlenip, oturumlara bir önceki oturumun özeti yapılarak başlanmış, her oturumda kısa bir teorik bilgi verme bölümü bulunmuş ve eğitimci tarafından 10-15 dakika oturumun amaçları doğrultusunda konuyla ilgili bilgilendirme yapılmıştır.

Ayrıca verilmiş olan bilgiler sonrasında anlatılanların pekiştirilebilmesi için araştırmacı tarafından ilgili formlar düzenlenmiş ve rol oynama etkinlikleri, paylaşılan bilgilere görsel resim ve video desteği sağlanmış ve oturum sonlarında öğrenilen bilgilerin pekiştirilmesini sağlayacak nitelikte bireysel ya da grupla yapılabilecek ödevler verilmiştir ve diğer oturumun başında 5-10 dakika ödevler konusunda tartışılmıştır. Deneysel işlemin bitişinden sonra son-test ölçümleri, deneysel işlemin tamamlanmasından 2 ay sonra ise izleme testi ölçümleri yapılmıştır. Deney grubunun ön-test, son-test ve izleme testi sonuçları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı "Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi" ile kontrol edilmiştir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak kariyer uyum düzeylerini ölçmek için, Kalafat (2012) tarafından Türkçe diline uyarlaması yapılan Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL) kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS 16.0 programında çözümlenmiştir. Ayrıca öğrencilerin program ve lider hakkındaki görüşlerini değerlendirmek amacıyla lider tarafından hazırlanan Kariyer Uyumu Psikoeğitim Programı Değerlendirme Formu kullanılmıştır. Değerlendirme Formu verileri ise öğrencilerin maddelere verdikleri yanıtların frekans ve yüzde değerlerine göre değerlendirilmiştir.

Araştırmanın sonucunda araştırmacı tarafından geliştirilen kariyer uyum psikoeğitim programının öğrencilerin kariyer uyumlarını anlamlı bir düzeyde arttırdığı görülmüştür. Sonuçlar, kariyer uyumu, kariyer olgunluğu ve mesleki grup rehberlik programları ile ilgili literatür göz önünde bulundurularak yorumlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Uyum Psikoeğitim Programı, Kariyer Uyumu.

Not: Çalışma TUBİTAK 111K175 numaralı proje kapsamında yapılmıştır.

ABSTRACT

THE ASSESMENT OF EFFECTİVENESS CAREER ADAPTABİLİTY PROGRAMS FOR POLİCE ACADEMY STUDENTS

ÖMEROĞLU, Sümeyra

M. A. Thesis, Department of Psychological Services in Education

Guidance and Psychological Counceling Program

Councelor: Serap Nazlı Assoc. Prof.

January 2014, xii + 158 pages

The main aim of this research is to investigate the impact of career adaptability psychoeducation program career adaptabilities. Research is an experimental study based on a single group pretest-posttest and follow up model. The research was carried out in the 2012-2013 academic year with the participation of 15 student, who study the fourt grade in Faculty of Security Sciences in Police Academy.

In the research, one group pre-test, post-test and monitoring design has been used. The dependent variable of the research is students' career adaptabilities. The independent variable of the research is career adaptability psychoeducation program which was applied to the students. A career psychoeducation program, consisted 8 sessions, each of them lasted for 90 minutes, has been applied to experimental group. The acquirements of the prepared career psychoeducation program have been determined by taking into account Welman and Moore's taxonomy. Self-knowledge, knowledge of the profession, professional roles and responsibilities, in establishment and public communacition skills, stages of the decision-making, problem-solving strategies, planning and goal setting are the contents of the program. The program process has been organized in the form of 90 minutes sessions,

each session has been initiated by a summary of the previous one, students have been informed about the sessions. After the addition, the information that is given to reinforce the role-playing activities organized and related forms, images, pictures and video support are provided to shared information. The sessions have been completed with individual or group homework and at the beginning of the other session assignments were discussed about 5-10 minutes. Posttest measurements have been made after the end of the experimental activity and two months later follow up test measurements have been made. Whether there is a significant difference between experiment group's pretest, posttest and follow up test have been checked by "Wilcoxon Signed Rank Test" .

In the research, Career Future Scale, that was developed by Kalafat (2012) have been used to messure career adaptability. The data obtained have been analyzed by SPSS 16.0 program.

At the end of the research, career psychoeducation program, which was developed by the researcher, increased students' career adaptabilities significantly. The results are interpreted by considering the literature on career adaptability, career maturity and professional group guidance programs.

Key Words: Career Adaptabilities Psychoeducation Program, Career Adapt.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI ..... İ

ÖNSÖZ ..... İİ

ÖZET ..... İV

ABSTRACT ..... Vİ

ŞEKİLLER LİSTESİ X

ÇİZELGELER LİSTESİ ..... Xİ

EKLER LİSTESİ ..... Xİİ

BÖLÜM

1. GİRİŞ 13
   - Problem 13
   - Araştırmanın Amacı 19
   - Önem 20
   - Sınırlılık 21
   - Tanımlar ve Kısaltmalar 21

2. KARİYER UYUMU KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR 22
   - Kariyer Gelişim İle İlgili Kuramsal Çerçeve 22
     - Super Kariyer Gelişimi Kuramı 23
     - Super'in Varsayımları ve Temel Kavramları 24
     - Super'in Benlik Kavramı 26
     - Super'in Yaşam Boyu-Yaşam Alanı Kavramı 26
     - Kariyer Olgunluğu 27
   - Kariyer Uyumu İle İlgili Kuramsal Çerçeve 29
   - Kariyer Yapılandırma Kuramı 30
   - Kariyer Uyumu İle İlgili Araştırmalar 37

Kariyer Uyumu İle İlgili Yurtiçinde ve Yurtdışında Yapılmış Betimsel Araştırmalar 38
Kariyer Uyumu İle İlgili Yurtiçinde ve Yurtdışında Yapılmış Deneysel Araştırmalar 47

3. YÖNTEM 50
Araştırma Modeli 50
Çalışma Grubu 51
Kariyer Uyumu Psikoeğitim Programı 51
Veri Toplama Araçları 56
Deneysel İşlemler ve Verilerin Toplanma Süreci 60
Verilerin Analizi 69

4. BULGULAR 70
Öğrencilerin Kariyer Uyumlarına ilişkin Denencelerin Test Edilmesi 70
ÖğrencilerinPsikoeğitim Programını Değerlendirmesi.....65

5. TARTIŞMA VE YORUM 79
Polis Akademisi 4. Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Uyumlarına İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumu 79

6. SONUÇ VE ÖNERİLER..... 84
Sonuç..... 84
Öneriler 84

KAYNAKÇA 87

EKLER 98

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Kariyer Uyumluluğu Yapısının Boyutları ve İlgili Gelişimsel Görevler 34

Tablo 2. Uyum Performansının 8 Boyutunun Tanımları 36

ÇİZELGELER LİSTESİ

Çizelge 1. Araştırma Deseni 50
Çizelge 2. Deney Grubunun Kariyer Uyumu Alt Ölçeği Ön-Test ve Son-Test Puanlarına İlişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi Sonuçları 71
Çizelge 3. Deney Grubunun Kariyer Uyumu Alt Ölçeği Son-Test ve İzleme Testi Puanlarına İlişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi Sonuçları 71
Çizelge 4. Deney Grubunun Kariyer İyimserliği Alt Ölçeği Ön-Test ve Son-Test Puanlarına İlişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi Sonuçları 72
Çizelge 5. Deney Grubunun Kariyer İyimserliği Alt Ölçeği Son-Test ve İzleme Testi Puanlarına İlişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi Sonuçları 73
Çizelge 6. Deney Grubunun İş Piyasasına İlişkin Algıladıkları Bilgi Alt Ölçeği Ön-Test Ve Son-Test Puanlarına İlişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi Sonuçları 74
Çizelge 7. Deney Grubunun İş Piyasasına İlişkin Algıladıkları Bilgi Alt Ölçeği Son-Test Ve İzleme Testi Puanlarına İlişkin 75
Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi Sonuçları 75
Çizelge 8. Deney Grubunun Kariyer Geleceği Ölçeğinden Aldıkları Ön-Test, Son-Test Ve İzleme Testi Ortalama Puanları ve Standart Sapma Değerleri 76
Çizelge 9. Deney Grubunun Kariyer Geleceği Ölçeği Ön-Test Ve Son-Test Toplam Puanlarına İlişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar 76
Testi Sonuçları 76
Çizelge 10. Deney Grubunun Kariyer Geleceği Ölçeği Son-Test ve İzleme Testi Toplam Puanlarına İlişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi Sonuçları 77
Çizelge 11. Deney Grubunun Kariyer Uyumu Psikoeğitim Programı Değerlendirme Formu İçin Frekens Ve Yüzdelik Değerleri 77

EKLER LİSTESİ

EK-1. KARİYER UYUMU PSİKOEĞİTİM PROGRAMI PLANI 99
EK-2. KARİYER UYUMU PSİKOEĞİTİM PROGRAMI 102
EK-3. PROGRAMA KATILIM BELGESİ..... 117
EK-4. KARİYER UYUMU PSİKOEĞİTİM PROGRAMI DEĞERLENDİRME FORMU..... 119
EK-5. PROGRAMA İLİŞKİN BAZI ÖRNEK DEĞERLENDİRMELER..... 119
EK-5. KARİYER GELECEĞİ ÖLÇEĞİ 121

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi, amacı, önemi, sınırlılığı ve tanımları yer almaktadır.

1.1. Problem

Kariyer kavramı, günlük yaşam ve iş ortamında oldukça sık kullanılan bir kavramdır. Farklı açılardan farklı yaklaşımlarla tanımlanan ve genel olarak çalışma yaşamından soyutlanamayan ve çalışma yaşamıyla birlikte kullanılan kariyer kavramı sözlük anlamı itibariyle, "çalışma yaşamında ilerleme sağlayıcı bir başarı elde edebilmek amacıyla bireyin izlediği yol, süreç veya çalıştığı alan" şeklinde tanımlanmakta ve kariyer sözcüğü kimi zaman meslek sözcüğü yerine kullanılmaktadır (Şimşek ve diğerleri, 2004). Kuzgun'a (2006) göre kariyer, bir ömür boyu yaşanan olaylar dizisi, mesleklerin ve diğer yaşam rollerinin birbirini izlemesi sonucu oluşan genel görünüm ve mesleki gelişim çizgisinde ilerleme, duraklama ve gerilemeleri ifade eden bir kavramdır.

Bu açıklamalardan anlaşılacağı gibi kariyer; bir kimsenin yaşamının herhangi bir anında sahip olduğu tüm yaşam rollerinin gerektirdiği etkinliklerin bileşimidir ve bu roller bireyin "çalışan" olarak üstlendiği rolleri de kapsar. Kariyer, yaşam boyu devam eden bir süreçtir, bir meslek seçmekle veya mesleğe girmekle tamamlanmaz. Çünkü kariyer kavramının meslek öncesinde -mesleki süreçte ve meslek sonrasında görevleri olmasıyla birlikte, aynı zamanda kariyer, boş zaman faaliyetlerini, toplumda üstlenilen diğer rolleri ve bütün bu rolleri oynarken bireyin kendine özgü uyumu ve gelişimini ifade eden bir kavramdır (Savickas, 2008). Günümüzde de kariyer, işin

yeniden yapılandırılması yoluyla birey için anlamlı ve psikolojik olarak bireyi tatmin edici bir süreç anlamına gelmektedir (Pilavcı, 2007).

Genel anlamda kariyer, yaşam boyu süren bir uğraş, bir iştir. Özgül anlamda kariyer ise, genç yaşta ilerlemek düşüncesiyle girilen ve emekliliğe kadar sürdürülen bir uğraştır (Canman, 2000). Birey açısından kariyer sözcüğü, bir işe sahip olmanın ötesinde bir anlam taşımaktadır. Buna göre kariyer daha çok para, sorumluluk, prestij ve mesleki saygınlık elde etmeyi ifade etmektedir. Bir başka deyişle, bir kariyere sahip olmak bir işe sahip olmaktan farklı bir nitelik taşır. Bu anlamda kariyer, kişinin başarma duygusu, karşılaşabileceği olanaklar, psikolojik ödüller ve daha iyi yaşam biçimi ile ilgilidir. Bir kişinin kariyeri, onun sadece sahip olduğu işler değil, aynı zamanda işyerinde kendisine verilen iş rolüne ilişkin beklentisini, amacını, duygusu ve arzularını gerçekleştirebilmesi için eğitilmesi ve böylece sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek ve çalışma arzusu ile o iş ortamında ilerleyebilmesi anlamını taşır (Beach, 1980) .

Günümüzde küresel değerlerin etkisi ile iş yaşamının özellikleri değişerek, dinamik ve değişken ortamlara uyum sağlayabilen çalışanlara olan ihtiyacı giderek artırmış ve bu durum bu ihtiyacı daha önemli hale getirmiştir (Edwards ve Morrison, 1994; Ilgen ve Pulakos, 1999; Smith, Ford ve Kozlowski, 1997). Öyle ki bireyin bu süreci sağlıklı yaşayabilmesi için, kazanacağı kariyer uyum becerilerinin önemi yadsınamaz.

Super'ın kuramı üzerinde çalışan ve onun açıklamalarını genişleterek Kariyer Yapılandırma Kuramını (Career Construction Theory) açıklayan Savickas (1997, 2002), artık Super'ın kuramının merkez öğelerinden biri olan "kariyer olgunluğu (career maturity)" kavramının yerine "kariyer uyumu (career adaptibility)" kavramının kullanılabileceğini ifade etmektedir. Çünkü ona göre Super'ın bu kavramı ergen kariyer gelişimine odaklanmakta ve yetişkinlerdeki kariyer gelişimi sürecini yeterince iyi değerlendirmemektedir. Savickas'a göre kariyer uyumu kavramı daha geniş bir bakış açısına sahiptir; bireyin ortaya çıkan yeni durumlara ya da değişimlere zorlanmadan uyum sağlayabilme çabasını açıklamaktadır. Savickas'a (1997) göre kariyer

uyumluluğu kişinin gelecekteki kariyer durumu ile ilgili tahminlerde bulunabilmesi, karşılaşacağı engellerle etkin bir biçimde başa çıkacak becerilerini geliştirmesidir. Bireyler bu engelleri ne kadar doğru öngörebilir ve bu engellere ne kadar çok çözümler üretebilirlerse yeni kariyerlerine o derece kolay uyum sağlayabilmektedirler.

Günümüzde yeni durumlara uyum sağlayabilmek daha önemli hale gelmiştir. Bu doğrultuda düşünüldüğünde "kariyer uyumu"; bireyin bir mesleki role hazırlanırken ya da o role girmek üzereyken karşılaşması muhtemel krizlerle başa çıkmaya hazır olmasının yanı sıra mesleğin kendisinden ya da çalışma şartlarından kaynaklanan beklenmeyen değişimlerle başa çıkmaya hazır olma gücünü açıklar (Savickas, 2002). Bir ülkenin güvenliği ve asayişi konusunda hizmet etmek için yetiştirilen emniyet mensubu polis memuru ve amir adaylarının mezun olmadan önce icra edecekleri meslek konusunda kendilerini hazır hissetmeleri önem arz etmektedir.

Kariyer uyumu, bireyin meslek içerisindeki öngörülen görevlerini gerçekleştirmesinde, mesleki geçişlerinde ve mesleki travmalarıyla başa çıkabilmesi için, bireylerin sahip olduğu kaynakları gösteren psikososyal bir yapıdır (Savickas, 1997). Sullivan ve Sheffrin (2003) bireyin sahip olduğu kaynakları, eğitimi ve deneyimleri sürecinde edindiği bilgilerle ve bu süreçte edindiği yeteneklerle tanımlamaktadır. Bireylerin sahip olduğu kaynaklar bireyin neleri bildiğine işaret etmektedir. Savickas ve Porfeli (2012), ise uyum becerileri kavramına daha yakın olduğu için son zamanlarda insan kaynakları yerine psikolojik kaynaklar kavramını kullanmışlardır. Luthans, Youssef ve Avolio (2007) ise bireyin psikolojik kaynaklarını bireyin olumlu psikolojik gelişimi olarak tanımlamışlardır. Yani bireyler uyum davranışını gösterebilmesi için olumlu psikolojik gelişime sahip olması gerektiğini vurgulamışlardır. Bu gelişim içerisinde bireyin sahip olması gerekli yeterlilikler; (a) zorlu görevlerde başarılı olmak için gerekli çabayı göstermek ve yeterli güvene (öz yeterlilik) sahip olmak, (b) şimdi ve gelecekteki başarılarına ilişkin olumlu yüklemeler yapmak (c) hedeflerini gerçekleştirmek için çaba göstermek, gerektiğinde de başarılı olmak için hedeflerini başka alanlara yönlendirmek ve (d) zorluk ve problem durumlarında başarıyı elde

etmek için dayanıklılığını sürdürmektir. Kariyer uyumu da, bireyin gelişimsel mesleki görevlerinde, mesleki geçişlerinde ve işle ilgili yaşadığı travma durumlarında, bireyin kendi kendini düzenleme gücüne ve yaşadığı karmaşık durumlarda problemlerini başarılı bir şekilde çözmesine, kısacası bireyin olumlu psikolojik gelişimine destek olur (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007).

Kariyer uyumu, bireylerin tüm yaşlarda, tüm yaşam rollerinde meydana gelebilecek değişimlerle başa çıkmaya hazır olmasını amaçlamaktadır. Kariyer uyumu, ister ergen olsun ister yetişkin, planlı tutumları, benliğin ve çevrenin keşfini ve bilgiyle donanmış bir şekilde karar almayı içermektedir. Kariyer uyumu kavramı özellikle günümüzün teknolojisinde ve ekonomisinde meydana gelen hızlı değişimler göz önüne alındığında doğru bir kavram gibi görünmektedir (Kalafat, 2012). Bu duruma göre de denilebilir ki, bireylere kariyerine geçiş evresinde çeşitli kariyer uyum becerileri ya da kariyer uyum becerileri içerisinde de yer alan başa çıkma becerilerinin kazandırılması aslında yaşam boyu kariyer uyumu için de temel teşkil edebilir.

Literatür incelendiğinde alanla ilgili gerçekleştirilen çalışmalarda kariyer uyumunun çok sayıda faktörle ilişkili olduğu görülmektedir. Araştırma bulgularına göre, kariyer uyumunun, işe olan bağlılığa (Ito ve Brotheridge, 2005), stres düzeyine (Dowdy, 2001), öz-yeterlilik düzeyine, işe uyum performans düzeyine (Pulakos, Schmitt, Dorsey, Arad, Hedge ve Borman, 2002), kişilik özellikleri, benlik saygısı (Vianen, Khele, Koen ve Dries, 2012), kaygı, motivasyon, başarısızlık korkusu (Pouyaud, Vignoli, Dosnon ve Lallemand, 2012), öz-güven düzeyine, geleceğe ilişkin olumlu düşünce geliştirme düzeyi (McMahon, Watson ve Bimrose, 2012), öğrenme (Brown, Bimrose, Barnes ve Hughes, 2012), olumlu duygusal eğilim, belirgin hedefler, yeteneğe ilişkin inançlar, toplumsal inançlar (Hirschi, 2008), kontrol duygusu (Duffy, 2010), geçiş deneyimlerine ilişkin algılar, gerçekçi ve iyi bilgilenmiş beklentiler (Murphy, Blustein, Bohlig ve Platt, 2010), kariyer planlama, kariyerini tanıma, kendini tanıma, karar verme, kendini düzenleme, kariyer kaygıları (Creed, Fallon ve Hood, 2008), iletişim becerileri, problem çözme becerileri, takım çalışması becerileri (Guzman ve Ok, 2012) gibi birçok faktörle ilişkili olduğu görülmüştür.

Ancak Türkiye'de eğitim programları aracılığıyla kariyer uyumunu geliştirmeye yönelik yapılmış deneysel bir çalışma bulunmamaktadır. Literatür incelendiğinde de yurt dışında okuldan işe geçişte başarılı olabilmek ve kariyer uyumunu geliştirmek amacıyla üniversitede yüksek lisans programına devam eden öğrenciler üzerine yapılmış sadece bir araştırmaya rastlanılmıştır (Koen, Klehe ve Vianen, 2012). Geliştirilen eğitim programı (Koen, Klehe ve Vianen, 2012) incelendiğinde kariyer uyumu eğitim programının öğrencilerin kariyer uyum düzeylerini arttırmada etkili olduğu görülmüştür. Ülkemizde de kariyer uyumu programları aracılığıyla, okuldan mesleğe geçiş aşamasındaki öğrenciler ya da mesleğe başlamış çalışanlar üzerinde etkili sonuçlar elde edilebilir.

En eski ve en yaygın mesleklerden biri olan polislik, diğer mesleklerden farklı özellikler arz etmektedir. Polis yalnızca üniforma ve silahtan ibaret bir görevli değildir. Polislik her şeyden önce bir insanlık ve uygarlık mesleğidir. Polislik mesleğinin temelinde iyilik etmek, koruma, haksızlığı önleme, yol gösterme ve yardım etme vardır. Polisin aracı da, amacı da insandır. Bilgi toplumunun, demokratik düzenin ve insan haklarının hâkim olduğu çağımızda, polislik daha hassas bir meslek haline gelmiştir (Fındıklı, 1999).

Polis eğitimi genel eğitimin bir parçası olmakla birlikte, mesleki bir eğitim olması sebebiyle genel eğitimden ayrılmakta ve kendisine özgü nitelikler arz etmektedir. Nitekim mesleki özelliği dolayısıyla polis eğitimi bütün dünyada genel eğitimin dışında tutulmuştur (Fındıklı, 1999). Polis eğitiminin amacı öğrenciye mesleki bilgi ve beceriler kazandırmanın yanında özgür düşünebilme, olayları doğru ve çabuk kavrama, iyi bir muhakeme yeteneği kazandırma, hızlı ve sağlıklı karar verme yeteneğine sahip, değişen koşullara uyum sağlayabilen polisler yetiştirmektir (Güloğlu, 2003).

Günümüzde mesleğe geçişte önemli bir köprü olan yüksek öğretim kurumları, öğrencileri mesleğe hazırlarken, öğrencilere bir takım mesleki yetkinlikler kazandırmayı amaçlamaktadır. Bu eğitim kurumlarının genel yapısına baktığımızda, mesleğe gidiş yolunda öğrencilere kazandırılması

gereken beceriler adı altında “akademik beceriler” yer almaktadır. Ancak günümüz bilgi toplumudur. Bilgi toplumunda, bu tür eğitim kurumları öğrencileri kariyerlerine hazırlama ve kariyer uyumlarını geliştirme adına, eğitim sistemlerini, kendini tanıyan, eleştirel düşünceye açık, yaratıcı, işbirlikçi, plan yapma, sorumluluk alma, karar verme, problem çözme, karşılaştıkları olumsuz durumlarla başa çıkma vb. gibi becerilere sahip bireyler yetiştirecek şekilde yeniden yapılandırmalıdırlar. Bu yapılandırma sürecinde, öğrencilere kazandırılmaya çalışılan “akademik beceriler” in yanında gelişimsel odaklı PDR hizmetleri ile öğrencilerin “Kariyer Uyum”larını güçlendirici çalışmalara da ihtiyaç vardır.

Bu doğrultuda, meslek öncesi eğitimde polis memur ve amirlerinin çalışma koşulları kaldırabilecek, mesleğinin getirdiği “psikolojik yorgunluk ve stres” ile etkili baş etme becerilerine sahip ve değişen durumlara sağlıklı uyum sağlayan bireylerin yetiştirilmesinde, gelişimsel odaklı PDR hizmetleri önem kazanmaktadır. Gelişimsel rehberlik modelinin nihai amacı öğrencilerin “yaşam kariyeri gelişimini” desteklemektir. Diğer bir ifade ile yaşam kariyeri gelişimi, bir kişinin yaşamındaki tüm rolleri (öğrenci, çalışan, amir-memur, anne-baba, eş, arkadaş vb.), olayları (evlenme, evlat sahibi olma, taşınma, boşanma, emeklilik gibi) ve mekânları (ev, okul, iş yeri, sosyal ortam gibi) bütünleştirerek benliğinin gelişmesi olarak açıklanır (Nazlı, 2011). Yaşam bir bütündür ve amir adayı öğrencileri yaşamın tüm boyutlarına hazırlamak için psikoeğitim programlarına da ihtiyaç duyulmaktadır.

Sahip oldukları mesleğin koşulları nedeniyle Emniyet teşkilatı mensupları genellikle gerilimli bir ortamda, suça teşvik edilmiş, suç işlemiş, mutsuz veya mağdur insanlarla karşı karşıyadır. Polislik sürekli insanlarla ilişki kuran, suçun hızla artığı ortamda asayişi ve huzuru sağlamaya çalışan; aktif, silahlı görev, düzensiz çalışma saatleri, nöbet ve vardiya sistemleri, hiyerarşik yapıdan kaynaklanan ast-üst çatışmaları, her türlü suç olgusu ve suçlularla iç içe olma koşullarında çalışma durumunda olan bir meslek grubudur (Aydın ve Yıldız, 2000). Bu koşullar emniyet mensuplarının yıpranmasına, stres altına girmesine ve psikolojik tükenmişlik açısından risk grubunda olmasına neden olmaktadır (Aydın ve Yıldız, 2000; Çakır, 2006;

Çam ve Çakır, 2008; Kutlu, Çivi ve Karaoğlu, 2009; Şanlı ve Akbaş, 2008; Şanlı ve Akbaş, 2009; Taşdöven, 2005).

Özetle polislik mesleğinin temel görev ve sorumlulukları diğer birçok mesleğe göre daha riskli, tehlikeli ve zordur. Mesleğin bu özellikleri aynı zamanda ona stres düzeyi yüksek bir meslek olma özelliği de katmaktadır. Bu gibi olumsuz etkenler göz önüne alındığında, emniyet amir adaylarının sadece mesleki rolleri için değil, tüm yaşam rolleri için kazanacakları kariyer uyumu ile karşılaştıkları olumsuz durumlarla başa çıkmaları ve mesleki yaşamlarına uyum sağlamada gerekli becerileri kazanmış olmaları beklenmektedir.

Bu açıdan yapılması planlanan araştırmanın problemini "Polis Akademisi 4. sınıf öğrencilerine yönelik hazırlanan kariyer uyumu psikoeğitim programının, öğrenciler üzerinde etkililiğinin değerlendirilmesi" oluşturmaktadır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı, Polis Akademisi dördüncü sınıf öğrencilerine uygulanan kariyer uyum psikoeğitim programının etkililiğini değerlendirmektir.

Bu amaç doğrultusunda araştırmada aşağıdaki denenceler test edilecektir:

1. Kariyer Uyumu Psikoeğitim Programına katılan öğrencilerin, kariyer uyum becerileri artar ve bu artış orta vadede kalıcı olur.

2. Kariyer Uyumu Psikoeğitim Programına katılan öğrencilerin, kariyer iyimserlikleri artar ve bu artış orta vadede kalıcı olur.

3. Kariyer Uyumu Psikoeğitim Programına katılan öğrencilerin, iş piyasasına ilişkin algıladıkları bilgi düzeyi artar ve bu artış orta vadede kalıcı olur.

1.3. Önem

Kariyer uyumu ile ilgili yurt dışında yapılan bazı araştırmalar (Creed, Fallon ve Hood, 2008; Dowdy, 2001; Murphy, Blustein, Bohlig ve Platt, 2010) bulunmasına karşın, ülkemizde bu konuyla ilgili yapılmış bir çalışmaya rastlanmamaktadır. Yapılacak bu çalışma ülkemizde bir ilk olacağından hem ülkemize hem de alana katkısı açısından önemlidir.

Kuşkusuz güvenlik hizmetleri, bir ülke güvenliğinde önemli bir yer teşkil eder. Ülkemizde Güvenlik Hizmetlerinden sorumlu yaklaşık 250 bin personeli ile vatandaşlarımızın güvenliğini sağlayan Emniyet Teşkilatı mensupları, sahip oldukları mesleğin koşulları nedeniyle genellikle gerilimli bir ortamda, suça teşvik edilmiş, suç işlemiş, mutsuz veya mağdur insanlarla karşı karşıyadır. Ülkemizde Güvenlik Hizmetlerinden sorumlu Emniyet Teşkilatı mensuplarının da görevlerini en iyi şekilde yerine getirebilmeleri için, mesleki yaşamlarıyla uyum içerinde olmaları gerekmektedir. Meslek yaşamıyla uyum içerisinde olmanın yolu da, mesleğe geçiş dönemi olan mesleğin ilk yıllarında gerekli kariyer uyumuna sahip olmaktır. Taşdemir (2007), yapmış olduğu çalışması sonucunda, polis intiharlarının meslek hayatının ilk yıllarında yoğunlaştığını göstermiştir. Polislerin çalışma hayatında ilk 5 yıl uyum süresi olarak kabul edildiğinden, bu zaman dilimi içinde uyumsuzluk sorununun, intihar eylemlerinde etkin rol oynadığı söylenebilir. Diğer taraftan, büyük bir olasılıkla ilk 1-5 yılın yuva kurma ve aile sorumluluğunu üstlenme dönemi olabileceği düşünülürse, bu durumun polisler için zor bir dönem olduğu çıkarımında bulunulabilir. Geleceğin amirleri olacak Polis Akademisi öğrencilerinin yaşam kariyerlerini destekleyecek eğitimler vasıtasıyla kazanacakları kariyer uyum becerileri ile mesleki yaşamlarına uyum geliştirmeleri ve tüm yaşam rolleri içerisinde yaşam ile uyum içerisinde olmaları beklenmektedir.

Bu araştırma kariyer, kariyer uyumu ve polislik mesleği ile ilgili olarak bundan sonra yapılacak araştırmalara yardımcı olması açısından da önem taşımaktadır. Böylece mesleğe geçişte uyumu kolaylaştırmak için neler yapılması gerektiği üzerine bilimsel bir bakış açısı sağlanabilir.

1.4. Sınırlılık

1. Araştırma, öğrencilerin sınırlı katılımı nedeniyle yarı deneysel modelle yürütülmüştür.

1.5. Tanımlar ve Kısaltmalar

Kariyer Uyumu (Career Adaptability): Bu araştırmada kariyer uyumunu; Kariyer Geleceği Ölçeğinden alınan puanlar temsil etmektedir.

KARGEL: Kariyer Geleceği Ölçeği

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde kuramsal çerçeve kapsamında, Super'in kariyer gelişimi ve kariyer uyumu başlıkları altında kuramsal bilgilere yer verilmiş, araştırma konusuyla ilgili Türkiye'de ve yurt dışında yapılan araştırmalara ilişkin bilgiler sunulmuştur.

2.1. Super'in Kariyer Gelişimi ve Kariyer Uyumu İle İlgili Kuramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar

Bu çalışmada kariyer gelişim süreçleri açısından mesleki eğitim sürecini büyük ölçüde tamamlamış ve çalışma yaşamına geçiş aşamasındaki bireylerle çalışılmıştır. Bu bireylerin kariyer geçiş sürecindeki zorluklarla ve uyum sorunlarıyla baş etmesi kariyer uyum sürecinde önemli bir yere sahiptir. Bu kapsamda kariyer uyum kavramı Savickas (2002) Kariyer Yapılandırma Kuramı (Career Construction Theory) ile açıklanmıştır. Savickas, Kariyer Yapılandırma Kuramını, Super'in kariyer gelişim kuramı üzerine çalışarak ve onun açıklamalarını genişleterek geliştirmesi nedeniyle Super'in kariyer gelişimi kuramının tüm yönleriyle anlaşılması önem arz etmektedir. Bu amaçla Super'in Kariyer gelişim kuramı ile ilgili kuramsal bilgilere de bu bölümde yer verilmiştir.

2.1.1. Kariyer Gelişim İle İlgili Kuramsal Çerçeve

Birçok etmen kişinin meslek seçimini etkiler. Bu nedenle kariyer gelişimi uzun ve karmaşık bir süreçtir. Kariyer gelişimi bireyin; karar verme yöntemlerini, yaşam rollerine uyumunu, kariyer örüntüsünü oluşturmasını, değer ifadelerini, yaşam rollerini ve benlik kavramlarını içerir (Herr, Cramer ve Niles, 2004).

Kariyer geliştirme kuramları tüm yaşam süresini bir büyüme ve değişim olarak ele almaktadırlar (Dölek, 2008). Kariyer gelişim kuramları kariyer araştırmayı, bir meslek seçmeyi, seçimi uygulamaya koymayı ve meslekî gelişim görevlerini üstlenmeyi içeren ilk ergenlikten yetişkinliğe kadar uzanan bir yaşam evresi olarak tanımlamaktadır (Bacanlı, 2006). Yeşilyaprak" a (2008) göre ise; kariyer gelişim kuramları, bireylerde meslek fikrinin nasıl doğup geliştiği, mesleki seçim ve kararın nasıl oluştuğu, bu seçimi etkileyen etmenlerle birlikte bu süreci açıklamaya çalışan görüşlerdir. Bir başka deyişle diğer gelişim alanları gibi bireyin kariyerinde de bir gelişim olduğunu, bu gelişimin yaşam boyu devam ettiğini ifade edebiliriz. Bu kapsamda, kariyer gelişim kuramları, kariyerin gelişim sürecini dönemlere göre açıklamasıyla önem kazanmaktadır.

Araştırmanın kuramsal çerçevesi (Kariyer Yapılandırma Kuramı), Savickas tarafından Super'in kariyer gelişim kuramı üzerine tekrar yapılandırıldığı için Super" ın, Kariyer Gelişim Kuramından da söz edilmiştir.

2.1.1.1. Super Kariyer Gelişimi Kuramı

Super, kariyeri bireyin yaşamı boyunca yaptığı, meslek öncesi, meslek hobileri ve meslek sonrası rollerini de içerecek şekilde yani bireyin bütün uğraşlarını içeren yaşam boyu devam eden etkinlikler bütünü olarak tanımlamaktadır (Drummond ve Ryan, 1995). Super ilk kuramsal fikirlerini oluştururken farklı alanlardaki araştırmacıların etkisi altında kalmıştır. Özellikle etkilendiği alanlar, gelişimsel psikoloji, sosyoloji ve kişilik kuramlarıdır. Aslında Super, kendi bakış açısının çok sayıda birbiri ile ilişkili önermeleri içeren "bölüm bölüm" bir kuram olduğunu ve bunun sonucunda bir bütün halinde olan kuramın ortaya çıkacağını belirtmiştir (Isaacson ve Brown, 2000). Super, zaman zaman kuramını gözden geçirmiş ve kuramına yeni kavramlar eklemiştir. Kuramını önce "kariyer gelişim kuramı", daha sonraları "gelişimsel benlik kavramı kuramı", en son ise kuramını "yaşam boyu- yaşam alanı yaklaşımı olarak adlandırmıştır (Patton ve McMahon, 2006). Super kuramını geliştirme sürecinde 1953' te ilk olarak 10 temel varsayımdan yola çıkmış, 1957' de varsayımlarına iki varsayım daha eklemiş, 1990 yılında ise

bu varsayımlarının sayısını 14'e (13. ve 14. maddeler) çıkarmıştır. (Super, 1980).

2.1.1.2. Super'in Varsayımları ve Temel Kavramları

Super'in kuramının temel varsayımları aşağıda yer almaktadır (Akt. Yeşilyaprak ve diğerleri, 2011; Super, 1980):

1- Bireylerin; yetenekleri, kişilikleri, gereksinimleri, değerleri, ilgileri, özellikleri ve benlik kavramları birbirinden farklılık gösterir.

2- Kişiler kendi özelliklerine uygun meslekleri seçmektedirler.

3- Her bir meslek farklı bir kişilik özelliği ve yetenek gerektirir. Ancak her bir meslek içinde farklı özelliklere sahip bireyler olduğu gibi her birey için de farklı mesleklere yönelebilmek söz konusudur.

4- Sosyal öğrenmenin bir ürünü olan benlik kavramı geç ergenlik döneminden yetişkinlik dönemine kadar artmasına rağmen, bireylerin seçimlerine ve kararlarına göre devam da edebilmektedir. Mesleki seçimler ve yeterlilikler, kişilerin yaşadığı ve çalıştığı koşullar ve bunlara bağlı olarak benlik kavramıyla, zamanla ve deneyimlerle değişmektedir.

5- Bu değişim süreci; büyüme, araştırma, yerleşme, devam ettirme ve ayrılma olarak adlandırılan bir dizi yaşam aşamasıyla sonuçlanabilmektedir.

6- Kariyer örüntüleri; bireylerin ailesinin sosyoekonomik seviyesiyle, zihinsel yeteneğiyle, eğitimiyle, becerileriyle, kişisel özellikleri (gereksinim, ilgiler, benlik kavramı) ve kariyer olgunluğuyla kişinin karşına çıkan fırsatlarla şekillenmektedir.

7- Çevrenin ve içinde bulunulan yaşam-kariyer basamağının gerekliliklerileriyle baş edebilme kişinin hazır bulunuşluk düzeyine yani bireyin "kariyer olgunluğu" na bağlıdır.

8- Kariyer olgunluğu varsayımsal yapıdadır. İşlemsel tanımını yapmak zekânın tanımını yapmak kadar zordur.

9- Yaşam dönemlerindeki gelişimsel süreç, hem yetenek ve ilgilerin olgunlaşmasında hem de gerçeği değerlendirme yetisi ve benlik kavramının gelişmesinde rehberlik edilebilmektedir.

10- Kariyer gelişimi süreci temelde, mesleki benlik kavramının gelişimi ve uygulanmasıyla ilişkilidir. Ayrıca benlik kavramı bireyin yetenekleri ve sosyal faktörler onayıyla oluşan bir uzlaşma ve sentezleme sürecidir.

11- Birey ve sosyal faktörler ile benlik kavramı ve gerçeklik arasındaki sentez ve uzlaşma süreci, rol oynama ve geri dönüt yoluyla elde edilen öğrenme ile ilgilidir.

12- İş doyumu ve yaşam doyumu; bireyin kendi yetenekleri, ihtiyaçları, değerleri, ilgileri, kişilik özellikleri ve benlik kavramına ilişkin yeterli sonuçlara ulaşma derecesine bağlıdır.

13- Bireylerin işten aldıkları doyumun derecesi, benlik kavramını oluşturabildikleri derece ile orantılıdır.

14- İş ve meslek, kadınların ve erkeklerin pek çoğu için kişilik örgütlenmesine odaklanmalarına olanak sağlamaktadır. Bazı insanlar için iş ya da meslek yaşamında önemli bir odak noktası olmayabilmekte, ev işleri ve boş zaman aktivitelerinden daha önemli rol oynayabilmektedir.

Yeşilyaprak ve diğerleri (2011), Super'in bu 14 varsayımı kuramının ne kadar kapsamlı olduğunu ve kuramının gelişimsel kuramdan çok daha fazlası olduğunu net bir şekilde gösterdiğini vurgulamaktadır. Bu varsayımları; bireyler arasındaki ve meslekler arasındaki farklılıklar (1-3), benlik kavramının gelişimi ve meslek seçimine uygulanması (4-6 ve 9-11), kariyer olgunluğu (7-8), iş ve yaşam doyumunu sağlayan faktörler (12-13-14) ile ilgilidir.

2.1.1.3. Super'in Benlik Kavramı

Benlik kavramı, Super'in kuramının en temel kavramlarından birisidir. Benlik kavramı, bir insanın kendi algısına göre; özelliklerinin, yeteneklerinin, değer yargılarının, amaçlarının ve ideallerinin dinamik bir örüntüsüdür (Yeşilyaprak ve diğerleri, 2011).

Benlik kavramı oluşumu bebeklikten başlar ve yaşam boyu devam eder. Her birey kendi benlik kavramını korumak ve geliştirmek için çaba göstermektedir (Isaacson ve Brown, 2000). Super'a göre bireyler büyürken kendi rolleri, kişilik özellikleri ve yeteneklerine ilişkin bir bakış açısı geliştirirler. Ardından da kendilerine bakış açıları ile çeşitli meslekleri- sahip olduğu bilgilere göre- karşılaştırırlar ve benlik kavramlarını mesleki alana geçirmeye çalışırlar. Diğer bir deyişle "Benim gibi birisi bu işte nasıl bir rol oynayabilir?" sorusunu kendilerine sorarlar. Böylelikle de bireyler kendi benlik kavramlarını (kendi ilgi, yetenek ve kişilik özelliklerini) en iyi ifade eden ve yansıtan mesleği bulmaya çalışırlar (Super, 1957). Kısaca, meslek seçimi benlik kavramının bir meslek adıyla uygulamaya konmasıdır (Super, 1963).

2.1.1.4. Super'in Yaşam Boyu-Yaşam Alanı Kavramı

Yaşam boyu ve yaşam alanı kavramı, kariyer gelişiminin içerik ve süreç boyutunu temsil etmektedir. Yaşam boyu kavramı, hayat boyu devam eden kariyer gelişim sürecini ifade etmektedir. Yaşam alanı ise, insanları yaşamlarındaki tüm rolleriyle birlikte bir bütün halinde değerlendirmektedir (Super, 1980). Örneğin, insanların yaşamında 9 ana rolü vardır. Bu roller kronolojik sırayla şu şekilde sıralanabilir; çocuk (1), öğrenci (2), serbest zaman aktiviteleri (3), vatandaş (4), çalışan (5), eş (6), ev işçiliği (7), ebeveyndir (8) ve emekli (9). Bireyin kariyeri, tüm bu yaşam rollerinin birbiriyle ilişkili olduğu bir süreci kapsar. Bu yaşam rolleri ev, iş yeri ve toplumun içinde oynanan rollerdir. Zaman zaman bu rollerin oynandığı yerler ve roller karışabilmektedir. Bu bağlamda; yaşam rolleri kapsamlı ya da asgari, destekleyici, bütünleyici, dengeleyici ya da tarafsız bir şekilde etkileşim halindedir. Yaşam rollerinin her birini kendi içerisinde geliştirmek,

beslemek ve fırsatlar sunmak kişinin kendi değerleri içinde iyi bir yaşamının olmasını sağlamaktadır.

Yaşam rollerinin (öğrenci, çalışan, vatandaşlık, ev işçiliği, serbest zaman aktiviteleri rolü) eş zamanlı birleşimi *yaşam stilini* oluştururken; bu rollerin ardışık sıralaması *yaşam alanını ve yaşam döngülerini* ortaya çıkarmaktadır. Bütün bu yapılara ise *kariyer örüntüsü* denmektedir (Super, 1980).

2.1.1.6. Kariyer Olgunluğu

Kariyer gelişim ve kariyer gelişim kavramları beraberinde doğal olarak kariyer olgunluğu kavramını da ortaya çıkarmıştır. Super, kariyer olgunluğunu, kişinin biyolojik ve sosyal gelişiminin sonucu olarak içinde bulunduğu gelişim dönemine ait gelişimsel görevleri yerine getirmeye hazır olması olarak tanımlamaktadır (Super, 1980). Yukarıda da anlatıldığı gibi, kariyer gelişiminde her bir gelişim basamağı bir "görev takımı" olarak düşünülmektedir. Çünkü toplum belli yaş düzeyindeki bireylerden belli bazı "mesleki tutum ve davranışları"(mesleki gelişim görevlerini) üstlenmelerini beklemektedir. Kariyer olgunluğunu kazanmak ise, her bir kariyer gelişim basamağında karşılaşılan birtakım tipik ve gerekli problem çözme yaşantıları (mesleki gelişim görevleri) ile karşılaşmak, bir sonraki basamakta karşılaşılacak güçlüklerle baş edebilmek için gerekli olan bu temel becerileri edinmek demektir (Bacanlı, 1995). Birey, belli bir evrede mesleki gelişim görevlerinin üstesinden gelmede başarılı olduğu ölçüde kariyer olgunluğunu kazanmış kabul edilmektedir. Ayrıca birey, mesleki gelişim görevlerinden bir diğerine geçmeden, önceki gelişim görevini başarılı bir şekilde tamamlamış olmalıdır. Kariyer olgunluğu, mantıksal çerçevede incelendiğinde meslek seçiminden bir adım sonra ele alınmıştır (Bernard-Phera, 2000).

Super kariyer olgunluğu kavramı içinde dört temel yapı açıklamaktadır. İlk iki bölüm öngörü ve merakla ilgili tutumsal boyutu ölçerken ("kariyer planlama" ve "kendini tanıma ve keşfetme") diğer iki bölüm ise "bilgi edinme" ve "mantıksal karar alma"yla ilgilenir (meslekler ve kariyer hakkında bilgi

sahibi olma ve kariyer kararı alma ilkeleri ve uygulamaları hakkında bilgi sahibi olma). Bunun yanı sıra Super, kariyer olgunluğu kavramının beş beceriyi de içerdiğini ifade etmektedir; planlama, keşfetme, bilgi toplama, karar alma ve gerçekliğe uyumdur (Savickas, 1997).

Super (1957), 14 yaşındaki Amerikalı erkek ergenlerle yaptığı Kariyer Örüntü Çalışması sonucunda (Super ve Overstreet, 1960) ergenlerde kariyer olgunluğu ile ilgili altı boyut tanımlamıştır. Aşağıda Super ve Overstreet (1960) tarafından geliştirilen kariyer olgunluğunun boyutlarına yer verilmiştir:

1. Boyut: "Meslek Seçimine Yönelim"

Kariyer seçimi yapılması gerektiğinin fark edilmesi ve mesleki bilginin kullanılması ile ilişkilidir.

2. Boyut: "Tercih Edilen Meslekle İlgili Bilgi ve Planlama"

Kişinin girmeyi istediği meslekle ilgili özel bilgilere sahip olmasıdır.

3. Boyut: "Mesleki Tercihlerin Tutarlılığı"

Bireyin ilgileri ile kariyer seçiminin ilişkili olmasıdır. Seçilen mesleğin zaman içerisindeki durumu ve mesleki alanlarının kendi içerisindeki tutarlılığıdır.

4. Boyut: "Özelliklerin Billurlaşması"

Bireyin benlik kavramının belirginleşmesi ve işe yönelik tutumlarının billurlaşmasıdır.

5. Boyut: "Mesleki Bağımsızlık"

Bağımsız olarak ne kadar iş deneyimi elde edildiğini kapsar.

6. Boyut: "Mesleki Tercihlerin Doğrulanması"

Mesleki seçim ile ilgiler, yetenekler ve yapılan aktiviteler arasındaki ilişki olmasıdır.

Kariyer olgunluğu düzeyinin, bireylerin kariyer seçimlerinde önemli bir belirleyici olduğu kabul edilmektedir (Yeşilyaprak ve diğerleri, 2011). Buna göre kariyer olgunluğu yüksek olan bir gencin meslek seçimi yapmaya hazır olduğu, kariyer olgunluk düzeyi yeterli düzeyde olmayanların ise kariyer karar vermeyi erteleyebilecekleri veya yetersizlik, başarısızlık duyguları yaşayabilecekleri söylenebilir.

Kariyer olgunluğu kavramı ergen kariyer gelişimini merkez alırken Super ve diğerleri (1996), kariyer olgunluğu kavramının yetişkinlerin kariyer gelişimini açıklamak için uygun olmadığını belirtmişlerdir. Super'ın kuramı üzerinde çalışan ve onun açıklamalarını genişleterek Kariyer Yapılandırma Kuramını (Career Construction Theory) açıklayan Savickas (1997, 2002), artık Super'ın kuramının merkez öğelerinden biri olan "kariyer olgunluğu (career maturity)" kavramının yerine "kariyer uyumu (career adaptibility)" kavramının koyulabileceğini ifade etmektedir. Savickas'a göre kariyer uyumu kavramı daha geniş bir bakış açısına sahiptir; bireyin ortaya çıkan yeni durumlara ya da değişimlere zorlanmadan uyum sağlayabilme çabasını açıklamaktadır.

Kariyer uyumu kavramıyla ilgili gerekli ve detaylı bilgi Kariyer Uyumu Kuramsal Çerçeve alt başlığı altında verilecektir.

2.1.2. Kariyer Uyumu İle İlgili Kuramsal Çerçeve

Kariyer danışmanlarının görevlerinden biri de danışanların mesleki amaçlarını keşfetmelerinde, geleceğe dönük planlamalarında ve devamında ulaşmayı istedikleri hedefleri konusunda onlara yardımcı olmaktır. Kariyer danışmanlığı hizmetleri geleceğe yöneltilmiş ve danışanların gücünü vurgulayan niteliktedir. Geleneksel olarak da geleceğe güvenle bakmak sağlıklı bir kişiliğin özelliğidir (Rottinghaus, 2005). Bu bağlamda kariyer geleceğine ilişkin kariyer uyumundan söz edilebilir.

Kariyer uyumu kavramı Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Kuramı (Career Construction Theory) içinde yer aldığı için aşağıda Kariyer Yapılandırma Kuramının kuramsal çerçevesi çizilecektir ve kariyer uyumu kavramı da bu çerçeve içinde ele alınacaktır.

2.1.2.1. Kariyer Yapılandırma Kuramı (Career Construction Theory)

Savickas tarafından geliştirilen Kariyer Yapılandırma Kuramı (KYK), kariyer gelişim kuramları içinde yapılandırmacı ve bütünleyici etkenlerin rollerini anlayabilmek için çok önemli bir katkı sağlamaktadır (Yeşilyaprak ve diğerleri, 2011). Savickas ve Porfeli (2012), kariyer yapılandırmayı, bireyin sosyal roller içinde bir benlik kavramı uygulama girişimleri olarak düşünmek uyum sürecini okuldan mesleğe, işten işe ve meslekten mesleğe gerçekleşen sürekli bir dönüşüm süreci olarak ele almayı gerekli kılar. Kariyer yapılandırma teorisi bu dönüşümlere uyum sağlamayı, beş davranış tipinin meydana getirdiğini ifade etmektedir: uyum (orientation), keşfetme (exploration), yerleşme (establishment), yönetme (management) ve işten ayrılma (disengagement). Bu yapılandırmacı etkinlikler, yatay bir düzlemde gerçekleşen belli zaman aralıklarında tekrarlanan dönüşümler için bir uyum sağlama döngüsü oluşturur. Her dönüşüm yaklaştığında, bireyler eğer bilgiye dayalı karar alma (informed decision making) yoluyla farkındalık geliştirir ve araştırma yaparsa daha etkili bir biçimde uyum sağlayabilirler. Deneme davranışları, belli bir zaman süreci, etkin rol yönetimi ve sonunda ileriyi görebilen bir yavaşlama ve çözülme için ilerlemeyi yansıtan kararlı açıklamalara rehberlik edebilir.

Savickas, KYK'yı zaman içinde diğer bazı kuramlardan etkilenerek ve yararlanarak oluşturmuştur. Super'in gelişimsel kuramından ve yaşam boyu/yaşam alanı benzeri kavramlarından, McAdams (1995) tarafından önerilen, kişiliğin üç düzey katmandan oluştuğuna ilişkin görüşlerinden etkilenmiştir. McAdams, bireyler arasındaki farklılığı oluşturan bu üç düzeyi, (1) doğuştan getirilen eğilimler: kişilik özellikler, (2) yaşamların bağlamları: bireysel olarak dikkate alınan durumlar ve sorunlar ve (3) kimlik sorunu: kişisel hikâyelendirme olarak ele almaktadır. Savickas bu düzeylere

gelişimsel boyut eklemiştir. Dolayısıyla Savickas'a göre bireysel farklılıkları oluşturan dört düzey vardır (Yeşilyaprak ve diğerleri, 2011):

1. Düzey: Kişilik, geleneksel bakış açısıyla dışa dönük-içe dönük, nörotizm, yaşantılara açıklık, uyuşabilirlik ve sorumluluk gibi adlandırmalarla gruplanarak ele alınır. Holland'ın gruplamasında kişilik, uyum için ön koşul olarak ele alınır. Savickas'a göre kişilik özellikleri, değişen çevrelere bireyin esnek biçimde uyum sağlaması ve gelişimsel değişmelerle başa çıkmasına yardım edecek sağlamalarının yanı sıra, uyumun nasıl gerçekleşeceğini belirlemekte ve bireye, yaptığı davranışların akla uygun olduğu duygusunu vermektir.

2. Düzey: Kişinin önem verdiği, dert ettiği durumlar, güdülenmeler, başa çıkma mekanizmaları, yaşam görevleri, değerleri gibi kişilik yapılarıyla ilgilidir. Bu düzey bireyin biricikliğinin farklılaşması hakkında daha fazla bilgi vericidir. Kendini düzenleme ve örgütleme sistemleri bireyin kariyer uyumu için aracı bir işlev görmektedir.

3. Düzey: Kariyer hikâyelendirme, bireyin kariyer uyumundaki değişiklikleri ve devamlılık süreçlerini belirgin hale getirme arayışlarını nasıl ifadelendirdiği ile ilgilidir.

4. Düzey: Kariyer gelişimi sürecinde harekete geçirici olan, öğrenme, biliş, ve karar verme süreçleri de bu düzeylerin sonuncudur.

Son zamanlarda Savickas, kariyerin ne olduğu, kariyerin nasıl elde edileceği ve kariyerin neden önemli olduğu gibi sorularla kariyer yapılandırma kuramına bir çerçeve çizerek kuramını daha geliştirmiştir (Akt. Brown ve Lentz, 2005). Kuramına çizmiş olduğu bu çerçeve ile de *mesleki kişilik, kariyer uyumu* ve *yaşam temaları* kavramları üzerinde durmaktadır (Yeşilyaprak ve diğerleri, 2011). Bu üç kavram, danışman ve araştırmacılara, bireyin mesleklerle ilgili düşünceler oluşturmasında, mesleki seçime yönelmelerinde ve mesleğe uyum sağlamada kendini tanıma sürecinin aşamaları olarak, yaşam temalarını kullanıp kişiliğin farklı bileşenleri ile

kariyer uyumunun farklı boyutlarını nasıl birleştirdikleri hakkında fikir vermektedir. Sonuç olarak yaşam temaları, mesleki kişilik ve kariyer uyumu, kariyer yapılandırma teorisinin merkezi bileşenleridir. Savickas'ın kuramında yer olan üç temel öğeyle ilgili detaylı bilgi aşağıda verilmiştir.

Mesleki Kişilik:

Sosyal yapılandırma kuramına göre bireylerin ilgileri ve ilgili diğer özellikleri zaman içinde dinamik ve sürekli değişen bir yapı olarak ele alınmaktadır. Bu nedenle, bireylerin kendilerini algılamalarının değiştiği göz önüne alınarak testler, bireylerle ilgili yordamalar yapmak yerine olasılıklar önermek şeklinde kullanılmalıdır.

Kariyer Uyumu:

Super'ın kuramı üzerinde çalışan ve onun açıklamalarını genişleterek Kariyer Yapılandırma Kuramını (Career Construction Theory) ortaya atan Savickas (1997, 2002), artık Super'ın kuramının merkez öğelerinden biri olan "kariyer olgunluğu ya da mesleki olgunluk (career maturity)" kavramının yerine "kariyer uyumu (career adaptibility)" kavramının koyulabileceğini ifade etmektedir. Çünkü ona göre Super'ın bu kavramı ergen kariyer gelişimine odaklanmakta ve yetişkinlerdeki kariyer gelişimi sürecini yeterince iyi değerlendirmemektedir. Savickas'a göre kariyer uyumu kavramı daha geniş bir bakış açısına sahiptir; bireyin ortaya çıkan yeni durumlara ya da değişimlere zorlanmadan uyum sağlayabilme çabasını açıklamaktadır.

Savickas'a (1997) göre kariyer uyumluluğu kişinin gelecekteki kariyer durumu ile ilgili tahminlerde bulunabilmesi, karşılaşacağı engellerle etkin bir biçimde başa çıkacak becerilerini geliştirmesidir. Bireyler bu engelleri ne kadar doğru öngörebilir ve bu engellere çözümler üretebilirlerse yeni kariyerlerine o derece kolay uyum sağlayabilirler.

Günümüzde yeni ve beklenmedik durumlara uyum sağlayabilmek daha önemli hale gelmiştir. Bu doğrultuda düşünüldüğünde "kariyer uyumu"; bireyin bir mesleki role hazırlanırken ya da o role girmek üzereyken karşılaşması muhtemel gelişimsel görevleriyle başa çıkmaya hazır olmasının

yanı sıra mesleğin kendisinden ya da çalışma şartlarından kaynaklanan beklenmeyen değişimlerle başa çıkmaya hazır olma gücünü açıklar (Savickas, 2002). Savickas (1997), mesleki olgunluktan kariyer uyumuna bu geçişin Super'ın yaşam boyu kariyer gelişimi ve yaşam alanı kuramlarını, çocukların, ergenlerin ve yetişkinlerin kariyer gelişimi ile ilgili bilgileri tek bir yapıda açıkladığını ifade etmiştir. Kariyer uyumuna doğru bu dönüşüm, bireylerin tüm yaşlarda, tüm yaşam rollerinde meydana gelebilecek değişimlerle başa çıkmaya hazır olmasını amaçlamaktadır. Kariyer uyumu, ister ergen olsun ister yetişkin, planlı tutumları, benliğin ve çevrenin keşfini ve bilgiyle donanmış bir şekilde karar almayı içermektedir. Kariyer uyumu özellikle günümüzün teknolojisinde ve ekonomisinde meydana gelen hızlı değişimler göz önüne alındığında doğru bir kavram gibi görünmektedir (Kalafat, 2012).

Kariyer uyumu kavramı, aynı zamanda bireyin mesleki benlik kavramı ile mesleki rolleri sentezlemede kullanacağı gerçek problem çözme stratejileri ve başa çıkma davranışları şekillendirmeleri için bazı özel tutumları, inançları ve yetenekleri açıklamaktadır (Savickas, 2006).

Savickas (1997) yayınladığı makalesinde kariyer uyumunu üç temel yapıda açıklamıştır. Bunlar; *planlama tutumları*, *kendini ve çevreyi keşif* ve *karar verme bilgililiğidir*. Bu üç temel yapı daha ayrıntılı analiz edildiğinde aşağıdaki gibi altı alt boyut karşımıza çıkmaktadır.

Özfarkındalık; kariyer planlamasıyla ilgili kişinin kendinin ve kişilik özelliklerinin ne kadar farkında olduğudur. Ayrıca diğer özel alanlara ilişkin de kendisiyle ilgili araştırmalara devam etmesidir.

Mesleki farkındalık; iş dünyasını ve istihdam eğilimlerini çok iyi anlayabilme, ekonomi haberlerini ve kendisiyle ilgili olan diğer gelişmeleri takip edebilmektir.

Destek; ailenin ve çevrenin desteğini anlamak ve anlaşıldığını, desteklendiğini hissetmektir.

Kontrol kavramı ise tercih ve seçimlerimle kontrolü sağlayabilmektir.

İş-Yaşam Dengesi, iş yaşamı ile dışarıdaki yaşam arasında dengeyi sağlayabilme, farklı roller arasında dengeyi sağlayabilmedir.

Kariyere geçiş dönemine güven, mesleğe geçiş aşamasındakiler için iş yaşamındaki değişikliklere ilişkin dayanıklı ve kendine değişikliklerle baş edebilme konusunda güven duymaktır.

Kısacası, bu kavramların tümü genç yetişkinler için kariyer uyumunun içeriğini oluşturmaktadır.

Savickas (2006), daha sonraları kariyer uyumluluğu yapısını dört temel öğeyle belirlemiştir. Kariyer uyumluluğu yapısının dört temel öğesi ve bu öğelerle ilgili belli gelişimsel görevler aşağıdaki Tablo 1'de yer almaktadır;

Tablo 1. Kariyer Uyumluluğu Yapısının Boyutları ve İlgili Gelişimsel Görevler

Uyum Sağlama Boyutu	Kariyer Sorusu	Tutumlar ve İnançlar	Yeterlik	Kariyer Problemi	Başa Çıkma Davranışları	İlişkisel Bakış Açısı	Kariyer Müdahalesi
Düşüncelilik	Bir geleceğim var mı?	Planlı	Planlama	İlgisizlik (Kayıtsız olma)	Farkındalık İlgili olma Hazırlık yapma	Bağımlı	Oryantasyon alıştırmaları
Kontrol	Geleceğimi kim kontrol ediyor?	Kararlı	Karar verme	Kararsızlık	Disiplinlilik İstekli olma Etkili davranma	Bağımsız	Karar verme eğilimi
Merak	Gelecekte ne yapmak istiyorum?	Meraklı	Keşfetme	Gerçekçi Olmama	Deneme Risk alma Araştırma	Birbirine bağlı	Bilgi arama etkinlikleri
Güven	Yapabilir miyim?	Etkili	Problem Çözme	Ketlenme	İş birliği Israr Mücadele	Eşit	Kendilik değerini artırıcı etkinlikler

(Kaynak: Yeşilyaprak ve diğerleri, 2011)

Tablo 1'den de anlaşılacağı gibi, kariyer uyumu, kariyer hakkında ciddi olarak *düşünme-ilgi (plan yapma), kontrol (karar verme), merak (keşfetme)* ve *güven (problem çözme)* olmak üzere dört boyut içermektedir. Bu boyutlar bireyin yaşamları boyunca ortaya çıkan kritik anlar, dönemler, olaylar gibi geçişlerde başa çıkmada kullandıkları kaynakları ve stratejileri sunmaktadır. Bu bağlamda düşünüldüğünde de uyum sağlama becerisi yüksek olan kişilerin özellikleri de şunlardır;

1. Çalışan (çalışacak biri) olarak geleceği hakkında ciddi olarak düşünen / planlı tutumlar sergileyen biri olmak.

2. Mesleki geleceği için kişisel olarak yapabileceklerini artırmak, kontrol etmek ve yapabileceklerine karar vermek,

3. Gelecekle ve kendisiyle ilgili olasılıklar konusunda meraklı olmak, araştırma yapmak,

4. Beklentilerine ulaşmak için problem çözme becerilerini geliştirmek ve güvenini artırmak.

Savickas'ın kariyer uyumu ile ilgili tanımı ve açıklamaları dikkate alındığında açık bir biçimde görülmektedir ki aslında bu kavram kişinin gelecekteki kariyer durumu ile ilgili tahminlerde bulunabilmesi, karşılaşacağı engelleri etkin bir biçimde aşacak başa çıkma becerilerini geliştirmesi üzerinde durmaktadır. Bireyler bu engelleri ne kadar doğru tahmin edebilir ve bu engellere ne kadar gerçekçi çözümler üretebilirlerse yeni kariyerlerine o derece kolay uyum sağlayabilirler.

Yukarıda açıklandığı gibi Savickas (2006), kariyer uyum yapısını 4 boyutta ele almıştır. Plakos, Arad, Donava ve Plamondon (2000) ise iş dünyasında yaşanan değişimin hızlı olmasından ötürü, çalışma yaşamında, uyumu anlama ve artırma konusunun giderek daha önemli bir hale geldiğini

vurgulayarak, iş yerlerinde “İşe Uyum Performansı (Adaptive Job Performance) kavramını ortaya koymuşlardır. Ve çalışanların “İşe Uyum Performanslarını” 8 boyutta tanımlayan bir model (A Taxonomy of Adaptive Performance) oluşturmuşlardır. Uyum performansının 8 boyutu; (a) yaratıcı problem çözme, (b) belirsiz ya da öngörülmeyen iş durumlarına yaklaşım, (c) yeni işleri, teknolojileri ve işle ilgili prosedürleri bilme (öğrenme), (d) kişiler arası ilişkilerde uyum becerisi gösterme, (e) kültürel uyum becerisi gösterme, (f) fiziksel olarak uyum becerisi gösterme, (g) iş stresi ile başa çıkma, (h) acil ya da kriz durumlarıyla başa çıkma olarak tanımlanmıştır. Uyum performansının 8 boyutunun tanımları Tablo 2’de yer almaktadır;

Tablo 2. Uyum Performansının 8 Boyutunun Tanımları

Boyutun Adı	**Boyutun Tanımı**
Yaratıcı Problem Çözme	Tam tanımlanmamış, karmaşık ve değişik problemleri çözer.
Belirsiz ya da Öngörülmeyen İş Durumlarına Yaklaşım	Öngörülemeyen durumlarda kendini ayarlar, mantıklı hareket eder, uyumludur.
Yeni İşleri, Teknolojileri ve İşle İlgili Prosedürleri Bilme (Öğrenme)	Gelecekteki iş gereksinimleri için gerekli becerileri öğrenir-bilir, öngörür ve hazırlık yapar.
Kişiler Arası İlişkilerde Uyum Becerisi Gösterme	Çalışma yaşamının hedeflerine ulaşmak için yeni iş arkadaşlarıyla olan ilişkisine uyum sağlar.
Kültürel Uyum Becerisi Gösterme	Yeni diller, değerler ve gelenekler öğrenmek için farklı kültürlere uyum sağlar.
Fiziksel Uyum Becerisi Gösterme	Çalışılan fiziksel koşullara ve ortamlara uyum sağlar.

İş Stresi İle Başa Çıkma	Baskı ve stres altında sakin ve soğukkanlı kalır.
Acil-Kriz Durumlarıyla Başa Çıkma	Tehlikeli ve hayatını tehdit eden durumlarda uygun, kararlı tepki verir.

Plakos, Arad, Donava ve Plamondon (2000)'ın "İşe Uyum Performansı" 8 boyutunun tanımları ve açıklamaları dikkate alındığında görülmektedir ki aslında bu boyutlar kişinin iş yaşamındaki farklı alan ve durumlara uyum sağlaması, karşılaşacağı engelleri etkin bir biçimde aşacak başa çıkma becerilerini geliştirmesi, kendini geliştirmesi ve çalışma yaşamı ile ilgili yenilikleri takip etmesi üzerinde durmaktadır. Denilebilir ki bireyler bu alanlarda kendilerini ne kadar iyi geliştirirlerse ve bu alanlardaki yeterliliklere ne derecede sahip olurlarsa, işe uyum performansları da o oranda artabilir.

Yaşam Temaları: KYK'nın üçüncü öğesi, kariyer davranışlarının nedenleri üzerinde odaklanan hikâye oluşturma öğesidir. Mesleki kişilik ve kariyer uyumunun ayrı çalışması, dinamik kariyer yapılandırması ve bütün içinde diğer öğelerle birleştirilmesi açısından uygun değildir(Yeşilyaprak ve diğerleri, 2011). Savickas'a göre yaşam hikâyeleri, mesleki kişilik ve kariyer uyumunu anlamlı hale getiren devamlılığın ciddi bir bağlayıcı unsurudur. Kariyer hikayeleri, bireyin geçmişte kendini nasıl algıladığını, şimdiki zamanda ne olduğunu ve yarın ne olacağını düşündüğünü ortaya koyar.

2.2. Kariyer Uyumu İle İlgili Araştırmalar

Kariyer uyumuna ilişkin Türkiye'deki araştırma çalışmaları incelendiğinde meslek sahibi olma sürecindeki bireylerle ve çoğunlukla da üniversite öncesi ilköğretim ve ortaöğretim gruplarıyla mesleki ilgilerin, yeteneklerini belirlenmesi, mesleki olgunluk, meslek seçimi, kariyer planlama gibi konularla ilgili (Bacanlı, 1995; Bekleviş, 2007; Çakır, 2003; Işık, 2010; Uğurlu, 2007;) ve bireylere üniversitede hangi meslek alanında eğitim

alabilecekleri konusunda çalışmalar yapılmıştır. Bunun yanı sıra çalışmaya yeni başlamış bazı meslek gruplarında iş doyumları, mesleki memnuniyetleri (Koç, 2001; Mavisu, 2010) ve meslek içerisindeki bireylerin kariyer planlamalarına ilişkin (Uzunbacak, 2004) konularda sınırlı da olsa çalışmalar yapılmıştır, ancak çalışma yaşamına geçiş aşamasındaki bireylerin gelecekteki kariyerlerine uyum süreci ile ilgili bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Yurtdışında ise durum biraz daha farklıdır. Kariyer uyumu kavramı 1997 yılında Savickas ile alan literatüründe yer aldığı için, konuyla ilgili 2001 yılından itibaren zaman zaman farklı ülkelerde yapılmış araştırma çalışmalarına rastlanmaktadır.

Bu bölümde araştırmalar Türkiye'de ve yurtdışında yapılan kariyer uyumu ile ilgili deneysel ve betimsel araştırmalar olarak sınıflandırılmıştır. Aşağıda Türkiye'de ve yurtdışında yapılan kariyer uyumu ilgili ulaşılabilen deneysel ve betimsel araştırmalardan bahsedilmektedir.

2.2.1. Kariyer Uyumu İle İlgili Yurtiçinde ve Yurtdışında Yapılmış Betimsel Araştırmalar

Adıgüzel (2008), gençlerin kariyer planlamasına etki eden faktörleri ve bu faktörlerin hangi düzeyde etki yaptığını ortaya koymak amacıyla yaptığı çalışmanın elde edilen sonuçları incelendiğinde; gençlerin kariyer planında en fazla öneme "Mesleğin Farklılığı" ve "Yakın Çevre" faktörleri sahip olup bunu sırasıyla, "Meslek Öncesi Eğitimin Zorluğu", "Mesleğin Zorluk Derecesi", "Önyargılar, "Güncel Gelişmeler" ile "Mesleğin Sağlayacağı Güvenlik ve Güç","Mesleğin Saygınlığı" ve "Başarma Arzusu" takip etmiştir. Nitel olarak gerçekleştirilen araştırmada ise, "Yakın Çevre", "Mesleğin Faklılığı", "Mesleğin Saygınlığı" ve "Başarma arzusu" gençlerin kariyer planlamasını etki eden faktörler arasında daha ön plana çıkarken, "Mesleğin Zorluk Derecesi", "Güvenlik ve Güç", "Meslek Öncesi Eğitimin Zorluğu" faktörlerinin ise orta derecede bir öneme sahip olduğu bulunmuştur. Bu bağlamda kariyer geçiş sürecindeki bu kişilerin kariyer uyumlarını gerçekleştirmelerinde etkili olan yakın çevrenin desteği, başarma arzusu,

güvenlik ve güç gibi bazı değişkenlerin kişileri uyum sürecinde nasıl etkili olacağı bilinmesi gereken unsurlardır denilebilir.

Balın (2008), üniversite öğrencilerinin cinsiyet ve algılanan kariyer engellerinin, kariyer seçimlerine bağlılıktaki rolünü incelemiştir. Araştırma kapsamında Orta Doğu Teknik Üniversitesi" den 231 kız, 236 erkek öğrenci olmak üzere toplam 437 lisans öğrenci ile çalışılmıştır. Çoklu regresyon analizleri sonucunda mesleki bilgilerini, iş bulma olanağını ve kişilik özelliklerini engel olarak algılayan öğrencilerin kariyer seçimlerine bağlılık düzeylerinin düşük olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan erken karar verme eğilimi sadece işe girme olanağı ile yordanmıştır. Yani işe girme olanağını büyük bir engel olarak algılayan öğrencilerin erken karar verme eğilimleri düşmekte ve farklı meslekleri araştırıp değerlendirme eğilimleri artmaktadır. Bu araştırma çalışma konusuyla ilişkilendirilirse; üniversite öğrencilerinin gelecek kariyerlerine ilişkin algıladıkları kariyer engellerinin (mesleki bilgi, maddi kazanç olanağı, işe girme olanağı, iş koşulları gibi) kariyer uyum sürecini etkilediği söylenebilir. Kişilerin kariyer engelleri ile baş etmeleri ve kariyer seçimlerine olan bağlılıkları kariyer uyumlarını sağlamada olumlu etki oluşturmaktadır denilebilir.

Sav (2008), İktisadi İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü son sınıf öğrencilerinin mezuniyet sonrası kariyerlerini belirlerken hangi faktörlerden ne ölçüde etkilendiklerini belirlemek ve üniversitelere göre farklılaşmalarını değerlendirmek üzere bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre; kişisel özellikler ve yetenekler, ekonomik faktörler ve mesleğin saygınlığının öğrencilerin kariyerlerinin temel belirleyicileri olduğu ve bu değişkenleri; güncel gelişmelerin takip ettiği ortaya konulmuştur. Öğrencilerin kariyer planlamasına etki eden faktörlerin cinsiyetlerine göre farklılaşma durumunda ise; kızların ailelerinden, mesleğin zorluk derecesinden ve ekonomik faktörlerden erkeklerden daha fazla etkilendiği ortaya çıkmıştır. Bu araştırma kariyer uyumu ile ilişkilendirilerek değerlendirilirse; üniversite öğrencilerinin mezuniyet sonrası kariyerlerini belirlerken hangi faktörlerden ne ölçüde etkilendiklerini bilmek kariyer uyum

süreçlerinde nerelerden veya neden destek alabileceklerini bilmelerinde, mesleki farkındalıklarının artmasında önemlidir denilebilir.

Mavisu (2010), bireysel kariyer planlamanın aşamalarından biri olarak hedef belirleme ile kariyer başarısı arasındaki ilişki incelemek amacıyla yaptığı çalışmanın sonuçları incelendiğinde cinsiyet, yaş, eğitim gibi sosyo-demografik verilerin nesnel kariyer başarısını etkilerken, öznel kariyer başarısına anlamlı bir etkisinin olmadığı, diğer yandan bireysel kariyer planlama ve hedef belirlemenin nesnel kariyer başarısını olumlu yönde ancak düşük düzeyde etkilerken öznel kariyer başarısını yüksek düzeyde etkilediği belirlenmiştir. Ek olarak kariyer hedeflerini belirlerken içsel faktörlerin etkili olduğunu belirten çalışanların, içsel faktörlerin etkili olmadığını belirtenlere oranla kariyerlerinden daha fazla memnun oldukları saptanmıştır.

Dowdy (2001), kariyerlerinde lisansüstü eğitime yeni geçiş yapmış öğrencilerin stres düzeyleri ile kariyer uyumlarına ilişkin kendilerine güven, destek ve kontrol gibi psikolojik kaynakları arasındaki ilişkiyi cinsiyet ve süreçteki zaman açısından incelemiştir. Elde edilen bulgulara göre; öğrencilerin psikolojik kaynakları ile stres düzeyleri arasında olumsuz bir ilişki bulunmuştur. Stres ile kendine güven arasında yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki varken kontrol ve destek arasında önemli düzeyde bir ilişki bulunamamıştır. Bunun yanı sıra cinsiyet ve süreçteki zaman ile öğrencilerin psikolojik kaynakları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Pulakos, Schmitt, Dorsey, Arad, Hedge ve Borman (2002), yapmış oldukları araştırmalarında, bireylerin geçmişte uyum gösterdikleri deneyimlerini, farklı ve zor durumlarda çalışmaya karşı gösterdikleri ilgilerini ve sahip oldukları öz yeterliliklerini çalışma yaşamına nasıl uyarladıklarını inceleyerek, bireylerin iş yaşamlarında uyum performansını yordamayı amaçlamışlardır. Araştırmacılar, bu araştırmalarının temelini Plakos, Arad, Donava ve Plamondon (2000)'ın "Uyum Performansı Modelinin 8 Boyutu"na dayandırmışlardır. Uyum performansının 8 boyutuna ilişkin bilgiler yukarıda kuramsal bilgiler kısmında verilmiştir. Çalışma farklı etnik kökenlerden oluşan 739 askeri personel üzerine yapılmıştır. Araştırmada ölçme aracı olarak

katılımcıların deneyimlerini, meraklarını(ilgilerini) ve öz yeterliliklerini ölçmek için 80 maddelik 4'lü likert tipi ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin alt ölçeklerini, uyum performansı modelinin 8 boyutu oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda edinilen bulgulara göre, bireylerin geçmiş deneyimlerinin, ilgilerinin ve öz yeterliliklerinin, iş yaşamlarındaki uyum performanslarını başarılı bir şekilde yordadığını göstermiştir.

Ito ve Brotheridge (2005), yapmış oldukları çalışmada, çalışanların kariyer uyum yeteneklerini destekleyen unsurları ve bu unsurların bireyin işine olan bağlılığını nasıl etkilediğini araştırmışlardır. Çalışmada ölçümler, çalışanların katılımsal karar verme becerileri (PDM), özerklik algıları ve denetimsel kariyer desteği (bilgi, tavsiye ve teşvik) alanlarında yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, özerklik, karar vermeye katılım ve yönetimin kendilerine sunduğu kariyer desteğinin (bilgi, tavsiye ve teşvik) çalışanların kariyer uyum yeteneklerine geliştirdiğini ortaya koymuştur. Ancak bu unsurların gelişmiş olması, çalışanların işine olan bağlılıklarını hem olumlu hem de olumsuz yönde etkilemiştir. Yani araştırma sonuçları kariyer uyum yeteneklerinin gelişmiş olmasının çalışanın hem işe olan bağlılığıyla hem de işten ayrılma niyetiyle pozitif yönde bir ilişki olduğu ortaya çıkarmıştır. Bu sonuç tartışılması gerekli bir durumdur.

Creed, Fallon ve Hood (2008), yapmış oldukları araştırmada, genç yetişkinlerin *kariyer kaygılarını*, *kariyer uyum becerilerini* (kariyer planlama, kariyerini tanıma, kendini tanıma, karar verme, kendini düzenleme), *hedefe yönelimlerini* (öğrenme, performans gösterme, performanstan kaçınma), *sosyal destek* değişkenlerini ölçmüşlerdir. Araştırmada, kariyer uyumu değişkenlerinin, kariyer uyumlarını destekleyen faktörler tarafından temsil edilip edilmediği, kariyer uyumu, hedefe yönelim ve sosyal destek değişkenlerinin kariyer kaygıları ile ilişkili olup olmadığı ve kariyer uyumunun hedefe yönelim, sosyal destek ve kariyer kaygıları arasındaki ilişkiyi etkileyip etkilemediği araştırılmıştır. Araştırmanın katılımcılarını yaş ortalamaları 20 olan Avustralya'da üniversite birinci sınıfta okuyan 245 öğrenci oluşturmuştur. Araştırmanın bulguları, kariyer uyum değişkenlerinin, kariyer uyumunu destekleyen faktörler (kariyer planlama, kariyerini tanıma, kendini tanıma,

karar verme, kendini düzenleme) tarafından yüksek düzeyde temsil edildiğini göstermiştir. Karar verme ve kendini düzenlemenin kariyer kaygıları ile olumsuz yönde bir ilişkisi çıkmış ve karar vermenin, hedefe yönelim ve kariyer kaygıları arasındaki ilişkiyi yönlendirdiği ortaya çıkmıştır. Ayrıca, düşük uyum performansı göstermenin, zayıf karar verme ve daha fazla kariyer kaygısıyla ilişkili olduğu gözlemlenirken, daha yüksek uyum göstermenin, daha fazla karar verme ve daha az kariyer kaygısı ile ilişkili olduğu gözlenmiştir.

Hirschi (2008), yapmış olduğu araştırmada, ergenlik döneminde *olumlu duygusal eğilim (positive emotional* disposition), *belirgin hedefler (goal decidedness), yeteneğe ilişkin inançlar (capability beliefs) ve toplumsal inançlar'*ın *(social context belief)* kariyer uyum gelişimine etkisini ve olumlu gençlik gelişiminin göstergeleri olan *güç duygusunun (sense of power) ve yaşam doyumunun (life satisfaction)* ergenlikte kariyer uyum gelişimine etkisini araştırmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, Olumlu duygusal eğilim, belirgin hedefler, yeteneğe ilişkin inançlar ve toplumsal inançların kariyer uyumunu sağlayan dört temel motivasyon belirleyicisi olduğu saptanmıştır. Bu bulgular, bu dört değişkenin bir öğretim yılı boyunca öğrencilerin kariyer uyum başarılarını önemli ölçüde etkilediğini ortaya koymuştur. Aynı zamanda, güç duygusunun ve yaşam doyumunun kariyer uyumu ile ilgili olumlu yönde ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır.

Duffy (2010), yapmış olduğu araştırmada, kontrol duygusu ve kariyer uyumu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bireylerin kontrol duygularına yön veren, sosyal destek, iyimserlik ve benlik saygısı kavramları da araştırmada, değişken olarak kullanılmıştır. Araştırmanın katılımcılarını yaş ortalamaları 18.05 olan Orta-Atlantik Devlet Üniversitesinde 1. Sınıfta okuyan 1991 üniversite öğrencisi oluşturmuştur. Bulgulara göre, benlik saygısı, sosyal destek, kariyer iyimserliği ve kontrol duygusunun kariyer uyumu ile güçlü bir şekilde ilişkisi bulunmuştur. Kontrol duygusunun da, sosyal destek ile orta düzeyde, benlik saygısı ve kariyer iyimserliği ile güçlü bir şekilde ilişkisi bulunmuştur. Ayrıca bulgular, öğrencilerin kariyer uyumu ile ilişkili olan ve

kariyer uyumunu etkileyen benlik saygısı, destekleyici ilişkiler ve kariyerler iyimserliklerinin, öğrencilerin kontrol algıları ile yönetildiğini ortaya koymuştur.

Murphy, Blustein, Bohlig ve Platt (2010), üniversiteden yetişkin iş yaşamlarına geçişin tam ortasındaki yetişkinlerin uyum ve dayanıklılıklarını incelemişlerdir. Savickas'a (1997) göre uyumluluğu, katılımcının uyum sağlama deneyimi ve bildirilen iyi olma haline dayanarak, öznel olarak tanımlamışlardır. Ayrıca kariyer gelişiminde bireylerin uyumluluğu arasındaki farklılıklara değinmişlerdir. Bu çalışmada yer alan katılımcılar, 3 veya daha az yıl önce üniversiteden lisans derecesiyle mezun olan ve araştırma sırasında bir işte çalışan kişilerdir. Katılımcıların 5i erkek 5i kadındır (ortalama yaş, 23.44; yaş aralığı, 22-25). Araştırmada 10 oturumdan oluşan görüşme tekniği kullanılmıştır. Bu çalışmanın sonuçları incelendiğinde; gerçekçi ve iyi bilgilenmiş beklentiler, büyüyen yetişkinlerin hem mevcut yaşam tatminlerinin hem de çalışma hayatına geçiş deneyimlerine ilişkin algılarının çok önemli rol oynadığı bulunmuştur. Bu bulgu, kariyer uyumunun, bireylerin tahmin edilemez iş temelli ve ilişkisel deneyimler ışığında kariyer gelişiminin tahmin edilebilir görevleri ile nasıl baş çıkabildiklerini anlama açısından önemini desteklemektedir. Bunun yanı sıra, zor bir geçiş yaşayan ve ilk işleriyle ilgili gerçekleşmeyen beklentileri olan bireylerin, kişisel ve/veya mesleki alanlarında sosyal destekleri yeteri kadar mevcut ise, yaşam koşullarında tatmini bulabilmişlerdir. Mevcut çalışmanın şaşırtıcı sonuçlarından birisi; zorlu bir geçiş yaşayan katılımcılar, sürekli olarak mevcut yaşam şartlarının tatmin edici olmadığını belirtmemişlerdir. Büyüyen yetişkinlerin çeşitli deneyimler yaşamasının, öznel olarak belirtmek gerekirse, halen gelecekleri için iyimser bakış açıları barındırdıkları mevcut çalışmada desteklenmiştir. Son olarak katılımcıların çoğu tatmin edici olmayan işe uyum sağlayabilme yeteneğinden ve gelecekte daha tatmin edici bir işleri olacağına dair iyimser bir bakış açısından söz etmiştir.

Brown, Bimrose, Barnes ve Hughes (2012), yapmış oldukları araştırmalarında, kariyer değişikliklerinde kariyer uyumunun rolü üzerine çalışmışlardır. Araştırmanın katılımcılarını, Norveç (n= 32) ve İngiltere' den (n= 32) yaş ortalamaları 40 civarı olan 64 yetişkin oluşturmuştur.

Araştırmanın verileri, 64 katılımcıyla yapılan görüşmeler sonucunda katılımcıların kariyer biyografilerinin nitel değerlendirilmesi yöntemi ile elde edilmiştir. Verilerin analizinde tümdengelim yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda, kariyer uyumunun dört temel boyutunun (ilgi, kontrol, merak ve güven) kariyer uyumunu geliştirmede öğrenme (learning) ile ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Sonuçlara göre bu öğrenme, 3 farklı şekilde gerçekleşmektedir. Birincisi, bireyler zorlu çalışma (iş rolleri, iş süreçler, iş görevleri) yoluyla uyum becerilerini öğrenmektedir. İkincisi, bireyler bilgilerini güncelleyerek, kendilerini geliştirerek uyum becerilerini öğrenmektedirler. Son olarak ise, bireylerin, iş yerinde diğer bireyler ile göstermiş oldukları etkileşim yolu ile uyum becerilerini öğrendikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Guzman ve Ok (2012), araştırmalarında, teknik okul öğrencilerinin kariyer uyumu ile iş bulma yeterlilikleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmanın katılımcılarını Papau yeni Gine'de Teknik Okulda 12. Sınıfta okuyan (n=183) ve okuldan mezun olmuş farlı şirketlerde çalışan (N=10) iki farklı grup öğrenci oluşturmaktadır. Öğrencilerin yaş ortalamaları 20 olup, öğrenciler araştırmaya gönüllü katılmışlardır. Araştırmanın bulgularına göre, katılımcıların iş bulma yeterlilikleri açısından iletişim, problem çözme ve takım çalışması becerileri kariyer uyum becerileri toplam puanlarıyla olumlu yönde ilişkili bulunmuştur. Bulgular, kariyer uyum becerilerinin hem iletişim hem de problem çözme becerileriyle olumlu yönde bir ilişkisi olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, kariyer uyum becerileri ile takım çalışması becerileri arasında güçlü düzeyde bir ilişki gözlenmiştir. Kısaca, kariyer uyumunun dört alt ölçeği (ilgi, merak, kontrol ve güven) ile iş bulma yeterlilikleriyle ilgili iletişim, problem çözme ve takım çalışması becerileri arasında olumlu yönde bir ilişki bulunmuştur.

McMahon, Watson ve Bimrose (2012), yetişkin kadınların kariyer geçiş ve uyum öyküleri üzerine uluslar arası bir nitel çalışma gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışmada, bu grup kadınların kariyerleri ile ilgili geçişlerde ve değişikliklerde bu durumla nasıl başa çıktıkları araştırılmıştır. Araştırmanın verileri Avustralya, İngiltere ve Güney Afrika'dan yaş ortalamaları 45-65 arasında değişen 36 kadınla görüşmeler yoluyla toplanmıştır. Avustralya ve

Güney Afrika'da görüşmeler yüz yüze, İngiltere'de ise telefonla yapılmıştır. Görüşmeler yaklaşık bir saat sürmüştür. Görüşmelerin içeriği, katılımcıların kendi nesnel ve öznel deneyimleri dahil olmak üzere katılımcıların kariyerlerine ilişkin bütünsel, geçmişe dönük açıklamalarını toplamak için beş bölümden oluşmuştur. Birinci bölüm, katılımcıların demografik özellikleri hakkında bilgi toplamış, Kariyer Uyum Becerileri Ölçeği (5 alt ölçekli) uygulanmıştır. Geri kalan dört bölümde ise katılımcıların kariyerlerine, kariyer pozisyonlarına, kariyer geçişlerine ve değişikliklerine ilişkin daha özel ve detaylı bilgi almak için toplam 25 açık uçlu soru sorulmuştur. Veriler iki aşamada analiz edilmiştir. İlk olarak verilerin tümevarım analizi, son olarak da tümdengelim analizi yapılmıştır. Araştırmanın verileri her ülke için ayrı incelenmiş, ancak üç ülke ülkenin bulgularının birbirleriyle tutarlı olduğunu göstermiştir. Araştırmanın sonuçları yetişkin kadınlar tarafından anlatılan hikâyeler ile kariyer uyumunun boyutları ile ilgili niteliksel bir anlayış sunmuştur. Araştırma sonuçlarında; Kariyer uyumunun ilgi-düşüncelilik (concern) boyutunun, bu grup kadınların kariyer geçişlerinde geleceğe bakış ve bu döneme ilişkin olumlu düşünce geliştirme anlamında etkili olduğu bulgusunu vermiştir. Kontrol-sorumluluk (control) boyutunun, bu grup kadınların kariyer geçiş süreçlerinde gerekli sorumluluğu alarak, kendisini ve ailesini tehlikeye atmadan süreçle başa çıkma anlamında etkili olduğu bulgusunu vermiştir. Merak (curiosity) boyutunun, bu grup kadınların kariyer geçiş dönemlerini nasıl yönetecekleri ve yeteneklerini bu sürece yansıtma konusunda etkili olduğu bulgusunu vermiştir. Güven (confidence) boyutunun, bu grup kadınların kendilerine olan öz güvenlerinin ve ailelerinin-çevrenin onlara duyduğu güvenin kariyer geçiş süreçlerinde doğru kararlar verebilmek için etkili olduğu bulgusunu vermiştir. Son olarak işbirliği (cooperation) boyutu, bu grup kadınların kariyer geçiş süreçlerinde önemli bir kariyer uyum boyutu olarak sonuçlara yansımıştır. Bu süreçte, işbirliği ile kendisine destek ağları oluşturmanın süreci sağlıklı yönetebilme adına etkili olduğu bulgusuna varılmıştır.

Pouyaud, Vignoli, Dosnon ve Lallemand (2012), yapmış oldukları araştırmalarında, Kariyer Uyum Becerileri Ölçeği- Fransa Formu'nun psikometrik özelliklerini ölçmek ve kariyer uyumu ile kaygı ve motivasyon

arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmanın katılımcılarını yaş ortalamaları 16.6 olan toplam 609 on birinci sınıf lise öğrencileri oluşturmuştur. Öğrenciler araştırmaya Fransa'nın 10 farklı bölgesinden, toplam 22 Fransız devlet lisesinden katılmışlardır. Sonuçlar kariyer uyumu ve motivasyon arasında yüksek anlamlı pozitif bir ilişki göstermiştir. Bu durumda motivasyonu yüksek olan kişilerin kariyer uyumlarının da yüksek olduğu ve dolayısıyla kariyerlerine daha kolay uyum sağlayabilecekleri söylenebilir. Sadece ölçeğin merak (Curiosity) alt ölçeği motivasyon ile daha az ilişkili bulunmuştur. Kariyer uyumu ile başarısızlık korkusu ve genel kaygı düzeyi arasında araştırmacılarında öngördüğü gibi olumsuz yönde bir ilişki çıkmıştır. Bu durumda kariyerlerine ilişkin yaşadıkları başarısızlık korkusu ve kariyer kaygıları yüksek olan kişilerin, kariyer uyumlarının düşük olduğu ve dolayısıyla kariyerlerine uyum sağlamada zorlanacakları söylenebilir.

Vianen, Khele, Koen ve Dries (2012), yapmış oldukları çalışmada, Kariyer Uyum Becerileri Ölçeğinin Hollanda Formunun (CAAS-Netherlends Form), psikometrik özellikleri ve faktör yapısını ölçmenin yanı sıra, ölçeğin büyük beşli kişilik özellikleri(nevrotiklik, dışadönüklük, açıklık, uyumluluk ve dürüstlük), benlik saygısı, genel zihinsel yetenekler ve yükselme- engelleme durumları (promotion- prevention focus) arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmanın katılımcılarını Hollanda'da okuyan 465 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırmanın bulgularına göre, bireylerin dürüstlük alt ölçeğinden aldıkları puanlar ve yükselme durumlarından aldıkları puanlar birbiriyle olumlu yönde ilişkili çıkmış ve her iki ölçek ise uyum becerileri ölçeğinden alınan toplam puanla olumlu yönde ilişkili çıkmıştır. Aynı şekilde açıklık alt ölçeğinden alınan puanlarının kariyer uyumu toplam puanlarıyla olumlu yönde ilişkili çıkmıştır. Kariyer uyumu ayrıca dışadönüklük, benlik saygısı ile ilişkili çıkmış, ancak bu ilişki düşük düzeyde bulunmuştur. Engelleme durumları ile uyum becerileri ve güven alt ölçeği arasında olumsuz bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca çalışmaya katılan güçlü engelleme durumu yaşayanların benlik saygıları düşük ve nevrotiklik düzeyleri yüksek bulunmuştur. Bu iki kişilik özelliği de uyum becerisinin kontrol alt ölçeği ile yüksek düzeyde ilişkili bulunmuştur. Son olarak da, kariyer uyumu ile genel zihinsel yetenek arasında bir ilişki bulunamamıştır.

Kariyer uyumu ile ilgili yapılan betimsel araştırmalar incelendiğinde kariyer uyumlarının yüksek ya da düşük olmasının bireylerin, meslek içerisindeki öngörülen görevlerini gerçekleştirmesinde, mesleki geçişlerinde uyum becerilerine, mesleki travmalarıyla başa çıkabilme becerilerine, geleceğe yönelik iyimserlik, kaygı, motivasyon, problem çözme, karar verme, hedef belirleme, iletişim gibi farklı değişkenlerle ilişkisini ortaya koymaya çalışan araştırmalar yapıldığı görülmektedir.

2.2.2. Kariyer Uyum İle İlgili Yurtiçinde ve Yurtdışında Yapılmış Deneysel Araştırmalar

Bacanlı (1995), geliştirdiği mesleki grup rehberliği programının, lise öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeylerine etkisini incelemek amacıyla yapmış olduğu araştırmada, ön-test, son-test, deney(n=11) ve kontrol (n=11) gruplu deneysel desen kullanmıştır. Araştırmanın uygulamasına yaşları 14-15 olan lise öğrencileri katılmışlardır. Program, 10 oturum şeklinde, oturumların konuları da Süper ve Overstreet (1960) tarafından belirlenen sekiz mesleki tutum ve davranış üzerine yapılandırılmıştır. Programın etkililiği Kuzgun tarafından yazılan ve psikometrik çalışmaları Bacanlı tarafından yapılan lise öğrencileri için geliştirilmiş Türkçe Meslekî Olgunluk Ölçeği ile ölçülmüştür. Araştırmanın bulguları, deney grubunun MOÖ ön-test puanlarının ortalaması ve son-test puanlarının ortalaması arasındaki fark önemli bulunmuştur. Buna karşılık kontrol grubunun MOÖ ön-test puan ortalaması ve son-test puan ortalaması arasındaki fark (10.048) önemli düzeyde bulunmamıştır. Bu bulgu, deney grubu ön-test ve son-test puanlarının ortalamaları arasındaki farkın uygulanan meslekî grup rehberliğinden ileri geldiğini kanıtlamaktadır. Ayrıca deney ve kontrol gruplanın MOÖ son-test puanlarının ortalamaları arasındaki fark (17.81; $p<.001$) deney grubu lehine önemli düzeyde bulunmuştur.

Uskaner (1999), mesleki grup rehberliğinin lise birinci sınıf öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeyleri üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yapmış olduğu araştırmada, ön-test, son test modele dayalı deney ve kontrol gruplu deneysel bir desen kullanmıştır. Araştırma evrenini 1998-1999 öğretim yılında Adana Atatürk Lisesi I. sınırında öğrenim görmekte olan 203 öğrenci, örneklemi ise 203 öğrenci

içinden seçilen mesleki olgunluk düzeyi düşük 18 deney grubunda 18 kontrol grubunda olmak üzere toplam 36 öğrenci oluşturmuştur. Deney grubundaki öğrencilerle 6 hafta süreli haftada bir saat mesleki grup rehberliği yapılmıştır. Deney ve kontrol grubundaki öğrencilerin ön test ve son test aşamalarında mesleki olgunluk düzeyleri Mesleki Olgunluk Ölçeği ile ölçülmüştür. Gençlerin kendilerinden beklenilen mesleki olgunluk düzeyine ulaşabilmeleri için bu grup rehberliğinde, kişilik tiplerini tanımaları, ilgilerinin farkına varmaları ve meslekleri tanımaları hedef alınmıştır Analiz sonuçlarına göre deney ve kontrol grubu arasında 0.05 düzeyinde anlamlı farklar görülmüştür. Bu bulgu deney grubundaki ön-test ve son-test arasındaki anlamlı farkın uygulanan mesleki grup rehberliğinden ileri geldiğini kanıtlamıştır. Araştırma bulgularına göre, mesleki grup rehberliği yönteminin liselerde öğrencilerin mesleki olgunluk düzeylerini arttırmada etkili olduğunu göstermiştir.

Bektaş ve Demir (2004), üniversite öğrencileri için geliştirilmiş olan mesleki grup rehberliği programını tanıtmak ve bu programın öğrencilerin mesleki yönden kendini tanımalarına etkisini deneysel bir yöntemle sınamak amacıyla bir çalışma yapmışlardır. Araştırmanın grup uygulaması Orta Doğu Teknik Üniversitesi öğrencilerinden araştırmaya katılmaya gönüllü 10 (5 kız, 5 erkek) öğrenci üzerinde yürütülmüştür. Program, 8 oturum olarak ve oturumların genel konuları da kendini tanıma, kariyeri hakkında bilgi toplama ve kariyerini tanıma, karar verme becerileri ve çevresel faktörler olarak yapılandırılmıştır. Bulgular, öğrencilerin Mesleki Olgunluk Envanteri'nin Kendini Tanıma Testi'nden elde ettikleri son-test puanlarında anlamlı düzeyde ($z = 2.026$, $p = < .043$) bir artış olduğunu göstermiştir.

Koen, Klehe ve Vianen (2012) araştırmalarında, okuldan işe geçişte başarılı olabilmek ve kariyer uyumlarını geliştirmek amacıyla kariyer uyumu eğitim programının etkililiğini test etmişlerdir. Araştırmada, ön-test, son-test ve izleme testi (altı ay sonra), deney (n= 32) ve kontrol (n=24) gruplu deneysel desen kullanılmıştır. Araştırmanın katılımcılarını üniversitede yüksek lisans programına devam eden öğrenciler oluşturmuştur. Eğitim programı 4 oturum şeklinde yapılandırılmıştır. İlk 2 oturum katılımcıların kendilerini ve çevrelerini keşfetmelerine yönelik yapılandırılırken, son iki

oturumda da kariyer planlama (hedef belirleme), problem çözme ve karar verme durumlarına ilişkin uygulamalar yapılmıştır. Eğitim programının etkililiği Kariyer Uyum Becerileri Ölçeği (KUBÖ) ile test edilmiştir. İzleme testinde KUBÖ'nin yanında katılımcıların iş durumları ve iş başarılarına ilişkin sorular sorulmuştur. Tekrarlanan ölçümler sonucunda, kontrol grubunun kariyer uyumlarında (ilgi, kontrol, merak) artış gözlenmezken, deney grubunun kariyer uyumlarında (ilgi, kontrol, merak) anlamlı bir artış gözlenmiş olup, bu artış daha sonrasında da etkililiğini devam ettirmiştir. Sonuç olarak eğitim programı uzun vadede katılımcıların kariyer uyumlarını artırmada başarı göstermiştir. Ayrıca, deney grubundaki katılımcıların, kontrol grubuna göre, altı ay sonra işe yerleşenlerinin iş kalitelerinin ve başarılarının daha yüksek olduğu da gözlenmiştir.

Kariyer uyumuile ilgili yapılan deneysel araştırmalar incelendiğinde bireylerin kariyer bilgi ve becerilerini geliştirmek amacıyla yapılan eğitim çalışmalarının bireylerin kariyer uyumlarını geliştirici etkisini ortaya koymaya çalışan çalışmalar olduğu görülmektedir. Bu çalışmada da araştırmacının hazırlamış olduğu kariyer uyum programı ile emniyet amir adaylarının sadece mesleki rolleri için değil, tüm yaşam rollerinde (kişisel, sosyal, mesleki, aile), olumsuz durumlarla başa çıkmaları ve gelecek yaşamlarına uyum sağlamada gerekli olan kişisel farkındalık, mesleki farkındalık, iletişim, karar verme, problem çözme ve hedef belirleme gibi becerileri kazanmış olmaları beklenmektedir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Polis Akademisi dördüncü sınıf öğrencilerine yönelik hazırlanan kariyer uyumu psikoeğitim programının etkililiğinin değerlendirilmesini amaçlayan çalışmanın bu bölümünde araştırma modeli, çalışma grubu, kariyer uyumu psikoeğitim programı, veri toplama araçları, deney işlemler ve verilerin toplanma süreci ile verilerin analizine yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırmada ön-test, son-test ve izleme testi, tek gruplu deneysel bir desen kullanılmıştır. Bu desende deneysel işlemin etkisi tek bir grup üzerinde yapılan çalışmayla test edilir. Deneklerin bağımlı değişkene ilişkin ölçümleri uygulama öncesinde ve sonrasında aynı denekler ve aynı ölçme araçları kullanılarak elde edilir. Seçkisizlik ve eşleştirme yoktur. Desen tek faktörlü gruplar içi ya da tekrarlı ölçümler deseni olarak da tanımlanabilir (Büyüköztürk, 2009). Araştırmada Kariyer Uyumu Psikoeğitim Programına katılan öğrencilerin, kişisel-sosyal ve kariyer alanlarında becerilerini arttırmak amacıyla deney grubuna ön-test, son-test ve izleme ölçümlü deneysel desen kullanılmıştır.

Araştırmanın bağımlı değişkeni: Polis Akademisi dördüncü sınıf öğrencilerinin kariyer uyum düzeyleri (Kariyer Geleceği Ölçeği'nden alınan puanlar) bu araştırmanın bağımlı değişkenini oluşturmaktadır.

Araştırmanın bağımsız değişkeni: Araştırmanın bağımsız değişkeni, deney grubuna uygulanan kariyer uyumu psikoeğitim programıdır.

Bu araştırmada kullanılmış olan desen Çizelge 1'de verilmiştir.

Çizelge 1. Araştırma Deseni

Grup	Ön-test	Deneysel İşlem	Son-test	İzleme Testi
Deney Grubu	KARGEL	8 Oturumluk Kariyer Uyumu Psikoeğitim Programı	Kargel ve Psikoeğitim Programı Değerlendirme Formu	KARGEL

3.2. Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu, Polis Akademisi'nde 2012-2013 Eğitim Öğretim yılında 4. Sınıfa devam eden 15 öğrenci oluşturmuştur. Toplam 10 şubeden oluşan 4. Sınıf öğrencileri 469 kişi olup, öğrencilerin 456'sı erkek, 13'ü bayandır. Katılımcıların hepsi Polis Akademisi 4. Sınıf öğrencisidir ve yaş aralıkları 21-24'dür. Çalışma grubundaki 15 öğrencinin hepsi erkektir. Araştırmaya katılan öğrenciler gönüllülük esasına dayalı olarak programa katılmışlardır.

3.3. Kariyer Uyum Psikoeğitim Programı

Birey Merkezli - Bilişsel Davranışçı Yaklaşım ve Kariyer Yapılandırma Kuramına dayalı olarak hazırlanan Polis Akademisi öğrencilerine yönelik hazırlanmış Kariyer Uyumu Psikoeğitim Programının etkililiğinin değerlendirildiği bu çalışmada, araştırmacı tarafından 8 oturumluk bir psikoeğitim programı tasarlanmıştır. Programın tasarım süreci Nazlı (2011)'nın önerdiği gibi 2 adımda gerçekleştirilmiştir. Bu adımlar aşağıda sıralanmıştır:

3.3.1. Programın Alt Yapısının Hazırlanması

Psikoeğitim programının alt yapısı hazırlanırken üç faktör göz önünde bulundurulmuştur:

• Öncelikle programın felsefi ve kuramsal temelleri belirlenmiştir. Polis Akademisi 4. Sınıf öğrencilerinin kariyer uyumlarını arttırmaya yönelik hazırlanan psikoeğitim programında "hümanist" felsefi akım temel alınmıştır. Programın kuramsal temeli, psikolojik danışma kuramlarından "birey merkezli ve bilişsel davranışçı yaklaşım", kariyer danışma kuramlarından ise "kariyer yapılandırma kuramı" olarak belirlenmiştir. Hazırlanan programda, eğitimcinin programı uygularken üyelerle kuracağı ilişki biçiminden dolayı öncelikle birey merkezli yaklaşım temel alınmıştır. Çünkü Corey (2005)'e göre, psikolojik danışman danışanı koşulsuz olarak kabul ettiği, danışana saygı duyduğu, danışanın güçlü yanlarını ön plana çıkararak desteklediği bir anlayışa dayalı bir ortam içinde danışanın sahip olduğu savunmalarından, katı algılarından uzaklaşarak kişisel olarak daha üst düzeyde işlevde bulunmaya başlayabilir. Bu durumu grup içerisinde düşündüğümüz zaman, üyelerde, böyle bir ortamda daha az savunucu, kendilerinde ve çevrelerinde değişim konusunda daha açık hale gelirler. Ayrıca birey merkezli yaklaşım yoğun olarak farklı konumlarda insanlarla çalışan meslek elemanlarının eğitiminde uygulanmaktadır (Corey, 2005). Hazırlanmış Kariyer Uyumu Psikoeğitim Programı toplumumuzun önemli polislik mesleği grubu arasında yer alacak Komiser Yardımcıları Adaylarına verileceği için psikoleğitim programı Birey Merkezli Yaklaşımın temel öğelerini içermiştir. Hazırlanan programda, programın içerisinde üyelere beceriler kazandırılırken kullanılan teknikler (ev ödevleri, bireyin kullandığı dili değiştirme, mizahın kullanımı, akılcı- duygusal hayal kurma, rol oynama) göz önüne alındığında ikinci olarak, Bilişsel Davranışçı Yaklaşım temel alınmıştır. Corey (2005)' e göre de beceri eğitimlerinde en çok Bilişsel Davranışçı Yaklaşım temel alınmaktadır. Ayrıca program içerisinde bahsedilen konuyla ilgili ses ve görüntü kaydı bulunan materyallerin dinlenmesi ve Bilişsel Davranışçı Yaklaşımının bir öğesi olarak yer almaktadır. Bütün bu nedenlerden ötürü geliştirilmiş olan psikoeğitim programı Birey Merkezli ve Bilişsel Davranışçı Yaklaşımın temel öğelerini

içermiştir. Ayrıca psikoeğitim programı tasarlanırken Savickas tarafından geliştirilen “ Kariyer Yapılandırma Kuramı” temel alınmıştır. Savickas ve Porfeli (2012), kariyer yapılandırmayı, bireyin sosyal roller içinde uyum sürecini okuldan mesleğe, işten işe ve meslekten mesleğe gerçekleşen sürekli bir dönüşüm süreci olarak ele almayı gerekli kılar. Bu süreçte bireyler kendilerini ve çevrelerini (mesleği) tanıma, kariyer planlama (hedef belirleme), problem çözme ve karar verme becerileri ile kariyerlerine daha kolay uyum sağlarlar (Koen, Klehe ve Vianen 2012) .

• Kariyer Uyumu Psikoeğitim Programının oturumları yapılandırılırken ilgili literatür taranmış ve Kariyer Uyumu içerikli üniversitede yüksek lisans programına devam eden öğrencilere yönelik hazırlanmış sadece bir araştırmaya rastlanılmıştır (Koen, Klehe ve Vianen, 2012). Yapılan bu araştırmanın yanı sıra, oturumların içeriğinde kazandırılması hedeflenen beceriler göz önüne alındığında (Diniz, 2000; Işık, 2010; Söylemez, 2002; Üstündağ, 2003; Yüksel Şahin, 1997) gözden geçirilmiştir.

• Programın felsefi-teorik temelleri belirlendikten ve literatürdeki kariyer uyumu ve kariyer uyumu içerisinde yer alan karar verme, problem çözme, iletişim becerileri vb. konuları içeren programları ile ilgili yapılmış uygulamalı çalışmalar incelendikten sonra, çalışma grubunun yaşı, cinsiyeti, kültürel değerleri, ekonomik düzeyleri gibi programın uygulanacağı bireylerin özellikleri dikkate alınmıştır. Polis Akademisi 4. Sınıf öğrencileri, Emniyet Teşkilatına Amir olarak yetiştirilen, disiplininin ve hiyerarşinin bulunduğu, yatılı, erkek ağırlıklı bir okulda öğrenim görmektedirler. Öğrencilerin genel sosyo-ekonomik durumu orta düzeydedir. Dört yıllık lisans eğitimlerinin sonrasında Emniyet Teşkilatında Komiser Yardımcısı rütbesiyle gerekli birimlerde görev alırlar.

3.3.2. Programın Tasarım Süreci

Programın alt yapısı hazırlandıktan sonra dört ana öğesine (kazanım, içerik, psikoeğitim süreci ve değerlendirme) göre tasarım sürecine geçilmiştir.

• Öncelikle programın **kazanımları** belirlenmiştir. Kazanımlarla psikoeğitim programına katılanlara hangi bilgi, beceri ve tutumların kazandırılacağı belirlenmiş olur (Nazlı, 2011). Kapsamlı Gelişimsel Rehberlik Programları (KGRP) tasarlanırken, rehberlik hizmetlerine özgü taksonominin hazırlanmasına ihtiyaç duyulmuştur. 1966-1968 yılları arasında Wellman ve Moore tarafından geliştirilen taksonomi, gelişimsel rehberlik programlarında kullanılmaktadır (Gysbers ve Henderson, 2006). Wellman ve Moore'un rehberliğin üç boyutunu (eğitsel, kişisel/sosyal ve kariyer gelişimi) dikkate alarak geliştirdikleri taksonominin dayandığı varsayımlardan birisi "Gelişimsel öğrenme sürecinin ilk düzeyi *farkındalık ve algıma (bilgi ve becerilerin kazanıldığı ilk düzey)*, ikinci düzeyi ilişkileri ve anlamları *kavramlaştırma (bilgi ve becerilerin davranışlara aktarıldığı ikinci düzey)*, üçüncü düzeyi ise genelleme (davranışsal istikrar ve etkililik) düzeyidir (Nazlı, 2011). Wellman ve Moore'un kavrama düzeyi yalnızca bilişsel değil, öğrenilen bilgilerin yaşama aktarılmaya başladığı aşamadır. Bu nedenle psikoeğitim programında kazanımlar genellikle kavrama düzeyinde verilmiştir.

Kariyer Uyumu Psikoeğitim Programının kazanımları şu şekildedir:

1. Oturum:
• Bireysel özelliklerini tüm yönleriyle (fiziksel, zihinsel, sosyal ve duygusal) fark eder.
• Kendi kişisel özellikleri ile mesleğinin standartlarını ilişkilendirir.

2. Oturum:
• Mesleğinin gerektirdiği etik değerleri benimser.
• Emniyet Teşkilatının yapısını (çalışma sistemi, çalışma birimleri) fark eder.

3. Oturum:
• Mesleğinin gerektirdiği rol ve sorumlulukları benimser.

4. Oturum:
• Kurum içi iletişimde kullanacağı etkili iletişim becerilerini uygular.
• Halkla ilişkilerde kullanacağı etkili iletişim becerilerini uygular.

• Mesleki iletişimde beden dilini nasıl kullanacağını kavrar.

5. Oturum:
• Karar verme sürecinin aşamalarını uygular.

6. Oturum:
• Problem (sorun) çözme stratejilerini ve yöntemlerini uygular.

7. Oturum:
• Gelecekteki yaşam biçimini, hedeflerini ve yaşam rollerini nasıl düzenleyebileceğini kavrar.

8. Oturum:
• Edindiği bilgi ve becerileri gelecek yaşamında nasıl kullanabileceğini kavrar.

• Programın ikinci öğesi **içerik**tir. Belirlenmiş olan kazanımların hangi içerikle yapılacağına karar verilir (Nazlı, 2011). Polis Akademisi 4. Sınıf öğrencilerine yönelik kariyer uyumu psikoeğitim programının etkililiğinin değerlendirilmesi amacıyla hazırlanan psikoeğitim programında şu konulara yer verilmiştir:

1. Oturum: Kendini Tanıma
2. Oturum: Mesleği Tanıma
3. Oturum: Mesleki Rol ve Sorumluluklar
4. Oturum: Kurum içi ve Halkla Etkili İletişim Becerileri
5. Oturum: Karar Verme Aşamaları
6. Oturum: Problem (Sorun) Çözme Stratejileri ve Yöntemleri
7. Oturum: Planlama ve Hedef Belirleme
8. Oturum: Sonlandırma

• Psikoeğitim programının üçüncü öğesi **süreç**tir. Deney grubu ile haftada bir olmak üzere ders saatleri dışında her biri ortalama 90 dakika süren, 8 oturumluk etkinlikler yapılmıştır. Birey Merkezli, Bilişsel Davranışçı Yaklaşıma ve Kariyer Yapılandırma Kuramına dayalı hazırlanan kariyer uyumu psikoeğitim programının oturumlarında, araştırmacı tarafından oturumun

amaçlarına uygun olacak etkinlikler geliştirilmiş, başlangıçta oturum konusuna üyelerin dikkatleri çekilmeye çalışılmıştır. Bazı oturumların başlangıçlarında üyelerin gevşemeleri ve ısınmaları için grupla psikolojik danışma alıştırmalarına yer verilmiştir. Her oturumda kısa bir teorik bilgi verme bölümü bulunmuş ve eğitimci tarafından 10-15 dakika oturumun amaçları doğrultusunda konuyla ilgili bilgilendirme yapılmıştır. Ayrıca verilmiş olan bilgiler sonrasında anlatılanların pekiştirilebilmesi için araştırmacı tarafından ilgili formlar düzenlenmiş ve rol oynama etkinlikleri, paylaşılan bilgilere görsel resim ve video desteği sağlanmıştır. Ayrıca, oturum sonlarında öğrenilen bilgilerin pekiştirilmesini sağlayacak nitelikte bireysel ya da grupla yapılabilecek ödevler verilmiştir ve diğer oturumun başında 5-10 dakika ödevler konusunda tartışılmıştır. 2. oturumdan itibaren de her oturum başlangıcında bir önceki oturumun üyelere kısaca özetlenmesine, böylece de oturumların ardışık olarak tasarlanmasına özen gösterilmiştir.

• Programın son öğesi **değerlendirme**dir. Öğrencilerin kariyer uyum düzeylerini değerlendirmek amacıyla Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL) kullanılmıştır. Kariyer Geleceği Ölçeği deneysel işlemden önce ön-test olarak, deneysel işlemden sonra son-test olarak, deneysel işlemin tamamlanmasından 2 ay sonra ise programın etkilerinin kalıcılığını ölçmek için izleme testi olarak uygulanmıştır. Ayrıca öğrencilerin program ve lider hakkındaki görüşlerini değerlendirmek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan Kariyer Uyumu Psikoeğitim Programı Değerlendirme Formu kullanılmıştır.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada tek bağımlı değişkene ilişkin bilgi toplanmıştır. Araştırmanın bağımlı değişkeni olan kariyer uyumunu ölçmek amacıyla Polis Akademisi 4. Sınıf programda yer alan 15 öğrenciye “Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL)” uygulanmıştır. Ayrıca öğrencilerin program ve lider hakkındaki görüşlerini değerlendirmek amacıyla lider tarafından hazırlanan Kariyer Uyumu Psikoeğitim Programı Değerlendirme Formu kullanılmıştır.

Bu bölümde araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer uyumlarını belirlemek için kullanılan “Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL)” ve “Kariyer Uyumu Psikoeğitim Programı Değerlendirme Formu” tanıtılmıştır.

3.4.1. Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL)

Kariyer Geleceği Envanteri Rottinghaus (2005) tarafından geliştirilmiş, ardından 2007, 2008 ve 2009 yıllarında da uyarlama çalışmaları yapılmıştır. Orijinal KARGEL’ in çıkış noktası kariyer uyumunu ve iyimserliği değerlendirerek genelleştirilmiş kariyer planlamasıyla mesleki psikolojiyi birleştirmektir. Kalafat (2012) tarafından Türkçeye uyarlanması yapılan Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL), 25 maddeden oluşan likert tipi bir ölçektir. KARGEL’ in kariyer uyumluluğu (KU), kariyer iyimserliği (Kİ) ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi (AB) olmak üzere üç alt boyutu bulunmaktadır (Kalafat, 2012). Ölçeğin orijinalinde, araştırmacılar 36 üniversite öğrencisinde üç hafta ara ile yaptıkları test-tekrar test çalışmasında alt boyutlar için .85 (KU), .63 (Ki) ve .69 (AB) korelasyon değerlerini elde etmiştir. Aynı zamanda yine yaptıkları iç tutarlılık çalışmasında, KU için .85, Kİ için .87 ve AB için .73 korelasyon değerlerine ulaşmışlardır. Sonuçlar ölçeğin hem iç tutarlılık değerlerinin hem de test-tekrar test korelâsyonlarının kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

a. Kariyer Uyumluluğu (KU): Bu alt ölçekte, bireyin kariyer uyum becerileri ölçülmektedir. Bireyin gelecekteki değişimlerle başa çıkma ve bu değişimlerden faydalanma konusunda sahip olduğu yeteneklere ilişkin bakış açısı, yeni iş sorumlulukları karşısında kendini rahat hissetme düzeyi ve kariyer planlarının değişmesine neden olan beklenmedik olaylar karşısında kendini toplama yeteneği gibi konularda bireylerin ne durumda olduğunu belirlemek amacıyla yazılmış maddeler bulunmaktadır. On bir maddeden oluşan alt ölçekte yer alan madde numaraları; 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 ve 11’dir. (Örnek madde; 3. Kariyer hedeflerimi gerçekleştirmede önüme çıkabilecek engellerin üstesinden gelebilirim.)

b. Kariyer İyimserliği (Kİ): Bu alt ölçekte, bireyin gelecekteki kariyerleriyle ilgili olarak, kariyer geçişlerinde daha kolay uyum sağlayabilme ve kariyer

geleceklerine ilişkin iyimser bir bakış açısına sahip olma davranışı ölçülmektedir. Bireyin gelecekteki kariyer gelişimi ile ilgili hep olumlu sonuçlar elde edeceği beklentisi içinde olması ya da olayların en olumlu yönlerine vurgu yapması ve kariyer planlama sürecinde kendini rahat hissetmesi gibi konularda bireylerin ne durumda olduğunu belirlemek amacıyla yazılmış maddeler bulunmaktadır. On bir maddeden oluşan alt ölçekte yer alan madde numaraları; 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22'dir. (Örnek madde; 14. Kariyerim hakkında düşünmek canımı sıkar.)

c. İş Piyasasına İlişkin Algılanan Bilgi (AB): Bu alt ölçekte, bireyin iş piyasasına ilişkin algıladığı bilgi ölçülmektedir. Bireylerin iş piyasasını ve istihdam eğilimlerini ne kadar iyi algıladığı gibi konularda bireylerin ne durumda olduğunu belirlemek amacıyla yazılmış maddeler bulunmaktadır. Üç maddeden oluşan alt ölçekte yer alan madde numaraları; 23, 24, 25' tir. (Örnek madde; İş piyasasındaki eğilimleri anlamakta çok iyiyim.

Envanter, Kalafat (2012) tarafından Türkçeye uyarlanmış, ölçeğin Türk örneklemindeki (Ankara Üniversitesi ve 19 Mayıs Üniversitesi) psikometrik özellikleri incelenmiştir. Ölçek likert tipinde 1-5 arası derecelendirme ile değerlendirilmektedir. Maddelere verilen tepkiler, 1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Emin Değilim, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum şeklinde derecelendirilir. Cevaplama süresi yaklaşık 10 dakikadır. Ölçekte tersten kodlanan maddeler; 10, 11, 14, 15, 16, 19, 20, 24'dür. Ölçekten en fazla 125, en az 25 puan alınmakta ve toplam puan kullanılmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puan, bireylerin alt ölçeklerdeki olumlu ve uyumlu davranışa sahip oldukları anlamına gelmektedir.

KARGEL'in dil eşdeğerliği Çanakkale On sekiz Mart Üniversitesi, İngilizce Öğretmenliği bölümünde öğrenim gören 43 öğrenciye Türkçe ve orijinal İngilizce form on beş gün ara ile uygulanarak belirlenmiştir. Öğrencilerin cevaplarından elde edilen korelasyon katsayıları; KU alt boyutu için. 76, Kİ alt boyutu için. 78, AB alt boyutu için. 71 ve ölçeğin toplamı için .91 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre ölçeğin dil geçerliğinin sağlandığı kabul edilmiştir (Kalafat, 2012).

Maddelerin ayırt ediciliğini değerlendirmek amacıyla KARGEL'in toplam puanlarıyla maddelerinin düzeltilmiş madde toplam korelasyonları hesaplanmıştır. Yapılan madde toplam korelasyonları sonucunda, elde edilen sonuçların 0.23 ile 0.58 arasında değiştiği ve bu değerlerin kabul edilebilir sınırlarda olduğu görülmektedir (Kalafat, 2012). Kariyer Geleceği Ölçeği'nin Türkçe formunun yapı geçerliğinin değerlendirilebilmesi için üç faktörlü orijinal yapının Türk örneklemindeki faktör yapısı DFA kullanılarak test edilmiştir. Üç faktörlü orijinal yapı için 270 serbestlik derecesi için elde edilen kay kare değeri 872,96'dır. Modelin RMSEA değeri 0.06, Karşılaştırmalı Uyum Endeksi (CFI) 0.95, Artan Uyum Endeksi (IFI) 0.95 ve SMSR değeri 0.075 olarak bulunmuştur. Elde edilen model uyum değerleri test edilen yapının geçerliğini göstermiştir (Kline, 2010). Elde edilen sonuçlar ölçeğin orijinal faktör yapısının Türk örnekleminde de geçerliliğine işaret etmektedir (Kalafat, 2012).

KARGEL'in güvenirlik değerleri iç tutarlılık katsayıları ve on beş arayla test-tekrar test korelâsyonları ile belirlenmiştir. Cronbach alfa değerleri KU alt boyutu için. 83, Kİ alt boyutu için. 82, AB alt boyutu için. 62 ve ölçeğin tamamı için. 88 bulunmuştur. Test-tekrar test katsayılar ise KU alt boyutu için. 75 Kİ alt boyutu için. 81, AB alt boyutu için. 73 ve ölçeğin tamamı için. 87 bulunmuştur. Sonuçlar ölçeğin hem iç tutarlılık değerlerinin hem de test-tekrar test korelâsyonlarının kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir (Kalafat, 2012). Kariyer Geleceği Ölçeği Ek- 5'de sunulmuştur.

3.4.2. Kariyer Uyumu Psikoeğitim Programı Değerlendirme Formu

Araştırmada veri toplama aracı olarak uygulanan psikoeğitim programının içeriğini ve lideri değerlendirmek için "Kariyer Uyumu Psikoeğitim Programı Değerlendirme Formu" kullanılmıştır. Öğrencilerin son oturumda doldurdukları bu formda, programın içeriğine, lidere, genel değerlendirmeye ve düşünce-önerilere yönelik sorular bulunmaktadır. Oturumlarda hedeflenen kazanım cümlelerini öğrencilerin ne derecede kazanıp kazanmadığını kendi ifadeleri ile belirlemek amacıyla formun içeriği

hazırlanırken, kazanım cümleleri birinci tekil şahıs ifadesiyle yazılmıştır. Hazırlanan formda kullanılan ifadelerin anlaşılır olup olmadığını test etmek amacıyla aynı yaş grubu on öğrenciye formlar verilmiş ve formda kullanılan ifadelere ilişkin geri dönütler alınmıştır. Öğrencilerden gelen geri dönütler sonucunda, form tekrar düzenlenmiş ve kullanılan son halini almıştır. Form kapsamında, öğrencilerin programa ilişkin duygu ve düşünceleri, program sayesinde değiştirdikleri davranış olup olmadığı, kazandıkları becerileri, liderin program içerisindeki hal ve tavırları, görüş ve öneriler gibi konulara ilişkin bilgi elde edilmektedir. Araştırmacının, çalışmasında kullandığı Kariyer Uyumu Psikoeğitim Programı Değerlendirme Formu örneği Ek-4'de sunulmuştur.

3.5. Deneysel İşlemler ve Verilerin Toplanma Süreci

Polis Akademisi 2012-2013 Eğitim Öğretim yılı 4. Sınıf öğrencilerinden gönüllü olanlara (n= 15) Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL) araştırmacı tarafından ön-test olarak verilmiştir. Deney grubuna 8 oturumluk Kariyer Uyumu Psikoeğitim Programı uygulanmıştır. Çalışma araştırmacının çalıştığı okulda uygulanmış ve bir denek programın yarısına katılmadığı için programdan çıkarılmıştır. Program on beş denek ile tamamlanmıştır. Programa katılan on beş denekten de üç kişi okulun genel yapı ve düzeninden kaynaklı olarak iki oturuma katılamamıştır. Oturumlara katılamayan deneklere lider tarafından daha sonradan bireysel olarak oturumda bahsedilen konulara ilişkin bilgilendirmede bulunulmuştur.

Deney grubu ile yapılan oturumlarda yaşananlar genel hatlarıyla şu şekildedir:

Birinci Oturum:

Lider, gruba kendini tanıtmıştır. Psikoeğitim programının içeriği ve sürecin nasıl ilerleyeceği ve bu sürecin üyelere nasıl katkı sağlayacağı konusunda bilgi verilmiştir. Psikoeğitim Programı içerisinde bazı kazanımlar elde etmek için üyelerin bireysel yaptığı çalışmaları, süreç içerisinde dolduracağı formları ve etkinlikleri saklamaları amacıyla her üye için birer adet kişisel dosya

dağıtılmıştır. Grup üyeleriyle tanışma etkinliği olan “Benim Hikâyem” etkinliği çalışması yapılmıştır. Bu etkinlik çerçevesinde grup üyelerinin hem kendi yaşantılarını gözden geçirme hem de birbirlerini daha yakından tanıma imkânı sağlanmıştır. Üyelerden gruptan beklentileri sözel olarak alınmış ve grup kurallarının yer aldığı “Kişisel Sözleşme Formu” projeksiyonla yansıtılıp, formun içerisinde bulunan maddeler okunmuş, Kişisel Sözleşme Formu her bir üyeye imzalatılarak, grup kurallarının benimsenmesi sağlanmıştır. Daha sonra ilk oturumun konusu ile ilgili bilgi verilmiştir. Üyelere kişinin kendisini tanımasının ve bilmesinin öneminden bahsedilmiştir. Bahsedilen konu üyelere aktarılırken, özlü sözler, örnek hikâyeler, somut örnekler kullanılmıştır. Üyelerin sahip oldukları özelliklerinin farkına varmaları ve kendilerini daha iyi tanıyabilmeleri için her üyeye “Kendimi Tanıma Kartım” dağıtılmış ve kendilerini gözden geçirerek formu doldurmaları için süre verilmiştir. Herkes formunu doldurduktan sonra üyelerden formda paylaştıkları bilgilere ilişkin paylaşımları alınmıştır. Daha sonra üyelere, 2009 yılında Emniyet Genel Müdürlüğü Eğitim Daire Başkanlığı tarafından hazırlanan, 3. Seviyede çalışan bir polisin sahip olması gereken özelliklerin bulunduğu “Genel Hizmet Polisi Meslek Standardı verilmiştir. Üyelere formu incelemeleri için süre verilmiş ve formu kendi özellikleri ile mesleğin standartlarını ilişkilendirerek incelemeleri istenmiştir. Form üyeler tarafından incelendikten sonra üyelerden tanımladıkları “kendileri” ile “Komiser Yardımcısı” olarak göreve başladıklarında sahip olmaları gereken özellikleri ilişkilendirmeleri istenmiş ve mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri, tutum ve davranışları sergileyebilmek için hangi özelliklerini geliştirmeleri gerektiği konusu değerlendirilmiştir. Oturumda üzerinde durulan konular kısaca özetlenmiştir. Bazı oturumlarda paylaşılan konu ile ilgili ödev verileceği söylenmiştir. Lider tarafından oturum özetlenmiş ve oturum sonlandırılmıştır.

İkinci Oturum:

Üyelere önceki oturuma dair neler hatırladıkları sorulmuş, gönüllü üyelerden ilk oturuma ilişkin değinilen konuların özeti alınmıştır sonra ikinci oturumun konusuna geçilmiştir. Öncelikle üyelere “Meslek nedir? ve Mesleki özellikler nelerdir? denilmiş, üyelerden alınan cevaplar doğrultusunda, mesleğin tanımı yapılmış, polislik mesleğinin meslek mensuplarından beklediği

özellikler açıklanmış ve bu oturumda bu konular üzerinde durulacağı belirtilmiştir. Her üyeye “Polisi Simgeleyen Yıldız” formu dağıtılmış ve yanlarındaki arkadaşlarıyla birlikte incelemeleri için 3-4 dakika süre verilmiştir. Tüm üyeler formu inceledikten sonra üyelerden forma ilişkin paylaşımları alınmıştır. Üyelerin Polis Yıldızı Etkinliğine ilişkin paylaşımları olumlu olmuştur. Her gün giydikleri üniformada göğsün üzerinde taşınan bu yıldızın özellikleri hakkında bilgi edinmek, yıldızın ve yıldızın üzerinde yazan etik değerleri düşünmek üyelere kendilerini iyi hissettirmiştir. Daha sonra üyelere, Emniyet Teşkilatının yapısı, çalışma sistemi, çalışma birimleri hakkında bilgi verilmiştir. Üyelere anlatılan bilgiler doğrultusunda, komiser yardımcısı olarak mesleğe başladıktan sonra kendilerinin teşkilatın neresinde yer almak istedikleri sorulmuş ve üyelerin paylaşımları alınmıştır. Ödev olarak bir sonraki oturuma kadar, üyelerden meslek hakkında verilen bilgiler doğrultusunda, kendilerini “komiser yardımcısı” olarak teşkilatın hangi biriminde olmak istediklerini, olmak istedikleri birimin görev ve sorumluluklarını, çalışma sistemini araştırmaları ve olmak istedikleri yere gelebilmek için öğrenciyken kazanmaları gereken yeterliliklerin neler olduğunu dağıtılan forma not etmeleri istenmiştir. Oturumda üzerinde durulan konular kısaca özetlenmiş ve oturum sonlandırılmıştır.

Üçüncü Oturum:

Üyelerin önceki oturama ilişkin paylaşımları alındıktan sonra geçen oturumda verilen ödev gözden geçirilmiştir. Gönüllü üyeler, gelecekte teşkilatta nerede olmak istediklerini grupla paylaşmışlardır. Daha sonra grup üyelerinin dikkatlerini çekmek için, başarılı bir emniyet mensubunun sorumluluklarının neler olduğu sorulmuş, alınan cevaplar doğrultusunda, üyelerle polisin görev ve sorumlulukları üzerine konuştuktan sonra bu oturumda, akademiden mezun olan bir komiser yardımcısının rol ve sorumluklarının neler olduğu ve bu konuda örnek alabileceği örnek meslektaşları üzerinde durulacağı bilgisi verilmiştir. Üyelere, 2003 yılında gerçekleştirilen canlı bombacının evine düzenlenen bir operasyonda “polisin örnek davranışı” adlı video izletilmiş, üyeler videodaki polisin göstermiş olduğu davranış örneğini hayranlıkla izlemişler ve videoda izlenen polisin sorumlulukları ve göstermiş olduğu davranış üyelerle tartışılmıştır. Daha sonra “Polis ve bir çocuğun” yer aldığı

bir fotoğraf, üyelere slâytla gösterilmiş ve üyelerin bu fotoğrafla ilgili yorumları alınmıştır. Daha sonra fotoğrafın gerçek öyküsü, polisin rol ve sorumlulukları dâhilinde grupla paylaşılmıştır. Sonrasında yine bir polisin olay anında sergilemiş olduğu örnek davranış üyelere izletilerek, üyelerin polisin davranışına yönelik paylaşımları alınmıştır. İzlenen bu görüntülerden sonra üyelere, mesleki rol ve sorumluluklar açısından, kendilerinin model aldıkları bir emniyet mensubunun olup olmadığı sorulmuş, üyelerin paylaşımları alındıktan sonra, meslek yaşamıyla örnek teşkil eden Şehit Emniyet Müdürü A.Gaffar Okkan'ın hayatı üyelere izletilmiştir. Üyelere ikişerli gruplara ayrılmaları ve kendilerine model aldıkları emniyet mensubunu karşısındaki arkadaşıyla paylaşması söylenmiş, gönüllü üyeler model aldıkları emniyet mensubunun kendilerine örnek aldıkları özelliklerini grupla paylaşmışlardır. Oturum sürecinin üyelerin ve liderin konuyla ilgili paylaştıkları somut örneklerle daha akıcı ve dikkat çekici geçtiği gözlemlenmiştir. Oturumda üzerinde durulan konular kısaca özetlenmiş ve polis klibi izlenerek oturum sonlandırılmıştır.

Dördüncü Oturum:

Gönüllü üyelerden önceki oturuma dair paylaşımları alınmış sonra dördüncü oturumun konusuna geçilmiştir. Üyelerin oturumun konusuna dikkatlerini çekmek ve ısınmalarını sağlamak amacıyla "Çeşitli Düzeylerde Konuşma" etkinliği uygulanmıştır. Etkinlik sonrası, üyeler her üç pozisyonda iletişim kurmaya çalışırken ne tür farklılıklar sezdiklerini ve neler hissettiklerini paylaşmışlardır. Üyelere bu oturumda, kurum içi ilişkilerde ve bir polis olarak halkla ilişkilerde etkili iletişim becerilerinden ve iletişimdeki dış görünüş, beden duruşu ve ses tonunun öneminden bahsedileceği bilgisi verilmiştir. Üyelere, kurum içerisinde kullanılan dikey iletişim (ast-üst ilişkileri) ve yatay iletişim (memur-memur; amir-amir) hakkında bilgi verilmiştir. Bilgi paylaşımı somut olaylar ve meslekte yaşanması muhtemel durumlar üzerinden gerçekleştirilmiştir. Daha sonra gönüllü bir üyeden, iletişimle ilgili meslekte yaşanmış örnek bir olayı yüksek sesle gruba okuması istenmiş, okuma sonrası, yaşanan örnek olaydaki iletişim başarısızlıkları tartışılmıştır. Üyelere, polisin halkla ilişkilerinde, halka yaklaşımının, etkili konuşmasının, etkili sözsüz iletişiminin, fiziksel (dış) görünüşünün, beden dilinin ve ses tonunun

önemi hakkında bilgi verilmiş ve üyelere polis meslek anılarından “Sarhoş Şahsa Polisin Yaklaşımı” anısı dağıtılmış ve yaşanmış olay gönüllü üye tarafından okunmuştur. Okunan yaşanmış olayla ilgili üyelere, olayda geçen Başkomiserin halkla iletilişimi hakkında ne düşündükleri ve neler hissettikleri sorulup üyelerin paylaşımları alınmıştır. Ödev olarak bir sonraki oturuma kadar üyelerden kurum içi ilişkilerde kullanılan iletişim biçimlerine dair bir gözlem yapmaları, yanlış iletişim biçimlerini yansıtan en az 3 olay belirleyerek bu davranışların hangi iletişim hatalarını yansıttığı ve bu davranışların etkilerini gözlemlemeleri, süreci de dağıtılan Form’ a not etmeleri istenmiştir. Oturum sürecinin üyelerin ve liderin konuyla ilgili paylaştıkları somut örneklerle daha akıcı ve dikkat çekici geçtiği gözlemlenmiştir. Oturumda üzerinde durulan konular kısaca özetlenmiş ve oturum sonlandırılmıştır.

Beşinci Oturum:

Üyelerin önceki oturama ilişkin paylaşımları alındıktan sonra geçen oturumda verilen ödev gözden geçirilmiştir. Daha sonra üyelerin oturumun konusuna dikkatlerini çekmek ve ısınmalarını sağlamak amacıyla “Geçmişe Yolculuk” etkinliği uygulanmıştır. Etkinlik sonrası, üyelerin hatırlamaya çalıştıkları karar durumu ile ilgili bir takım sorular sorularak, üyelerin paylaşımları alınmıştır. Üyelerin vermiş oldukları cevaplara da vurgu yapılarak, karar vermenin öneminden ve etkilerinden bahsedilmiştir. Meslek, aile, sosyal yaşam içerisinde de etkili kararlar verebilmek için, bu oturumda karar verme sürecinin aşamalarından bahsedileceği bilgisi paylaşılmıştır. Üyelere karar verme aşamaları/basamakları hakkında bilgi verilmiş, bilgi paylaşımı, etkileşim içerisinde gerçekleşmiştir. Üyelere, sunum sırasında “Karar Verme Basamakları” formu dağıtılarak üyelerin ilgili yerleri anlatılanlar çerçevesinde incelemeleri istenmiştir. Daha sonra gelecekte muhtemel yaşanabilecek bir duruma ilişkin karar verme süreci Tablolama Yöntemi ile üyelerle etkileşim halinde gözden geçirilmiştir. Üyelere “Karar Verme Formu” dağıtılarak incelemeleri istenmiş ve karar verme durumlarında bu formda bulunan kriterleri hatırlamaları istenmiştir. Daha sonra tüm üyeler üç gruba ayrılmış; Birinci gruba, mesleki yaşamda örnek bir durum, ikinci gruba aile yaşamında örnek bir durum, üçüncü gruba ise sosyal yaşamda örnek bir durum verilmiş ve karar verme basamaklarını dikkate alarak ve karar verme formunu

kullanarak her grubun kendilerine verilen durumla ilgili bir karar vermeleri istenmiştir (10 dakika). Her grup kendi örnek durumlarıyla ilgili karar verdikten sonra, her gruptan sırayla kendi karar durumlarını ve sonunda verdikleri kararları paylaşmaları istenmiştir. Gelecekte Emniyet Teşkilatında Amir konumunda, bir aile üyesi olarak ailede ya da bir arkadaş olarak sosyal yaşamda, her an, her ortamda etkili karar vermenin önemine bir kez daha vurgu yapılıp, oturumda üzerinde durulan konular kısaca özetlenmiş ve oturum sonlandırılmıştır.

Altıncı Oturum:

Gönüllü üyelerden önceki oturuma dair paylaşımları alınmış, üyeler, önceki oturumda öğrendikleri bilgi ve becerileri yaşantılarına nasıl aktardıklarını yaşadıkları somut olayları örnek göstererek grupla paylaşmışlardır. Üyelere önceki oturumla ilgili olarak sormak istedikleri herhangi bir soru olup olmadığı sorulmuştur. Sorular cevaplandırılmıştır. Üyelerin oturumun konusuna dikkatlerini çekmek ve ısınmalarını sağlamak amacıyla "Sorun Var… Sorun Yok…" etkinliği uygulanmış ve üyelerin etkinliğe ilişkin paylaşımları alınmıştır. Daha sonra üyelerin günlük yaşamlarında kişiler arası ilişkilerinde karşılaştıkları sorunlar karşısında neler yaptıkları sorulmuş, gönüllü üyelerin paylaşımları alınmıştır. Üyelere, meslek-aile-sosyal yaşam içerisinde pek çok sorunla karşılaşıldığı, ancak bunlardan kaçmak yerine nasıl çözeceğimize vurgu yapılarak, bugünkü oturumda, "sorun çözme" üzerinde durulacağı bilgisi verilmiştir. Üyelere, kişiler arası sorun, sorunlar ve nedenleri ve sorunlar karşısında gösterilen tepkiler ve sonuçları hakkında bilgi verilmiştir. Verilen bilgiler sonrasında, üyelerden ikişerli grup olmaları istenmiş, sosyal yaşam içersinden örnek bir durum "Park Etme" Formu ve sunuda da bilgisinin verildiği Johnson ve Johnson'ın Çatışma Çözme Stratejileri Formu üyelere dağıtılmış, formları incelemeleri için bir dakika verilmiştir. Daha sonra "Park Etme" (Form 6-B) sorun durumu slayta yansıtılmış ve okunmuştur. Anlatılan bilgiler ve verilen Form 6-A'daki stratejiler doğrultusunda Form 6-B'deki durumu, üyelerin kendi aralarındaki etkileşim ve katılımlarıyla çözümlemeleri istenmiştir. Üyeler, durumu çözümledikten sonra, çözümlerine ilişkin paylaşımda bulunmuşlardır. Üyelere sorun çözme sürecinin aşamaları hakkında bilgi verilmiş ve üyelere "Sorun Çözme Süreci Formu" u dağıtılıp,

incelemeleri istenmiştir. Sorun çözme durumlarında bu formda bulunan kriterleri hatırlamaları istenmiştir. Daha sonra tüm üyeler üç gruba ayrılmış; Birinci gruba, mesleki yaşamda örnek bir sorun durumu, ikinci gruba aile yaşamında örnek bir sorun durumu, üçüncü gruba ise sosyal yaşamda örnek bir sorun durumu verilmiştir. Sorun Çözme Süreci Formunu kullanarak her grubun kendilerine verilen sorun durumuna çözüm getirmeleri istenmiştir(10 dakika). Her grup kendi örnek sorun durumlarıyla ilgili çözüme gittikten sonra, her gruptan sırayla kendi sorun durumlarını ve sorunu çözme süreçlerini paylaşmaları istenmiştir. Gelecekte Emniyet Teşkilatında Amir konumunda, bir aile üyesi olarak ailede ya da bir arkadaş olarak sosyal yaşamda, her an, her ortamda sorunlarımızı etkili çözmenin önemine bir kez daha vurgu yapılıp, oturumda üzerinde durulan konular kısaca özetlenmiş ve oturum sonlandırılmıştır.

Yedinci Oturum:

Gönüllü üyelerden önceki oturuma dair paylaşımları alınmış ve yedinci oturuma geçilmiştir. Üyelerin oturumun konusuna dikkatlerini çekmek ve ısınmalarını sağlamak amacıyla yönlendirilmiş hayal tekniğiyle “Olası Bir Gelecek” senaryosu lider tarafından seslendirilerek, üyelere gelecek hakkında imgelem çalışması yaptırılmıştır (8-10 dakika). Çalışma tamamlandıktan sonra üyelerin geleceğe ilişkin hayal ettikleri yaşamlarının paylaşımları alınmıştır. Daha sonra üyelere, “Bir Kitap Olarak Hayatım” formu dağıtılmış, Doldurmaları için 5-6 dakika süre verilmiştir. Tüm üyeler formu doldurduktan sonra üyelerden yaşamlarını gözden geçirmenin nasıl bir duygu olduğunun ve fark ettikleri yaşantılarının paylaşımları alınmıştır. Geleceği hayal etme ve geçmişi değerlendirme sürecinden sonra üyelerin geleceğe yönelik planları hakkında paylaşımları alınmış, üyelere yaşamı planlamanın önemi ve yapılacak planların gerçekçi, uygulanabilir olabilmesi için, hedef belirleme ve plan yapma hakkında bilgi verilmiştir. Ödev olarak üyelere, oturumda konuşulanları paylaşılan bilgileri dikkate alarak mesleki hayatları öncelikli olacak şekilde yaşam biçimlerini ve rollerini (uzun, orta, kısa dönemli) planlamaları ve yaptıkları planları Form 7-B’ ye not etmeleri istenmiştir. Oturumda üzerinde durulan konular kısaca özetlenmiş ve oturum sonlandırılmıştır.

Sekizinci Oturum:

Üyelerin önceki oturama ilişkin paylaşımları alındıktan sonra geçen oturumda verilen ödev gözden geçirilmiştir. Üyeler, mesleklerine, yaşam biçimlerine ve yaşam rollerine göre yapmış oldukları planlamaları grupla paylaşmışlardır. İlk oturumdan başlanarak tüm oturumlar da değinilen konular, üyelerin de katkılarıyla lider tarafından genel hatlarıyla özetlenmiştir. Her bir oturum özetlendikten sonra, özetlenen oturumda ele alınan konularına ilişkin üyelere duygu ve düşünceleri sorulmuştur. Üyeler, öğrendikleri bilgi- becerileri yaşantılarına nasıl aktardıklarını, oturumlara ilişkin duygu ve düşüncelerini grupla paylaşmışlardır. Örneğin;

Birinci oturuma ilişkin üyeler; özellikle tanışma etkinliğinden çok etkilendiklerini, kendi yaşantı ve özelliklerine, ailelerine yönelik farkındalık yaşadıklarını ayrıca kendini tanıma sürecinde diğer grup arkadaşlarının da yaşantılarını dinlemek grubun birbirine yakınlaşmasını sağladığını ifade etmişlerdir.

İkinci oturuma ilişkin üyeler; polis yıldızı etkinliğinden etkilendiklerini ve mesleki etik değerlerine ilişkin bazı değerleri fark etmelerinin mesleğe çıkmadan önce kendilerine önemli şeyler kazandırdığını ifade etmişlerdir. Ayrıca bir üye, alt sınıf bir öğrencinin bazı olumsuz davranışlarının farkına varması için polis yıldızını kullandığını ifade etmiş ve yaşanan olumlu sonuçları grupla paylaşmıştır. Ayrıca oturumun sonunda öğrencilerle dijital ortamda paylaşılan meslekte birimlerine göre yapmaları gereken işler ve görevlerle ilgili dokümanı çok faydalı bulduklarını dile getirmişlerdir.

Üçüncü oturuma ilişkin üyeler; yaşanmış örnek olaylar üzerine izledikleri videoların ilgilerini çektiğini, özellikle de Şehit Emniyet Müdürü A. Gaffar Okkan'ın hayatından, meslekte ve yaşamında yapmış olduğu hizmetlerden çok etkilendiklerini dile getirmişlerdir.

Dördüncü oturuma ilişkin üyeler; kurum içi iletişimden bahsederken kendi yaşantılarını düşündüklerini, şu an kullandıkları iletişim biçiminin gelecekteki ilişkilerine nasıl yansıyacağını değerlendirmede oturum sürecini faydalı bulduklarını belirtmişlerdir.

Beşinci oturuma ilişkin üyeler; karar verme sürecini daha sağlıklı sonlandırmak adına yazma davranışını yaşantılarına aktardıklarını ve olumlu sonuçlar yaşadıklarını dile getirmişlerdir. Ayrıca oturumda kendilerine verilen

örnek karar verme durumlarının karar verme basamaklarının içselleştirme sürecini kolaylaştırdığını ifade etmişlerdir. Üyelere verilen örnek karar verme durumlarının üyelerin gelecek yaşantılarını gerçekçi olarak yansıtmasından ötürü, üyelerin bu örnek durumlara göstermiş oldukları ilgi gözden kaçmamıştır.

Altıncı oturuma ilişkin üyeler; sorun çözme sürecini daha sağlıklı sonlandırmak için çatışma durumlarında kullandıkları yöntemlerin farkına varmanın ve hangi durumlarda hangi yöntemin kullanılması gerektiğini öğrenmelerinin bir kazanım olduğunu dile getirmişlerdir. Ayrıca oturumda kendilerine verilen örnek problem durumlarının sorun çözme basamaklarının içselleştirme süreci kolaylaştırdığını ifade etmişlerdir. Üyelere verilen örnek problem durumlarının üyelerin gelecek yaşantılarını gerçekçi olarak yansıtmasından ötürü, üyelerin bu örnek durumlara göstermiş oldukları ilgi gözden kaçmamıştır.

Yedinci oturuma ilişkin üyeler; "Olası Bir Gelecek" ve "Bir Kitap Olarak Hayatım" etkinliğini çok beğendiklerini, hem geleceğe ilişkin hayal kurmanın hem de geçmişle beraber tüm yaşantılarını gözden geçirmiş olmalarının bundan sonraki yaşantıları için daha gerçekçi hedef belirleme ve plan yapma açısından etkili olacağını belirtmişlerdir. Planlama sürecini daha sağlıklı yürütmek adına yazma davranışını yaşantılarına aktardıklarını ve olumlu sonuçlar yaşadıklarını dile getirmişlerdir.

Daha sonra grup lideri, son testleri ve psikoeğitim programı değerlendirme formlarını cevaplamaları için üyelere dağıtmıştır. Son-testler ve değerlendirme formları cevaplandıktan sonra üyelere liderin bir sürprizi olarak 2004 yılında Polis Akademisinden mezun olmuş, şu an Emniyetin önemli bir şubesinde aktif çalışan bir Başkomiser sınıfa davet edilmiştir. Başkomiser, üyelerle mesleki, ailevi ve sosyal yaşam içerisindeki tecrübelerini paylaşmış, üyelerin sorularını cevaplayarak güzel bir etkileşim alanı yaşanmıştır. Üyeler tüm program sürecinde yaşadıkları güzel yaşantılar adına lidere teşekkür etmişler, buna benzer başka programlarının olup olmayacağını sormuşlardır. Grup lideri katıldıkları için hepsine teşekkür etmiş, grup sürecinde öğrendiklerini hayatlarında uygulayabilmelerini temenni etmiştir. Lider üyelere Katılım Belgelerini, Dekan Bey'in kendilerine takdim edeceği bir törende alacaklarını belirtmiş, veda edilmiş ve oturum

sonlandırılmıştır. Programa ilişkin üyelerin bazılarından gelen değerlendirmelere aşağıda yer verilmiştir.

Deneysel işlemden sonra son-test olarak Kariyer Gelişimi Ölçeği uygulanmış ve ön-test, son-test puanları arasında anlamı bir fark olup olmadığına bakılmıştır. Kariyer Uyumu Psikoeğitim Programının etkisinin kalıcı nitelikte olup olmadığını test etmek amacıyla deneysel işlemin tamamlanmasından 2 ay sonra izleme testi olarak Kariyer Gelişimi Ölçeği tekrar uygulanmıştır. Ön-test, son-test ve izleme testi arasında anlamlı bir fark olup olmadığına bakılmıştır.

3.6. Verilerin Analizi

Bu araştırmada kariyer uyumu psikoeğitim programı tek bir gruba uygulanmıştır. Ön-test, son-test ve izleme testinin uygulandığı bu araştırmada dağılımın normal olmaması ve katılımcı sayısının az olması (n<30) nedeniyle verilerin analizinde parametrik olmayan bir teknik kullanılmıştır (Büyüköztürk, 2009). Araştırmada, deney grubunun ön-test, son-test ve izleme testi ölçümlerinin istatistiksel anlamlılığını test etmek amacıyla Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi kullanılmıştır. Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi, ilişkili iki ölçüm setine ait puanlar arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla kullanılır. Bu test, ilişkili iki ölçüm setine ait fark puanlarının yönünün yanı sıra miktarını da dikkate alır (Büyüköztürk, 2009). Veri toplama araçlarıyla toplanan veriler SPSS 16.0 paket programında istatistiki işlemlere tabi tutulmuştur. Anlamlılık düzeyi. 05 olarak kabul edilmiştir.

Psikoeğitim program sonrası öğrencilere uygulanan “Kariyer Uyumu Psikoeğitimi Değerlendirme Formu” ise öğrencilerin maddelere verdikleri yanıtların frekans değerlerine ve yüzdeliklerine bakılarak analiz edilmiştir.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde, araştırmada öne sürülen denenceleri test etmek üzere yapılan analizlerden elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Elde edilen bulgular araştırmanın denencelerinin sırası dikkate alınarak sunulmuştur. Ayrıca, öğrencilere uygulanan psikoeğitim programını değerlendirme anketinin frekans ve yüzdelik değerleri de bu bölümde verilmiştir.

4.1. Öğrencilerin Kariyer Uyumuna ilişkin Denencelerin Test Edilmesi

Araştırmada öğrencilerin kariyer uyumuna ilişkin denencelerin test edilmesinde kullanılacak verilerin toplanması amacıyla Kariyer Geleceği Ölçeği, deneysel işlemden önce ön-test olarak, deneysel işlemden sonra son-test olarak ve deneysel işlemin tamamlanmasından 2 ay sonra izleme testi olarak üç kez uygulanmıştır. Deney grubundaki öğrencilerin Kariyer Geleceği Ölçeği'nden almış oldukları puanlarla ilgili betimsel istatistikler denencelerin sırası dikkate alınarak verilmiştir.

1.a. numaralı denence **"Kariyer Uyumu Psikoeğitim Programına katılan öğrencilerin, kariyer uyum becerileri artar ve bu artış orta vadede kalıcı olur."** şeklindedir. Öğrencilerin kariyer uyumu psikoeğitim programı öncesinde ve sonrasında elde ettikleri kariyer uyumlarına ilişkin ilgili ön-test ve son-test puanlarına ilişkin betimsel istatistikler Çizelge 2'de, son-test ve izleme testi puanlarına ilişkin betimsel istatistikler ise Çizelge 3'de verilmiştir.

Çizelge 2. Deney Grubunun Kariyer Uyumu Alt Ölçeği Ön-test ve Son-test Puanlarına İlişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi Sonuçları

Son-test Ön-test	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	z	p
Negatif Sıra	0	0,00	0,00	3,408	0,001
Pozitif Sıra	15	8,00	120,00		
Eşit	0				

Çizelge 2, deney grubundaki öğrencilerin Kariyer Geleceği Ölçeği Kariyer Uyumu Alt Ölçeğinden aldıkları deney öncesi ve sonrası puanları arasında anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ($z=3,40$, $p<.05$). Fark puanlarının sıra ortalaması ve toplamları dikkate alındığında, gözlenen bu farkın pozitif sıralar, yani son-test puanları lehine olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre, eğitim programına katılan öğrencilerin kariyer uyumlarına ilişkin kariyer uyumu programından sonra anlamlı düzeyde artış gösterdiği görülmektedir. Elde edilen bu bulgu ile kariyer uyumu psikoeğitim programına katılan öğrencilerin kariyer uyum becerilerinde meydana gelen artışın gruba uygulanan kariyer uyumu psikoeğitim programından kaynaklandığı söylenebilir.

Kariyer Uyumu Psikoeğitim Programı sonrası öğrencilerin elde ettikleri kariyer uyum becerilerindeki artışın kalıcılığını ölçmek amacıyla son-test ve izleme testi sonuçları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi ile analiz edilmiş ve sonuçlar Çizelge 3'de verilmiştir.

Çizelge 3. Deney Grubunun Kariyer Uyumu Alt Ölçeği Son-test ve İzleme Testi Puanlarına İlişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi Sonuçları

İzleme testi Son-test	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	z	p

Negatif Sıra	7	7,93	55,50	0,714	0,473
Pozitif Sıra	6	5,92	35,50		
Eşit	2				

Çizelge 3, deney grubundaki öğrencilerin Kariyer Geleceği Ölçeği Kariyer Uyumu Alt Ölçeğinden aldıkları deney sonrası ve izleme testi puanları arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir (z= 0,714 p>.05). Bu bulgu, izleme testi sonuçlarına göre uygulanan psikoeğitim programının etkilerinin devam etmekte olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, araştırmanın 1.a. "Kariyer Uyumu Psikoeğitim Programına katılan öğrencilerin, kariyer uyum becerileri artar ve bu artış orta vadede kalıcı olur." şeklinde ifade edilen denencesini desteklemektedir.

1.b. numaralı denence **"Kariyer Uyumu Psikoeğitim Programına katılan öğrencilerin, kariyer iyimserlikleri artar ve bu artış orta vadede kalıcı olur. "** şeklindedir. Öğrencilerin kariyer uyumu psikoeğitim programı öncesinde ve sonrasında elde ettikleri kariyer iyimserliklerine ilişkin ilgili ön-test ve son-test puanlarına ilişkin betimsel istatistikler Çizelge 4'de, son-test ve izleme testi puanlarına ilişkin betimsel istatistikler ise Çizelge 5'de verilmiştir.

Çizelge 4. Deney Grubunun Kariyer İyimserliği Alt Ölçeği Ön-test ve Son-test Puanlarına İlişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi Sonuçları

Son-test Ön-test	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	z	p
Negatif Sıra	0	0,00	0,00	3,299	0,001
Pozitif Sıra	14	7,50	105,00		
Eşit	1				

Çizelge 4, deney grubundaki öğrencilerin Kariyer Geleceği Ölçeği Kariyer İyimserliği Alt Ölçeğinden aldıkları deney öncesi ve sonrası puanları arasında anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir (z=3,29, p<.05). Fark puanlarının sıra ortalaması ve toplamları dikkate alındığında, gözlenen bu farkın pozitif sıralar, yani son-test puanları lehine olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre, eğitim programına katılan öğrencilerin kariyer iyimserliğine ilişkin kariyer uyumu programından sonra anlamlı düzeyde artış gösterdiği görülmektedir. Elde edilen bu bulgu ile kariyer uyumu psikoeğitim programına katılan öğrencilerin kariyer iyimserliklerinde meydana gelen artışın gruba uygulanan kariyer uyumu psikoeğitim programından kaynaklandığı söylenebilir.

Kariyer Uyumu Psikoeğitim Programı sonrası öğrencilerin kariyer iyimserliğine ilişkin görülen artışın kalıcılığını ölçmek amacıyla son-test ve izleme testi sonuçları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi ile analiz edilmiş ve sonuçlar Çizelge 5'te verilmiştir.

Çizelge 5. Deney Grubunun Kariyer İyimserliği Alt Ölçeği Son-test ve İzleme Testi Puanlarına İlişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi Sonuçları

İzleme testi Son-test	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	z	p
Negatif Sıra	9	7,17	64,50	0,758	0,449
Pozitif Sıra	5	8,10	40,50		
Eşit	1				

Çizelge 5, deney grubundaki öğrencilerin Kariyer Geleceği Ölçeği Kariyer İyimserliği Alt Ölçeğinden aldıkları deney sonrası ve izleme testi puanları arasında anlamlı bir fark olmadığını görülmektedir (z= 0,758 p >.05). Bu bulgu, izleme testi sonuçlarına göre uygulan psikoeğitim programının etkilerinin devam etmekte olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, araştırmanın 1.b. "Kariyer Uyumu Psikoeğitim Programına katılan öğrencilerin, kariyer

iyimserlikleri artar ve bu artış orta vadede kalıcı olur.” şeklinde ifade edilen denencesini desteklemektedir.

1.c. numaralı denence **“Kariyer Uyumu Psikoeğitim Programına katılan öğrencilerin, iş piyasasına ilişkin algıladıkları bilgi düzeyi artar ve bu artış orta vadede kalıcı olur. ”** şeklindedir. Öğrencilerin kariyer uyumu psikoeğitim programı öncesinde ve sonrasında elde ettikleri iş piyasasına ilişkin algıladıkları bilgi düzeyine ilişkin ilgili ön-test ve son-test puanlarına ilişkin betimsel istatistikler Çizelge 6’de, son-test ve izleme testi puanlarına ilişkin betimsel istatistikler ise Çizelge 7’de verilmiştir.

Çizelge 6. Deney Grubunun İş Piyasasına İlişkin Algıladıkları Bilgi Alt Ölçeği Ön-test ve Son-test Puanlarına İlişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi Sonuçları

Son-test Ön-test	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	z	p
Negatif Sıra	2	5,75	11,50	2,389	0,017
Pozitif Sıra	11	7,23	79,50		
Eşit	2				

Çizelge 6, deney grubundaki öğrencilerin Kariyer Geleceği Ölçeği İş Piyasasına İlişkin Algıladıkları Bilgi Alt Ölçeğinden aldıkları deney öncesi ve sonrası puanları arasında anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ($z=2,89$, $p<.05$). Fark puanlarının sıra ortalaması ve toplamları dikkate alındığında, gözlenen bu farkın pozitif sıralar, yani son-test puanları lehine olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre, eğitim programına katılan öğrencilerin iş piyasasındaki algıladıkları bilgi düzeyine ilişkin kariyer uyumu programından sonra anlamlı düzeyde artış gösterdiği görülmektedir. Elde edilen bu bulgu ile kariyer uyumu psikoeğitim programına katılan öğrencilerin iş piyasasına ilişkin algıladıkları bilgi düzeyinde meydana gelen artışın gruba uygulanan kariyer uyumu psikoeğitim programından kaynaklandığı söylenebilir.

Kariyer Uyumu Psikoeğitim Programı sonrası öğrencilerin iş piyasasındaki algıladıkları bilgi düzeyine ilişkin görülen artışın kalıcılığını ölçmek amacıyla son-test ve izleme testi sonuçları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi ile analiz edilmiş ve sonuçlar Çizelge 7'te verilmiştir.

Çizelge 7. Deney Grubunun İş Piyasasına İlişkin Algıladıkları Bilgi Alt Ölçeği Son-test ve İzleme Testi Puanlarına İlişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi Sonuçları

İzleme testi Son-test	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	z	p
Negatif Sıra	8	6,75	54,00	1,923	0,54
Pozitif Sıra	3	4,00	12,00		
Eşit	4				

Çizelge 7, deney grubundaki öğrencilerin Kariyer Geleceği Ölçeği İş Piyasasına İlişkin Algıladıkları Bilgi Alt Ölçeğinden aldıkları deney sonrası ve izleme testi puanları arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir ($z= 1,923$ $p>.05$). Bu bulgu, izleme testi sonuçlarına göre uygulan psikoeğitim programının etkilerinin devam etmekte olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, araştırmanın 1.c. "Kariyer Uyumu Psikoeğitim Programına katılan öğrencilerin, İş Piyasasına İlişkin Algıladıkları Bilgi artar ve bu artış orta vadede kalıcı olur." şeklinde ifade edilen denencesini desteklemektedir.

Kariyer Geleceği Ölçeği toplam puana göre değerlendirme yapılabilen bir ölçektir. Öğrencilerin kariyer uyum düzeyleri, ölçeğin toplam puanı dikkate alınarak değerlendirilmiştir. Öğrencilerin kariyer uyumu psikoeğitim programı öncesinde ve sonrasında elde ettikleri ön-test, son-test ve izleme testi ortalama puanları ve standart sapma değerlerine ilişkin betimsel istatistikler Çizelge 8'de, Kariyer Geleceği Ölçeği ön-test ve son-test puanlarına ilişkin

betimsel istatistikler Çizelge 9'da, son-test ve izleme testi puanlarına ilişkin betimsel istatistikler ise Çizelge 10'da verilmiştir

Çizelge 8. Deney Grubunun Kariyer Geleceği Ölçeğinden Aldıkları Ön-test, Son-test ve İzleme Testi Ortalama Puanları ve Standart Sapma Değerleri

Grup		**Ön-test**		**Son-test**		**İzleme Testi**	
		$\overline{X}$	**S**	$\overline{X}$	**S**	$\overline{X}$	**S**
Deney	15	81.00	9,16	96,86	8,73	94,33	10,27

Çizelge 9. Deney Grubunun Kariyer Geleceği Ölçeği Ön-test ve Son-test Toplam Puanlarına İlişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi Sonuçları

Son-test Ön-test	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	z	p
Negatif Sıra	0	0,00	0,00	3,408	0,001
Pozitif Sıra	15	8,00	120,00		
Eşit	0				

Çizelge 8, deney grubundaki öğrencilerin Kariyer Geleceği Ölçeğinden aldıkları deney öncesi ve sonrası toplam puanları arasında anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir (z=3,408, p<. 05.) Fark puanlarının sıra ortalaması ve toplamları dikkate alındığında, gözlenen bu farkın pozitif sıralar, yani son-test puanları lehine olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre, eğitim programına katılan öğrencilerin kariyer uyumu programdan sonra anlamlı düzeyde artış gösterdiği görülmektedir. Bu durumda programa katılan öğrencilerin program sonrası kariyer uyumlarındaki bu anlamlı artışın kariyer uyumu psikoeğitimden kaynaklandığı söylenebilir.

Çizelge 10. Deney Grubunun Kariyer Geleceği Ölçeği Son-test ve İzleme Testi Toplam Puanlarına İlişkin Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi Sonuçları

İzleme testi Son-test	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	z	p
Negatif Sıra	9	8,11	73,00	1,291	0,197
Pozitif Sıra	5	6,40	32,00		
Eşit	1				

Çizelge 9, deney grubundaki öğrencilerin Kariyer Geleceği Ölçeğinden aldıkları deney sonrası ve izleme testi toplam puanları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir (z=1,291, p>05). İzleme testi sonuçlarına göre bu bulgu, uygulan psikoeğitim programının öğrenciler üzerindeki etkilerinin devam etmekte olduğunu göstermektedir.

4.2. Öğrencilerin Psikoeğitim Programını Değerlendirmesi

Çizelge 11. Deney Grubunun Kariyer Uyumu Psikoeğitim Programı Değerlendirme Formu için Frekans ve Yüzdelik Değerleri

Maddeler	Evet N (%)	Kısmen N (%)	Hayır N (%)
Bu programda yer almaktan zevk aldım.	15 (%100)	0	0
Program kendim hakkında yeni şeyler öğrenmeme yardımcı oldu.	13 (%86,6)	2 (%13,4)	0
Program kariyerim hakkında yeni şeyler öğrenmeme yardımcı oldu.	11 (%73,4)	4 (%26,6)	0
Program sayesinde yeni beceriler kazandım.	10 (%66,6)	4 (%26,6)	1 (%6,8)

Program sayesinde bazı davranışlarımı değiştirdim.	10 (%66,6)	4 (%26,6)	1 (%6,8)
Programda öğrendiğim beceriler ile yaşamımı daha kaliteli geçireceğime inanıyorum.	14 (%93,4)	1 (%6,6)	0
Program da öğrendiklerimi yaşamıma geçirmek isterim.	15 (%100)	0	0
Bir başka programda yer almak isterim.	13 (%86,6)	2 (%13,4)	0
Arkadaşlarıma grubu tavsiye edeceğim.	13 (%86,6)	2 (%13,4)	0
Eğitimci, içerik ile ilgili tecrübesini eğitime yansıtabildi.	15 (%100)	0	0
Eğitimci, bilgilerini net ve açık aktarabildi.	15 (%100)	0	0

Çizelge 11, deney grubundaki öğrencilerin program sonrası doldurdukları Kariyer Uyumu Psikoeğitim Programı Değerlendirme Formu için maddelere verilen yanıtların frekans-yüzdelik değerleri ve ayrıca program ile ilgili öğrencilere sorulan açık uçlu sorular da analiz edildiğinde elden edilen sonuçlardan, öğrenciler, genel olarak program sayesinde mezun olduğunda sahip olduğu mesleği daha iyi tanıdığını, programda kullanılan örnek olay ve örnek formların kişisel ve kariyer gelişimleri için oldukça faydalı olduğunu, gelecekleri ile ilgili bilgi edinme fırsatı bulduklarını ve benzeri programların devam etmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu bulgular ile, öğrencilerin programdan memnun kaldıkları, program sayesinde yeni bilgiler, beceriler kazandıklarını söylenebilir.

BÖLÜM V

TARTIŞMA VE YORUM

Bu bölümde, Polis Akademisi 4. Sınıf öğrencilerine yönelik hazırlanan kariyer uyumu programının etkililiğinin değerlendirilmesinde ulaşılan bulgular denencelerin sırasına uygun şekilde tartışılarak yorumlanmıştır.

5.1. Polis Akademisi 4. Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Uyumlarına İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumu

Araştırmanın "Kariyer Uyumu Psikoeğitim Programına katılan öğrencilerin, kariyer uyum becerileri artar ve bu artış orta vadede kalıcı olur", "Kariyer Uyumu Psikoeğitim Programına katılan öğrencilerin, kariyer iyimserlikleri artar ve bu artış orta vadede kalıcı olur" ve "Kariyer Uyumu Psikoeğitim Programına katılan öğrencilerin, iş piyasasına ilişkin algıladıkları bilgi düzeyi artar ve bu artış orta vadede kalıcı olur" biçiminde ifade edilmiş olan denencelerine ilişkin bulguların yorumu aşağıda verilmiştir.

Araştırma bulguları, Polis Akademisi 4. Sınıf öğrencilerinin kariyer uyum becerileri, kariyer iyimserlikleri ve iş piyasasına ilişkin algıladıkları bilgi düzeyi ile ilgili ön-test ve son-test puanları arasında pozitif yönde anlamlı bir fark olduğu yönündedir. Son-test ve izleme testi puanları arasında ise anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Programa katılan öğrencilerin kariyer uyum becerileri, kariyer iyimserlikleri ve iş piyasasına ilişkin algıladıkları bilgi düzeyinde programdan sonra artış olmuştur. İzleme çalışmasında da bu artışın korunduğu görülmektedir. Kariyer uyumu psikoeğitim programına katılan öğrencilerin kariyer uyum becerileri, kariyer iyimserlikleri ve iş piyasasına ilişkin algıladıkları bilgi düzeyinde meydana gelen artışın gruba uygulanan kariyer uyumu psikoeğitim programından kaynaklandığı söylenebilir. Kariyer uyumlarını ölçmek amacıyla kullanılan Kariyer Geleceği

Ölçeği toplam puanına bakılarak öğrencilerin kariyer uyum düzeyleri belirlenmiş, öğrencilerin kariyer uyumları ile ilgili ön-test ve son-test puanları arasında pozitif yönde anlamlı bir fark olduğu, son-test ve izleme testi puanları arasında ise anlamlı bir fark bulunmadığı görülmüştür. Son-testte meydana gelen artışın izleme çalışmasında korunduğu söylenebilir. Kariyer uyumu psikoeğitim programına katılan öğrencilerin kariyer uyumlarında meydana gelen artışın gruba uygulanan kariyer uyumu psikoeğitim programından kaynaklandığı söylenebilir.

Literatürde kariyer uyumuna ile ilgili hazırlanmış sadece bir programa rastlanılmıştır (Koen, Klehe ve Vianen'ın 2012). Ancak literatürde, öğrencilerin kariyer geçişlerinde kariyer gelişimlerine destek olmak, kariyer yetkinlik ve kariyer olgunluğu düzeylerini artırmak amacıyla ilköğretim-lise ve üniversite düzeyinde yapılmış eğitim programlarına yönelik araştırmalar (Bacanlı, 1995; Bektaş ve Demir, 2004; Foltz ve Luzzo, 1998; Marko ve Savickas, 1998) mevcuttur. Bu ve benzeri araştırmaların sonuçları, yapılan araştırmanın sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Bacanlı (1995), yapmış olduğu çalışmasında geliştirdiği 10 oturumluk mesleki grup rehberliği programının, lise öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeylerini artırdığını ortaya koymuştur. Marko ve Savickas (1998) çalışmalarında, Üniversite Kariyer Merkezine başvuran gönüllü 25 üniversite öğrencisi ile kısa süreli bir kariyer müdahalesi gerçekleştirmiş ve ölçümler sonucunda deney grubunun kontrol grubuyla karşılaştırıldığında geleceğe odaklanma, gelecekle ilgili olumlu duygular ve kariyer planlama konusunda istatistiksel olarak anlamlı artışlar gösterdiğini gözlemlemişlerdir.

Foltz ve Luzzo (1998) yirmi beş yaş üzeri üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlik beklentilerini arttırmaya yönelik hazırladıkları program sonucunda, programın deney grubundaki öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinlik beklentilerinde kontrol grubuyla karşılaştırıldığında anlamlı düzeyde artış sağladığı sonucuna ulaşmışlardır. Uskaner (1999) yapmış olduğu çalışmada, deney grubundaki öğrencilerle 6 hafta süreli haftada bir saat mesleki grup rehberliği programının, lise birinci sınıf öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeylerini artırmada etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Sullivan ve Mahalik (2000) yaptıkları çalışmalarında, 31 kız üniversite öğrencisine altı hafta süren 90'ar dakikalık bir kariyer grup müdahalesi etkinliği uygulamışlardır. Yapılan çalışma sonucunda kontrol grubundaki öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinlik beklentisi, mesleki araştırma ve uyum son test puanlarında anlamlı bir artış gözlenmezken, deney grubundaki öğrencilerin son-test puanlarında anlamlı bir artış gözlenmiştir. McWhirter, Rasheed ve Crothers'in (2000) çalışmalarında, 9 haftalık bir kariyer dersinin kariyer kararı verme ve mesleki becerilere ilişkin yetkinlik beklentisi, algılanan eğitimsel engeller, sonuç beklentisi, kariyer planları ve kariyer beklentileri gibi sosyal bilişsel kavramlar üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Bektaş ve Demir (2004) çalışmalarında, üniversite öğrencileri için geliştirilmiş olan mesleki grup rehberliği programını tanıtmak ve bu programın öğrencilerin mesleki yönden kendini tanımalarına etkisini deneysel bir yöntemle sınamış ve araştırmanın bulguları, öğrencilerin Mesleki Olgunluk Envanteri'nin Kendini Tanıma Testi'nden elde ettikleri son-test puanlarında anlamlı düzeyde bir artış olduğunu göstermiştir. Turner ve Lapan (2005) çalışmalarında, hem grupla hem de bireysel uygulamaya uygun bilgisayar destekli bir kariyer müdahalesi programının (Mapping Vocational Challenges Career Development Program) ortaokul öğrencilerin geleneksel olmayan mesleklere olan ilgileri ve kariyer yetkinlik beklentilerini arttırma da etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Son olarak Koen, Klehe ve Vianen'ın (2012) çalışmalarında, bir grup yüksek lisans öğrencisiyle yürüttükleri kariyer uyum becerisi eğitim programının, programdan hemen sonra ve altı ay sonra yapılan ölçümlere göre, kariyer uyum becerileri üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu, kariyer uyum becerilerini artırdığı görülmüştür.

Yukarıda bahsedildiği gibi öğrencilerin kariyer geçişlerinde kariyer gelişimlerine destek olmak, kariyer yetkinlik, mesleki olgunluk düzeylerini artırmak ve kariyer uyum becerilerini geliştirmek amacıyla yapılan birçok mesleki grup rehberliği programlarının da bu araştırmanın sonucunu destekleyecek şekilde öğrencilerin kariyer gelişim sürecinde ve kariyer uyum

sürecinde etkili oldukları görülmektedir. Bu araştırmanın üzerinde durulan diğer çalışmalardan farkı, gelecekte Emniyet Teşkilatında rütbeli personel olacak olan Polis Akademisi dördüncü sınıf öğrencilerine mezun olmalarına kısa bir zaman kala uygulanmış bir programın etkisinin ele alınmasıdır. Öğrencilerin on altı yıllık eğitim-öğretim döneminden sonra meslek hayatına başlayacakları oldukça stresli bir dönemde, onlara destek vermek ve kariyerlerine ilişkin uyumlarını sağlıklı gerçekleştirmeleri amacıyla uygulanan programda, öğrencilere kişisel-sosyal ve mesleki farkındalığın yanında, bu mesleki geçiş sürecinde karşılaşacakları durumlara daha kolay uyum sağlayabilmeleri amacıyla sahip olmaları gereken becerilere ilişkin bilgiler verilmiştir. Program aracılığıyla öğrencilere hem kişisel-sosyal hem de aile ve mesleki gelişimlerini anlamalarına ve bu gelişim sürecinde sahip olmaları gereken becerileri (iletişim, karar verme, problem çözme, planlama ve hedef belirleme) kazanmalarına katkı sağlayacak nitelikte çalışmalar gerçekleştirilmiştir.

Bu araştırma çerçevesinde gerçekleştirilen kariyer uyumu psikoeğitimi çalışması, okullardaki psikolojik danışma rehberlik hizmetleri içerisinde öğrencilerin kariyer gelişimlerine yönelik gerçekleştirilen çalışmadır. Türkiye'de psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinde gerçekleştirilmeye çalışılan gelişimsel rehberlik anlayışı ancak kapsamlı gelişimsel rehberlik programları ile etkili bir şekilde yürütülebilir. Kapsamlı gelişimsel rehberlik programları, öğrencinin gelişimsel ihtiyaçlarına yönelik çalışmaları kapsayarak öğrenciyi tüm yaşam rolleri ile bir bütün olarak ele almayı gerekli kılar ve öğrencilerin meslek öncesi dönemlerinde, üniversite yıllarında, gelecekteki kariyerleri ile karşılaşabilecekleri zorluklar ile etkili baş etme becerilerine sahip olmalarını ve değişen durumlara sağlıklı uyum sağlayan bireylerin yetiştirilmesini hedeflemektedir. Gelişimsel rehberlik faaliyetlerinin amacı öğrencilerin "yaşam kariyeri gelişimini" desteklemektir. Yani yaşam kariyeri gelişimi, bir kişinin yaşamındaki tüm rolleri, olayları ve mekânları bütünleştirerek benliğinin gelişmesi olarak açıklanır (Gysbers ve Henderson, 2006). Bu doğrultuda, üniversitelerde bulunan PDR hizmetleri gelişimsel yaklaşım modelini benimseyerek, öğrencileri gelecekteki yaşam rollerine hazırlamak amacıyla psikoeğitim programları düzenleyip, öğrencilerin kişisel,

psikolojik, mesleki ve sosyal gelişimlerine katkı sağlayabilirler. Programın uygulama sürecinde ve program sonrası öğrencilerden gelen geri bildirimlerde de öğrencilerin bu program ile kişisel, aile, meslek ve sosyal gelişimlerine katkı sağladıkları anlaşılmıştır. Program içerisindeki konuların öğrencilere, ileride sahip olacakları kariyer yaşantısı ile bütünleştirilerek somut, yaşanmış örnekler, örnek olaylar, hikâyeler aracılığıyla verilmesinin, bu alanlarda etkinlikler yaptırılması, öğrencilerin bilgileri daha kolay öğrenmesine ve bu bilgilerin davranışa dönüşmesine katkıda bulunduğu gözlenmiştir. Program, öğrencilerin ileride sahip olacakları kariyer yaşantısına bağlı kalarak güncel ve somut örnek olaylarla daha da zenginleştirilebilir. Bu çalışma kapsamında hazırlanan kariyer uyumu psikoeğitim programı da öğrencileri mesleğe hazırlayan benzer eğitim kurumlarında ve üniversitelerde çalışan psikolojik danışmanların öğrencilerin kariyer gelişim ve uyum çalışmalarına kaynaklık edebilecek nitelikte bir program olması yönüyle önem taşımaktadır.

Bu araştırmanın bulgularına göre, araştırmanın “Kariyer Uyumu Psikoeğitim Programına katılan öğrencilerin, kariyer uyum becerileri artar ve bu artış orta vadede kalıcı olur”, “Kariyer Uyumu Psikoeğitim Programına katılan öğrencilerin, kariyer iyimserlikleri artar ve bu artış orta vadede kalıcı olur” ve “Kariyer Uyumu Psikoeğitim Programına katılan öğrencilerin, iş piyasasına ilişkin algıladıkları bilgi düzeyi artar ve bu orta vadede artış kalıcı olur” biçiminde ifade edilmiş olan denenceleri kabul edilmiştir.

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma sonucu elde edilen bulgulara dayalı olarak ulaşılan sonuçlara ve buna ilişkin geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

6.1. Sonuç

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara dayalı olarak ulaşılan sonuç şu şekildedir:

- Kariyer uyumu psikoeğitim programı Polis Akademisi 4. Sınıf öğrencilerinin kariyer uyum becerilerini, kariyer iyimserliklerini ve iş piyasasına ilişkin algıladıkları bilgi düzeyini arttırmada ve bu etkiyi orta vadede sürdürmede etkili bir programdır.

6.2. Öneriler

Uygulama Önerileri

1. Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Fakültesinde (GBF), Polis Meslek Yüksek Okullarında (PMYO), Polis Meslek Eğitim Merkezlerinde, Fakülte Yüksek Okullarında (FYO), görevli psikolojik danışmanlar-psikologlar kariyer uyumu psikoeğitim programını mesleki rehberlik çalışmaları kapsamında mesleğe geçme aşamasındaki öğrencilere uygulayabilirler.
2. Kariyer uyumu psikoeğitim programı, özellikle 4. sınıf öğrencilerine meslek ve gelecek yaşamlarına uyum sağlamalarına katkı sağlayacak bir rehberlik çalışması olarak uygulanabilir.
3. Kariyer uyumu psikoeğitim programı, mesleğe geçiş aşamasında olan 4. Sınıf öğrencilerini yanı sıra, mesleğe yeni başlamış polis amirlerine ve polis memurlarına da uygulanabilir.

4. Kariyer uyumu psikoeğitim programı içerisinde kendini tanıma, mesleği tanıma, iletişim becerileri, karar verme becerileri, problem çözme becerileri ve geleceğe ilişkin hedef belirleme- planlama konularına ilişkin oturumlar bulunmaktadır. Bu konuları içeren oturumlar konu bütünlüğü bozulmadan tek başına bir ya da iki-üç oturum olarak uygulanabilir.

Yeni Araştırma Önerileri

1. Araştırmada, kariyer uyumu psikoeğitim programının etkililiğini daha iyi test etmek için, Kariyer Uyum Becerileri Ölçeği (CAAS) (türkçe uyarlama çalışmaları yapıldıktan sonra), kullanılabilir.
2. Araştırma, Emniyet Teşkilatının polis ihtiyacını karşılamak üzere, teşkilata uzman amir yetiştiren Fakülte Yüksek Okulları (FYO), teşkilata polis memuru yetiştiren Polis Meslek Yüksek Okullarında (PMYO) ve Polis Meslek Eğitim Merkezlerinde (POMEM) tekrarlanabilir.
3. Araştırma, üniversitelerin sunduğu kariyer hizmetlerinde, programın içeriğindeki konular özelleştirilerek, farklı meslek gruplarına öğrenci yetiştiren farklı fakültelerde yapılabilir.
4. Araştırmada deney grubunun yanında kontrol ve plasebo grupları da kullanılabilir.
5. Araştırmada uygulanan eğitim programının etkililiği öğrenciler mesleğe geçmeden test edilmiştir. Programa katılan öğrencilerin kazandıkları uyum becerilerinin mesleğe geçtikten sonra kariyer uyum sürecinde etkili olup olmadığı test edilebilir.
6. Araştırma öğrencilere uygulanan kariyer uyumu psikoeğitim programının dışında öğrencilerin meslek açısından rol model aldıkları “sınıf komiserleri” ve “devre amirleri” ile yapılacak rehberlik çalışmalarıyla desteklenebilir.
7. Kariyer uyumu psikoeğitim programının etkililiği farklı değişkenler açısından araştırmalarla incelebilir.
8. İzleme çalışması daha uzun dönemlerde tekrarlanabilir, izleme çalışmaları ile programın etkisinin ne kadar uzun sürdüğü test edilebilir. (özellikle mesleğe geçtikten sonra)

9. Deneysel çalışmanın etkisinin daha uzun süre kalıcılığını sürdürebilmesi için oturumlar sonlandıktan sonra izleme ölçümleri arasında ara oturumlar düzenlenebilir. Ara oturumların düzenlenmesiyle kariyer uyumu psikoeğitim programının daha kalıcı nitelikte bir etki oluşturması sağlanabilir.
10. Kariyer uyumu psikoeğitim programı, ihtiyaç duyulması halinde başka psikoeğitim programları (eş seçimi ve evlilik gibi) ile ya da bireysel psikolojik danışma ile desteklenebilir.

KAYNAKÇA

Adair, J. (2003). *Etkili Karar Vermek.* (1. Baskı). İstanbul: Babıali Kültür Yayıncılığı.

Adair, J. (2000). *Karar Verme ve Problem Çözme.* (1. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.

Adıgüzel, O. (2008). *Türkiye"de Gençlerin Kariyer Planlamasını Etkileyen Faktörler Ve Üniversite Hazırlık örgencileri Üzerine Bir Araştırma.* (Yayımlanmamış Doktora Tezi) Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Kütahya.

Altınay, D. (2009). *Psikodrama: 400 Isınma Oyunu & Yardımcı Teknik.* (7. Baskı). Ankara. Sistem Yayıncılık.

Bacanlı, F. (2006). *Kariyer Araştırma Yetkinlik Beklentisi Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları.* Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 6(2), 301- 330.

Bacanlı, F. (1995). *Mesleki Grup Rehberliğinin Lise Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeylerine Etkisi.* Yayınlanmış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

Balın, E. (2008). *The role of perceived career barriers and gender in predicting commitment to career choices of university students.* A Thesis Submitted to The Graduate School of Social Sciences of Middle East Technical University, Ankara.

Beach, D. S. (1980) *The Management Of People at Work*. McMillan Publishing Co. New York.

Bekleviş, F. (2007). *Öğrencilerin mesleki İlgi Alanları ve Ailenin Meslek Seçimine Etkisi (Bolu İli Özel dershanelerde Üniversiteye hazırlık*

Kursu Gören Öğrenciler Üzerinde Bir Araştırma). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

Bektaş, Y. D. ve Demir, A. (2004). *Üniversite Öğrencileri İçin Mesleki Grup Rehberliği Programı ve Programın Etkisi.* Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 3(22), 27-34.

Bernard-Phera, M. (2000). *The relationship between career maturity and career decision-making self-efficacy expextations among disadvantaged learners.* Doctor's Thesis, Rand Afrikaans University, Johannesburg.

Brown, A., Bimrose, J., Barnes, S-A. and Hughes, D. (2012). The role of career adaptabilities for mid-career changers. *Journal of Vocational Behavior.* 80: 754–761

Brown, D. (2003). *Career information, career counseling and career Development.* (8th Ed), Boston: Pearson Education, Inc.

Brown, D. and Lent, R. W.(Eds).(2005). *Career Development and Counseling .* New Jersey: Wiley & Sons.

Büyüköztürk, Ş. (2002). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı.* (4. Basım). Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Canman, D. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi.* Ankara: Yargı Basım Yayım Ltd. Şti.

Çelik, C. (2002). *Zaman Yönetimi ve Planlama.* İstanbul: Buruc Yayınları.

Cerrah, İ. ve Semiz, E. (2000). *Yirmi Birinci Yüzyılda Polis Temel Sorunları Çağdaş Yaklaşımlar.* Ankara: Sibel Matbaası.

Corey, G. (2008). *Psikolojik Danışma, Psikoterapi Kuram ve Uygulamaları.* (Çev. T. Ergene). Ankara: Mentis Yayıncılık (Eserin Orijinali 2005'te basılmıştır).

Coşkuner, A. (2001). *İşyerinde İletişim.* Ankara: Türk Harb-İş Sendikası Eğitim Yayınları.

Creed, P.A., Fallon, T. and Hood, M. (2008). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior.* 74.219–229

Diniz, H Ş. (2000). *Karar Verme Becerileri Eğitim Programının İlköğretim Son Sınıf Öğrencilerinin Karar Verme Becerilerine Etkisi.* Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

Drummond, R.J. and Ryan, C.W. (1995). *Career Counseling: A Developmental Approach.* USA: Printice Hall.

Duffy, R. D. (2010). Sense of Control and Career Adaptability Among Undergraduate Students. *Journal of Career Assessment.*18: 420.

Dölek, N. (2008). *Kariyer Geliştirme Kuramları.* R. Özyürek. (Ed.). Kariyer Yolculuğu. Birinci Baskı, 99- 118. Ankara: Ses Reklam ve İletişim Hizmetleri.

Edwards, J. E. and Morrison, R. F. (1994). *Selecting and classifying futuren naval officers: The paradox of greater specialization in broader areas.* In M. G. Rumsey, C. B. Walker, & J. H. Harris (Eds.), *Personnel selection and classification* (pp. 69-84). HiUsdale, NJ: Erlbaum.

Erdem, O. (2009). *Duygusal İletişim ve Beden Dili.* (5. Basım). İstanbul: Yakamoz Yayıncılık.

Erdoğmuş Zorver, C.(2011). *Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeğinin Geliştirilmesi.* Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Ertürk, Y.D. (Edidör). (2010). *Polis ve Halkla İlişkiler.* İstanbul: Kutup Yıldızı Yayınları

Fındıklı, R. (1999). *Polislik Mesleğinin Özellikleri ve Mesleki Kimlik Olgusu.* Polis Bilimleri Dergisi, Cilt (2), 5-6

Foltz, B. M. and Luzzo, D. A. (1998). Increasing the career decision-making self-efficacy of nontraditional college students. *Journal of College Counseling.* 1, 35- 44.

Herr, E.L., Cramer, S.H. and Niles, S.G. (2004). *Career guidance and counseling through the lifespan systematic approaches*. 6th edition, Boston: Pearson Education Inc.

Hirschi, A. (2008). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. Pennsylvania State University, *Journal of Vocational Behavior.* 74. 145–155

Isaacson, L. E. and Brown, D. (2000). *Career information, career counseling and career development.* 7th ed. USA: Allyn&Bacon.

Işık, E. (2010). *Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi Temelli Bir Grup Müdahalesinin Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Yetkinlik Ve Mesleki Sonuç Beklenti Düzeylerine Etkisi.* Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.

Ito, J. K. and Brotheridge, C. M. (2005). *Does supperting employees' career adaptability lead to commıtment, turnover, or both?.* Human Resorce Management. Canada: Wiley Periodicals.

Guzman, A. B. and Ok, C. K. (2012). The relations of employability skills to career adaptability among technical school students. *Journal of Vocational Behavior.* 10: 1016.

Gültekin, H. (2004). *İdeal Polisin Nitelikleri "Polis Yıldızı".* Ankara: Başkent Klişe Matbaacılık.

Gysbers, N.C., and Henderson, P. (2006). *Developing and Managing Your School Guidance Programs.* 4 Edition, Alexandria, VA: ACA.

Kalafat, T. (2012). *Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk Örneklemi İçin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi.* Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 4 (38), 169-179.

Karasar, N. (1995). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri.* (7. Basım). Ankara: 3A Araştırma Eğitim Danışmanlık.

Karayel, M. (2004). *Polis Meslek Anıları.* Ankara: BRC Basım

Kepir, D. D. (2011). *Üniversite Adaylarında Meslek Seçimine İlişkin Akılcı Olmayan İnançlar, Mesleki Olgunluk Ve Umut Düzeyleri.* Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Koen, J., Khele, U.C. and Vianen, A.E.M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior.* 81. 395–408

Kuzgun, Y. (2000). *Meslek Danışmanlığı.* Ankara: Nobel Yayıncılık.

Kuzgun, Y. (2006). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş.* Ankara: Nobel Yayıncılık

Marko, K.W. and Savickas, M. L. (1998). Effectiveness of a career time perspective intervention. *Journal of Vocational Behavior*. 52, 106-119.

Mavisu, H. (2010). *Bireysel Kariyer Planlamanın Aşamalarından Biri Olarak Hedef Belirleme ve Kariyer Başarısı İlişkisi.* Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

McMahon, M., Watson, M. and Bimrose, J. (2012). Career adaptability: A qualitative understanding from the stories of older women. *Journal of Vocational Behavior.* 80. 762–768

McWhirter, E. H., Rasheed, S. and Crothers, M. (2000). The effects of high school career education on social-cognitive variables. *Journal of Counseling Psychology.* 47, 330-341.

Murphy, K. A., Blustein, D. L., Bohlig, A. J. and Platt, M. G. (2010). The college-to-career transition: an exploration of emerging adulthood. *Journal of Counseling & Development.* 88, 174-181.

Nazlı, S. (2011). *Kapsamlı Psikolojik Danışma ve Rehberlik Programları.* (Genişletilmiş 4. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.

Öğülmüş, S. (2006). *Kişilerarası Sorun Çözme Becerileri ve Eğitimi.* (3. Baskı). Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.

Patton, W. and McMahon, M. (2006*). Career development and systems theory: Connecting theory and practice.* 2nd ed. Netharlands: Sense Publishers.

Pilavcı, D. (2007). *Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı ve Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama.* Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.

Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., and Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the work place: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology. 85,* 612–624.

Pulakos, Elaine D. , Schmitt, Neal , Dorsey, David W. , Arad, Sharon , Borman, Walter C. and Hedge, Jerry W.(2002) *'Predicting Adaptive Performance: Further Tests of a Model of Adaptability', Human Performance,* 15: 4, 299 — 323

Pouyaud, J., Vignoli, E., Dosnon, O. and Lallemand, N. (2012). Career adapt-abilities scale-France form: Psychometric properties and relationships to anxiety and motivation. *Journal of Vocational Behavior.* 80. 692–697

Rottinghaus, P. J. (2009). *The career futures inventory* – revised: measuring dimensions of career adaptability.

Rottinghaus, P. J., Day, S. X., and Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of careerrelated adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment, 13*(1), 3-24.

Sav, D. (2008). *Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma.* Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.

Savickas, M. L. (2002). Career Construction: A Developmental Theory of Vocational Behavior. D. Brown and Associates içinde, *Career Choice and Development (Fourth Edition)* (s. 149-206). San Francisco: Jossey-Bass.

Savickas, M. L. (1997). *Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory.* The Career Development Quarterly, *45* , 247-259

Söylemez, S. (2002). *Ergenlerde Problem Çözme Becerisini Geliştirmeye Yönelik Bir Grup Çalışması.* Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Sullivan, K. R. and Mahalik, J. R. (2000). Increasing career self-efficacy for women: Evaluating a group intervention. *Journal of Counseling and Development.* 78, 54-62.

Sullivan, A. and Sheffrin, S.M. (2003*). Economics: Principles in action.* Pearson Prentice Hall.

Super, D. E., Savickas, M. L. and Super, C. M. (1996). *The Life-Span, Life-Space Approaach to Careers.* D. Brown, L. Brooks, & Associates içinde, *Career Choice and Development* (3rd ed.) (s. 121-178). San Francisco: Jossey-Bass.

Super, D. E. (1957). *The Psychology of Careers.* New York: Harper & Row.

Super, D. E., Starishevsky, R., Matlin, N. and Jordaan, J. P. (1963). *Career development: self –concept theory; essays in vocational development.* New York: College Entrance Examination Board.

Super, D. E. (1980*).* A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior,* 16, 282-298.

Super, D. E. (1992). Response: the comments, the theory and the model. *Journel of Counseling & Development,* 71, 83.

Super, D. E. and Overstreet, P. L. (1960). *The vocational maturity of ninth grade boys.* New York: Bureau of Publications.

Şahin, A. (2001). *Başarı ve Mutluluk İçin Polisin İletişim Sırları.* Kayseri: Mira Ofset Tesisleri.

Şimşek, Ş. ve diğerleri. (2004). *Kariyer Yönetimi.* Ankara: Gazi Kitabevi

Taşdemir, M. (2007). *Polis İntiharlarının Sosyal Yönleri.* Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Turner, SL, and Lapan, RT (2005). Evaluation of an intervention to increase nontraditional career interests and career-related self-efficacy among middleschool adolescents. *Journal of Vocational Behavior,* 66, 516- 531.

Uskaner, A. (1999). *Mesleki grup rehberliğinin lise birinci sınıf öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeylerine etkisi.* Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.

Uzunbacak, H.H., *Türk Emniyet Teşkilatının Amir Sınıfının Mesleki Durgunluk(Kariyer Platosu) Döneminin Geciktirilmesine Yönelik Kariyer Planlaması,* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, , Isparta, 2004

Üstündağ, E. (2006). *İletişim Becerilerini Geliştirme Eğitim Programının Güvenlik Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Kendini Açma Davranışına Etkisi.* Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

Vianen, A. E. M., Khele, U. C., Koen , J. and Dries, N. (2012). Career adapt-abilities scale-Netherlands form: Psychometric propertiesm and relationships to ability, personality, and regulatory focus. *Journal of Vocational Behavior* -80. 716–724.

Voltan Acar, N. (2007). *Grupla Psikolojik Danışmada Alıştırmalar-Deneyler.* (3. Baskı). Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.

Yeşilyaprak, B. (Editör). (2011). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya.* Ankara: Pegem Akademi.

Yeşilyaprak, B. (2011). Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığında Paradigma Değişimi ve Türkiye Açısından Sonuçlar: Geçmişten Geleceğe Yönelik Bir Değerlendirme. *Educational Sciences: Theory & Practice*-11(4), Güz, 5-26

Yeşilyaprak B. (2008). *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri.* (16. Baskı). Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.

Yüksel Şahin, F. (1997). *Grupla İletişim Becerileri Eğitiminin Üniversite Öğrencilerinin İletişim Beceri Düzeylerine Etkisi.* Yayınlanmış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

http://tdkterim.gov.tr/bts/polis, 20 Ağustos 2012 tarihinde alınmıştır.

http://www.egm.gov.tr/ 20 Ağustos 2012 tarihinde alınmıştır.

http://www.youtube.com/watch?v=GjQPVnI8JwU, 25 Ağustos 2013 tarihinde alınmıştır.

http://www.youtube.com/watch?v=v7DkqrvQ4yY, 25 Ağustos 2013 tarihinde alınmıştır.

http://www.youtube.com/watch?v=aepUDWK-6cY, 25 Ağustos 2013 tarihinde alınmıştır.

http://www.youtube.com/watch?v=SK1VH9gkit0, 25 Ağustos 2013 tarihinde alınmıştır.

http://video.cnnturk.com/2011/yasam/1/23/101-ali-gaffar-okkan-istanbulda, 25 Ağustos 2013 tarihinde alınmıştır.

http://video.cnnturk.com/2011/haber/1/24/gaffar-okkan-kimdir, 25 Ağustos 2013 tarihinde alınmıştır.

http://www.forumselcuk.com/36347/harika-hatalar, 25 Ağustos 2013 tarihinde

alınmıştır.

http://www.forumgercek.com/showthread.php?t=84554, 25 Ağustos 2013 alınmıştır.

http://polisolmakistiyorum.com/2012-misyon-koruma-sinav-icerigi/ 27 Ağustos 2013 alınmıştır.

http://www.meslekirehberlikvekariyerdanismanligi.kitabi.gen.tr/tr/Icerik.aspx?IcerikID=80

http://www.meslekirehberlikvekariyerdanismanligi.kitabi.gen.tr/tr/Icerik.aspx?IcerikID=111

http://tr.wikipedia.org/wiki/Emniyet_Genel_M%C3%BCd%C3%BCrl%C3%BC%C4%9F%C3%BC.

EKLER

EK-1. KARİYER UYUMU PSİKOEĞİTİM PROGRAMI PLANI

KARİYER UYUMU PSİKOEĞİTİM PROGRAMI PLANI

Kariyer Uyumu Psikoeğitim Programının Temel Aldığı

Felsefi Yaklaşımlar: Hümanistik yaklaşım

Kuramlar: Birey merkezli, bilişsel davranışçı yaklaşım ve kariyer yapılandırma kuramı

Üye Sayısı: 15

Üyelerin Yaş Aralığı: 21-24

Oturum Sayısı: 8

Oturum Süresi: 90 dk.

Mekan: Polis Akademisi Başkanlığı Akıllı Sınıf

Kariyer Uyumu Psikoeğitim Programının Genel Amacı:

Kariyer uyumu psikoeğitim programının genel amacı, Polis Akademisi 4. Sınıf öğrencilerinin kariyer uyumlarını artırmaktır. Böylelikle öğrenciler sadece mesleki rolleri için değil, tüm yaşam rolleri için kazandırılacak olan kariyer uyum becerileri ile karşılaştıkları olumsuz durumlarla başa çıkmayı öğrenmiş olacaklar ve mesleki yaşamlarına uyum sağlamada gerekli becerileri kazanmış olacaklardır.

Kazanımlar:

1. Oturum:

• Bireysel özelliklerini tüm yönleriyle (fiziksel, zihinsel, sosyal ve duygusal) fark eder.

• Kendi kişisel özellikleri ile mesleğinin standartlarını ilişkilendirir.

2. Oturum:

• Mesleğinin gerektirdiği etik değerleri benimser.

• Emniyet Teşkilatının yapısını (çalışma sistemi, çalışma birimleri) fark eder.

3. Oturum:

• Mesleğinin gerektirdiği rol ve sorumlulukları benimser.

4. Oturum:

• Kurum içi iletişimde kullanacağı etkili iletişim becerilerini uygular.

• Halkla ilişkilerde kullanacağı etkili iletişim becerilerini uygular.

• Mesleki iletişimde beden dilini nasıl kullanacağını kavrar.

5. Oturum:

• Karar verme sürecinin aşamalarını uygular.

6. Oturum:

• Problem (sorun) çözme stratejilerini ve yöntemlerini uygular.

7. Oturum:

• Gelecekteki yaşam biçimini, hedeflerini ve yaşam rollerini nasıl düzenleyebileceğini kavrar.

8. Oturum:

• Edindiği bilgi ve becerileri gelecek yaşamında nasıl kullanabileceğini kavrar.

İçerik:

1. Oturum: Kendini Tanıma
2. Oturum: Mesleği Tanıma
3. Oturum: Mesleki Rol ve Sorumluluklar
4. Oturum: Kurum içi ve Halkla Etkili İletişim Becerileri
5. Oturum: Karar Verme Aşamaları
6. Oturum: Sorun Çözme Stratejileri ve Yöntemleri
7. Oturum: Planlama ve Hedef Belirleme
8. Oturum: Sonlandırma

Süreç:

• Psikoeğitim programının üçüncü öğesi süreçtir. Deney grubu ile haftada bir olmak üzere ders saatleri dışında her biri ortalama 90 dakika süren, 8 oturumluk etkinlikler yapılmıştır. Birey Merkezli, Bilişsel Davranışçı Yaklaşım ve Kariyer Yapılandırma Kuramına dayalı hazırlanan kariyer uyumu psikoeğitim programının oturumlarında, araştırmacı tarafından oturumun amaçlarına uygun olacak etkinlikler geliştirilmiş, başlangıçta oturum konusuna üyelerin dikkatleri çekilmeye çalışılmıştır. Bazı oturumların başlangıçlarında üyelerin gevşemeleri ve ısınmaları için grupla psikolojik

danışma alıştırmalarına yer verilmiştir. Her oturumda kısa bir teorik bilgi verme bölümü bulunmuş ve lider tarafından 10-15 dakika oturumun amaçları doğrultusunda konuyla ilgili bilgilendirme yapılmıştır. Ayrıca verilmiş olan bilgiler sonrasında anlatılanların pekiştirilebilmesi için araştırmacı tarafından ilgili formlar düzenlenmiş ve rol oynama etkinlikleri, paylaşılan bilgilere görsel resim ve video desteği sağlanmıştır. Ayrıca, oturum sonlarında öğrenilen bilgilerin pekiştirilmesini sağlayacak nitelikte bireysel yapılabilecek ödevler verilmiştir ve diğer oturumun başında 5-10 dakika ödevler konusunda tartışılmıştır. 2. oturumdan itibaren de her oturum başlangıcında bir önceki oturumun üyelere kısaca özetlenmesine, böylece de oturumların ardışık olarak tasarlanmasına özen gösterilmiştir.

Değerlendirme:

• Programın son öğesi değerlendirmedir. Öğrencilerin kariyer uyum düzeylerini değerlendirmek amacıyla Kariyer Geliştirme Ölçeği (KARGEL) ön-test son-test izleme testi olarak ayrıca da üyelerin program ve lider hakkındaki görüşlerini değerlendirmek amacıyla lider tarafından hazırlanan Kariyer Uyumu Psikoeğitim Programı Değerlendirme Formu kullanılmıştır.

EK-2. KARİYER UYUM BECERİLERİ PSİKOEĞİTİM PROGRAMI

1. OTURUM

Birinci oturumun amacı, üyelerin birbirlerini tanımalarını, bireysel özelliklerini tüm yönleriyle (fiziksel, zihinsel, sosyal ve duygusal) keşfetmelerini ve mesleğin gerektirdiği özellikler hakkında bilgi edinip kendi özellikleri ile mesleğin özelliklerini ilişkilendirmelerini sağlamaktır.

Kazanımlar:

- Bireysel özelliklerini tüm yönleriyle (fiziksel, zihinsel, sosyal ve duygusal) fark eder.
- Kendi kişisel özellikleri ile mesleğinin standartlarını ilişkilendirir.

Kaynak Araç ve Gereçler: Etkinlik 1, Form 1-A, Form 1-B, Form 1-C

Süreç:

1. Lider, gruba kendini tanıtır.
2. Eğitim programının içeriği ve sürecin nasıl ilerleyeceği ve bu sürecin üyelere nasıl katkı sağlayacağını ayrıntılı olarak anlatılır.
3. Eğitim Programı içerisinde bazı kazanımlar elde etmek için üyelerin bireysel yaptığı çalışmaları, süreç içerisinde dolduracağı formları ve etkinlikleri saklamaları amacıyla her üye için birer adet kişisel dosya dağıtılır.
4. Grup üyeleriyle tanışma etkinliği olan “Benim Hikâyem” etkinliği yapılır. Grup üyelerinin birbirlerini ve lideri tanımaları sağlanır.
5. Üyelerden gruptan beklentileri sözel olarak alınır.
6. Grup Kurallarının yer aldığı “Kişisel Sözleşme Formu” projeksiyonla yansıtılır ve formun içerisinde bulunan maddeler okunur. Kişisel Sözleşme Formu her bir üyeye imzalatılarak, grup kurallarının benimsenmesi sağlanır.
7. Üyelere kişinin kendisini tanımasının ve bilmesinin öneminden bahsedilir. Sahip oldukları özelliklerin farkına varmaları ve kendilerini

daha iyi tanıyabilmeleri için her üyeye “Kendimi Tanıma Kartım” dağıtılır ve kendilerini gözden geçirerek formu doldurmaları için süre verilir.

8. Üyelere, 2009 yılında Emniyet Genel Müdürlüğü Eğitim Daire Başkanlığı tarafından hazırlanan, 3. Seviyede çalışan bir polisin sahip olması gereken özelliklerin belirlediği “Genel Hizmet Polisi Meslek Standardı Tablosu” verilir.
9. Üyelere formu incelemeleri için süre verilir ve formu kendi özellikleri ile mesleğin standartlarını ilişkilendirerek incelemeleri istenir.
10. Oturumda üzerinde durulan konular kısaca özetlenir.
11. Grup üyelerine her oturumun sonunda o oturumun özetinin verileceği ve bazı oturumlarda ödev verileceği söylenir.
12. Üyelerden oturumu kısaca özetlemeleri istenir. Daha sonra oturum sonlandırılır.

- Program süresince kullanılan sunumlar, ekler ve formlar ek içerisinde verilmemiştir.

2. OTURUM

İkinci oturumun amacı, üyelerin mesleğinin gerektirdiği etik değerleri fark etmelerini ve Emniyet Teşkilatının yapısı (çalışma sistemi, çalışma birimleri) hakkında bilgi edinmelerini sağlamaktır.

Kazanımlar:

- Mesleğinin gerektirdiği etik değerleri benimser.
- Emniyet Teşkilatının yapısını (çalışma sistemi, çalışma birimleri) fark eder.

Kaynak Araç ve Gereçler: Form 2-A, Sunu 2-A, Form 2-B.

Süreç:

1. Birinci oturumun kısa bir özeti yapılır.
2. Üyelere önceki oturumla ilgili olarak sormak istedikleri herhangi bir soru olup olmadığı sorulur.
3. Öncelikle üyelere “Meslek nedir? ve Mesleki özellikler nelerdir? soruları sorulur. Üyelerden alınan cevaplar doğrultusunda, mesleğin tanımı yapılır, polislik mesleğinin meslek mensuplarından beklediği özellikler açıklanır ve bu oturumda bu konular üzerinde durulacağı belirtilir.
4. Her üyeye “Polisi Simgeleyen Yıldız” dağıtılır ve yanlarındaki arkadaşlarıyla birlikte incelemeleri için 3-4 dakika süre verilir.
5. Daha sonra üyelere, Emniyet Teşkilatının yapısı, çalışma sistemi, çalışma birimleri hakkında bilgi verilir.
6. Üyelere anlatılan bilgiler doğrultusunda, komiser yardımcısı olarak mesleğe başladıktan sonra kendilerinin teşkilatın neresinde yer alacakları sorulur ve paylaşımları alınır.
7. Ödev olarak bir sonraki oturuma kadar, üyelerden meslek hakkında edindikleri bilgiler doğrultusunda, kendilerini “komiser yardımcısı” olarak teşkilatın hangi biriminde olmak istediklerini, olmak istedikleri birimin görev ve sorumluluklarını, çalışma sistemini araştırmaları ve olmak istedikleri yere gelebilmek için öğrenciyken kazanmaları

gereken yeterliliklerin neler olduğunu verilen forma' a not etmeleri istenir.

8. Oturumda üzerinde durulan konular kısaca özetlenir.
9. Üyelerden oturumu bir kelime ile özetlemeleri istenir. Daha sonra oturum sonlandırılır.

- Program süresince kullanılan sunumlar, ekler ve formlar ek içerisinde verilmemiştir.

3. OTURUM

Oturumun Amacı:

Üçüncü oturumun amacı, üyelerin mesleki rol ve sorumlulukları hakkında bilgi edinmelerini ve mesleki rol ve sorumluluklarının önemini kavramalarını sağlamaktır.

Kazanımlar:

- Mesleğinin gerektirdiği rol ve sorumlulukları benimser.

Kaynak Araç ve Gereçler: Mesleğim ve Ben ppt. sunusu, örnek polis. wmv, İşte Örnek Polis. wmv, gaffar. wmv, 101 Ali Gaffar Okkan, İstanbul'da. CNN TÜRK Video. wmv, Polis Klibi, Polis ve çocuk fotoğrafı.

Süreç:

1. Geçen oturum üyeler tarafından özetlenir.
2. Üyelere önceki oturumla ilgili olarak sormak istedikleri herhangi bir soru olup olmadığı sorulur.
3. Geçen oturumda verilen ödev gözden geçirilir. Üyeler, gelecekte teşkilatta nerede olmak istediklerini grupla paylaşır.
4. Grup üyelerinin dikkatlerini çekmek için, başarılı bir emniyet mensubunun sorumluluklarının neler olduğu sorulur.
5. Alınan cevaplardan doğrultusunda, üyelerle polisin görev ve sorumlulukları üzerine konuştuktan sonra bu oturumda, akademiden mezun olan bir komiser yardımcısının rol ve sorumluklarının neler olduğu ve bu konuda örnek alabileceği örnek meslektaşları üzerinde durulacağı paylaşılır.
6. Üyelere, 2003 yılında gerçekleştirilen bir operasyonda “polisin örnek davranışı” adlı video izletilir.
7. Videoda izlenen polisin sorumlulukları ve göstermiş olduğu davranış üyelerle tartışılır.
8. “Polis ve bir çocuğun” yer aldığı bir fotoğraf, üyelere slâytla gösterilir ve üyelerin bu fotoğrafla ilgili yorumları alınır. Daha sonra fotoğrafın gerçek öyküsü, polisin rol ve sorumlulukları dahilinde grupla paylaşılır.

9. Sonrasında yine bir polisin olay anında sergilemiş olduğu örnek davranış üyelere izletilerek, üyelerin polisin davranışına yönelik paylaşımları alınır.
10. Üyelere, mesleki rol ve sorumluluklar açısından, kendilerinin model aldıkları bir emniyet mensubunun olup olmadığı sorulur.
11. Üyelerin paylaşımları alındıktan sonra, meslek yaşamıyla örnek teşkil eden Şehit Emniyet Müdürü A.Gaffar Okkan'ın hayatı üyelere izletilir.
12. Üyelere ikişerli gruplara ayrılmaları ve kendilerine model aldıkları emniyet mensubunu karşısındaki arkadaşına paylaşması söylenir.
13. Oturumda üzerinde durulan konular kısaca özetlenir.
14. Üyelerden oturumu bir kelime ile özetlemeleri istenir. Daha sonra oturum polis klipi izlenerek sonlandırılır.

- Program süresince kullanılan sunumlar, ekler ve formlar ek içerisinde verilmemiştir.

4. OTURUM

Dördüncü oturumun amacı, üyelerin kurum içi ilişkilerde ve halkla ilişkilerde kullanacağı etkili iletişim becerilerinin önemini kavramalarını ve İletişimde dış görünüş, beden duruşu ve ses tonunun farkına varmalarını sağlamaktır.

Kazanımlar:

- Kurum içi iletişimde kullanacağı etkili iletişim becerilerini uygular.
- Halkla ilişkilerde kullanacağı etkili iletişim becerilerini uygular.
- Mesleki iletişimde beden dilini nasıl kullanacağını kavrar.

Kaynak Araç ve Gereçler: Etkinlik-2, Form 4-A, Sunu 4-A, Form 4-B, Form 4-C.

Süreç:

1. Geçen oturum üyeler tarafından özetlenerek hatırlanır.
2. Üyelere önceki oturumla ilgili olarak sormak istedikleri herhangi bir soru olup olmadığı sorulur.
3. Üyelerin oturumun konusuna dikkatlerini çekmek ve ısınmalarını sağlamak amacıyla “Çeşitli Düzeylerde Konuşma” etkinliği uygulanır.
4. Etkinlik sonrası, üyeler her üç pozisyonda iletişim kurmaya çalışırken ne tür farklılıklar sezdiklerini ve neler hissettiklerini paylaşırlar.
5. Üyelere bu oturumda, kurum içi ilişkilerde ve bir polis olarak halkla ilişkilerde etkili iletişim becerilerinden ve iletişimdeki dış görünüş, beden duruşu ve ses tonunun öneminden bahsedileceği bilgisi verilir.
6. Üyelere, kurum içerisinde kullanılan dikey iletişim (ast-üst ilişkileri) ve yatay iletişim (memur-memur; amir-amir) hakkında bilgi verilir.
7. Gönüllü bir üyeden, iletişimle ilgili meslekte yaşanmış örnek bir olayı yüksek sesle gruba okuması istenir. Okuma sonrası, yaşanan örnek olaydaki iletişim başarısızlıkları tartışılır.
8. Üyelere, polisin halkla ilişkilerinde, halka yaklaşımının, etkili konuşmasının, etkili sözsüz iletişiminin, fiziksel (dış) görünüşünün, beden dilinin ve ses tonun önemi hakkında bilgi verilir.
9. Daha sonra üyelere polis meslek anılarından “Sarhoş Şahsa Polisin Yaklaşımı” anısı dağıtılır ve yaşanmış olay lider tarafından okunur.

Okunan yaşanmış olayla ilgili üyelere, olayda geçen Başkomiserin halka iletilişimi hakkında ne düşündükleri ve neler hissettikleri sorulur.

10. Ödevi olarak bir sonraki oturuma kadar üyelerden kurum içi ilişkilerde kullanılan iletişim biçimlerine dair bir gözlem yapmaları, yanlış iletişim biçimlerini yansıtan en az 3 olay belirleyerek bu davranışların hangi iletişim hatalarını yansıttığı ve bu davranışların etkilerini gözlemlemeleri, süreci de verilen form'a not etmeleri istenir.
11. Oturumda üzerinde durulan konular kısaca özetlenir.
12. Üyelerden oturumu özetlemeleri istenir. Daha sonra oturum sonlandırılır.

- Program süresince kullanılan sunumlar, ekler ve formlar ek içerisinde verilmemiştir.

5. OTURUM

Beşinci oturumun amacı, üyelerin karar verme sürecinin aşamaları hakkında bilgi edinmelerini ve mesleki, aile ve sosyal yaşam içerisinde bir durum karşısında nasıl etkili karar vereceğini gözden geçirmelerini sağlamaktır.

Kazanımlar:

- Karar verme sürecinin aşamalarını uygular.

Kaynak Araç ve Gereçler: Etkinlik-3, Sunu 5-A, Form 5-A, Form 5-B, Form 5-C, Form 5-D, Form 5-E.

Süreç:

1. Geçen oturum üyeler tarafından özetlenir.
2. Üyelere önceki oturumla ilgili olarak sormak istedikleri herhangi bir soru olup olmadığı sorulur.
3. Geçen oturumda verilen ödev gözden geçirilir. Üyeler, kurum içerisinde gözlem yaptıkları iletişim biçimlerini grupla paylaşır.
4. Üyelerin oturumun konusuna dikkatlerini çekmek ve ısınmalarını sağlamak amacıyla “Geçmişe Yolculuk” etkinliği uygulanır.
5. Üyelerin vermiş oldukları cevaplara da vurgu yaparak, karar vermenin öneminden ve etkilerinden bahsedilir. Meslek, aile, sosyal yaşam içerisinde de etkili kararlar verebilmek için, bu oturumda karar verme sürecinin aşamalarından bahsedileceği bilgisi verilir.
6. Üyelere karar verme aşamaları/basamakları hakkında bilgi verilir.
7. Bilgi paylaşımı, etkileşim içerisinde gerçekleşir. Üyelere, sunum sırasında “Karar Verme Basamakları” dağıtılarak üyelerin ilgili yerleri anlatılanlar çerçevesinde incelemeleri istenir.
8. Daha sonra gelecekte muhtemel yaşanabilecek bir duruma ilişkin karar verme süreci Tablolama Yöntemi ile üyelerle etkileşim halinde gözden geçirilir.
9. Üyelere “Karar Verme Formu” dağıtılır ve incelemeleri istenir. Karar verme durumlarında bu formda bulunan kriterleri hatırlamaları istenir.
10. Daha sonra tüm üyeler iki gruba ayrılır. Birinci gruba, aile yaşamında örnek bir durum, ikinci gruba ise sosyal yaşamda örnek bir durum

verilir. Karar Verme Formunu kullanarak her grubun kendilerine verilen durumla ilgili bir karar vermeleri istenir (10 dakika).

11. Her grup kendi örnek durumlarıyla ilgili karar verdikten sonra, her gruptan sırayla kendi karar durumlarını ve sonunda verdikleri kararları paylaşmaları istenir.
12. Gelecekte Emniyet Teşkilatında Amir konumunda, bir aile üyesi olarak ailede ya da bir arkadaş olarak sosyal yaşamda, her an, her ortamda etkili karar vermenin önemine bir kez daha vurgu yapılır.
13. Oturum sonlandırılır.

- Program süresince kullanılan sunumlar, ekler ve formlar ek içerisinde verilmemiştir.

6. OTURUM

Altıncı oturumun amacı, üyelerin sorun çözme stratejileri ve yöntemleri hakkında bilgi edinmelerini ve meslek, aile ve sosyal yaşamı içerisinde bir durum karşısında nasıl etkili sorun çözeceğini gözden geçirmelerini sağlamaktır.

Kazanımlar:

- Sorun çözme stratejilerini ve yöntemlerini uygular.

Kaynak Araç ve Gereçler: Etkinlik-4, Sunu 6-A, Form 6-A, Form 6-B, Form 6-C, Form 6-D, Form 6-E, Form 6-F

Süreç:

1. Geçen oturum üyeler tarafından özetlenir.
2. Üyelere önceki oturumla ilgili olarak sormak istedikleri herhangi bir soru olup olmadığı sorulur.
3. Üyelerin oturumun konusuna dikkatlerini çekmek ve ısınmalarını sağlamak amacıyla “Sorun Var… Sorun Yok…” etkinliği uygulanır. Etkinlik sonrası üyelerin etkinliğe ilişkin paylaşımları alınır.
4. Üyelerin günlük yaşamlarında kişiler arası ilişkilerinde karşılaştıkları sorunlar karşısında neler yaptıkları sorulur, gönüllü üyelerin paylaşımları alınır.
5. Üyelere, meslek-aile-sosyal yaşam içerisinde pek çok sorunla karşılaşıldığı, ancak bunlardan kaçmak yerine nasıl çözeceğimize vurgu yapılarak, bugünkü oturumda, “sorun çözme” üzerinde durulacağı bilgisi verilir.
6. Üyelere, kişiler arası sorun, sorunlar ve nedenleri ve sorunlar karşısında gösterilen tepkiler ve sonuçları hakkında bilgi verilir.
7. Verilen bilgiler sonrasında, üyelere sunuda da bilgisinin verildiği Johnson ve Johnson’ın Çatışma Çözme Stratejileri gruplara dağıtılır, formları incelemeleri için bir dakika verilir.
8. Daha sonra üyelere, sosyal yaşam içersinden örnek bir durum “Park Etme” sorun durumu slâytla yansıtılır ve okunur. Anlatılan bilgiler ve verilen Johnson ve Johnson’ın Çatışma Çözme Stratejileri,

doğrultusunda verilen sorun durumunu, üyelerin kendi aralarındaki etkileşim ve katılımlarıyla çözümlemeleri istenir.

9. Üyeler, durumu çözümledikten sonra, çözümleriyle ilişkin paylaşımda bulunurlar, grup içerisinde çözümler tartışılır.
10. Üyelere sorun çözme sürecinin aşamaları hakkında bilgi verilir.
11. Üyelere “Sorun Çözme Süreci Formu” dağıtılır ve incelemeleri istenir. Sorun çözme durumlarında bu formda bulunan kriterleri hatırlamaları istenir.
12. Daha sonra tüm üyeler üç gruba ayrılır. Birinci gruba, mesleki yaşamda örnek bir sorun durumu, ikinci gruba aile yaşamında örnek bir sorun durumu, üçüncü gruba ise sosyal yaşamda örnek bir sorun durumu verilir. Sorun Çözme Süreci Formunu kullanarak her grubun kendilerine verilen sorun durumuna çözüm getirmeleri istenir (10 dakika).
13. Her grup kendi örnek sorun durumlarıyla ilgili çözüme gittikten sonra, her gruptan sırayla kendi sorun durumlarını ve sorunu çözme süreçlerini paylaşmaları istenir.
14. Gelecekte Emniyet Teşkilatında Amir konumunda, bir aile üyesi olarak ailede ya da bir arkadaş olarak sosyal yaşamda, her an, her ortamda sorunlarımızı etkili çözmenin önemine bir kez daha vurgu yapılır.
15. Oturum sonlandırılır.

- Program süresince kullanılan sunumlar, ekler ve formlar ek içerisinde verilmemiştir.

7. OTURUM

Yedinci oturumun amacı, üyelerin gelecekteki yaşam biçimini, hedeflerini ve yaşam rollerini planlamayı bilmelerini, yaşamlarını fark etmelerini sağlamaktır.

Kazanımlar:

- Gelecekteki yaşam biçimini, hedeflerini ve yaşam rollerini nasıl düzenleyebileceğini kavrar.

Kaynak Araç ve Gereçler: Etkinlik-5, Form 7-A, Sunu 7-A, Form 7-B.

Süreç:

1. Geçen oturum üyeler tarafından özetlenerek hatırlanır.
2. Üyelere önceki oturumla ilgili olarak sormak istedikleri herhangi bir soru olup olmadığı sorulur.
3. Üyelerin oturumun konusuna dikkatlerini çekmek ve ısınmalarını sağlamak amacıyla yönlendirilmiş hayal tekniğiyle “Olası Bir Gelecek” senaryosu lider tarafından seslendirilerek, rahatlatıcı fon müziği eşliğinde üyelere gelecek hakkında imgelem çalışması yaptırılır (8-10 dakika).
4. Daha sonra üyelere, “Bir Kitap Olarak Hayatım” dağıtılır. Doldurmaları için 5-6 dakika süre verilir. Tüm üyeler formu doldurduktan sonra aşağıdaki sorularla üyelerden paylaşımları alınır;
5. Üyelerin geleceğe yönelik planları hakkında bilgi aldıktan sonra, üyelere yaşamı planlamanın önemi ve yapılacak planların gerçekçi, uygulanabilir olabilmesi için, hedef belirleme ve plan yapma hakkında bilgi verilir.
6. Ödev olarak üyelere, oturumda konuşulanları paylaşılan bilgileri dikkate alarak mesleki hayatları öncelikli olacak şekilde yaşam biçimlerini ve rollerini (uzun, orta, kısa dönemli) planlamaları ve yaptıkları planları dağıtılan Form’a not etmeleri istenir.
7. Oturumda üzerinde durulan konular kısaca özetlenir.
8. Üyelerden oturumu özetlemeleri istenir. Daha sonra oturum sonlandırılır.

- Program süresince kullanılan sunumlar, ekler ve formlar ek içerisinde verilmemiştir.

8. OTURUM

Sekizinci oturumun amacı, üyelerin önceki oturumlarda öğrendiği bilgilerin ve kazandığı becerilerin farkına varmalarını sağlamak ve kariyer uyumu psikoeğitim programına ilişkin geri bildirimleri değerlendirmektir.

Kazanımlar:

- Edindiği bilgi ve becerileri gelecek yaşamında nasıl kullanabileceğini kavrar.

Kaynak Araç ve Gereçler: Katılım Belgesi.

Süreç:

1. Geçen oturum üyeler tarafından özetlenir.
2. Üyelere önceki oturumla ilgili olarak sormak istedikleri herhangi bir soru olup olmadığı sorulur.
3. Geçen oturumda verilen ödev gözden geçirilir. Üyeler, mesleklerine, yaşam biçimlerine ve yaşam rollerine göre yapmış oldukları planlamaları grupla paylaşır.
4. İlk oturumdan başlanarak tüm oturumlar da değinilen konular, üyelerin de katkılarıyla lider tarafından genel hatlarıyla özetlenir.
5. Her bir oturum özetlendikten sonra, özetlenen oturumda ele alınan konularına ilişkin üyelere duygu ve düşünceleri sorulur. Üyeler, oturumda öğrendikleri bilgi ve becerileri yaşantılarına nasıl aktardıklarını grupla paylaşırlar.
6. Üyelere oturumlarla ilgili sormak istedikleri bir şey olup olmadığı sorulur.
7. Üyelere liderin bir sürprizi olarak 2004 yılında Polis Akademisinden mezun olmuş, şu an Emniyetin önemli bir şubesinde aktif çalışan bir Başkomiser sınıfa davet edilerek, üyelerle meslek, aile ve sosyal yaşama ilişkin tecrübelerini paylaşacağı bir etkileşim alanı oluşturulur.
8. Üyelere, Katılım Belgelerini, Dekan Bey'in kendilerine takdim edeceği bir törende alacaklarını belirtilir, katılımları için kendilerine teşekkür edilir ve oturum sonlandırılır.

EK-3

PROGRAMA KATILIM BELGESİ

KATILIM BELGESİ

“Ad-Soyad”

*Psikolojik Danışman Sümeyra ÖMEROĞLU tarafından ../../2012 ve ../../2012 tarihleri arasında yürütülen **“Kariyer Uyumu Psikoeğitimini”**ni tamamlamış olup, katılım belgesi almaya hak kazanmıştır.*

Sümeyra ÖMEROĞLU
Eğitim Sorumlusu
Psikolojik Danışman

Prof. Dr. Veysel K. BİLGİÇ
Güvenlik Bilimleri Fakültesi Dekanı

EK-4. KARİYER UYUMU PSİKOEĞİTİM PROGRAMI DEĞERLENDİRME FORMU

Katıldığınız psikoeğitimi ve psikoeğitimi uygulayan eğitimciyi değerlendirmek için aşağıdaki ifadeleri okuyunuz ve size uygun olan seçeneğin yanına (X) işareti koyunuz.

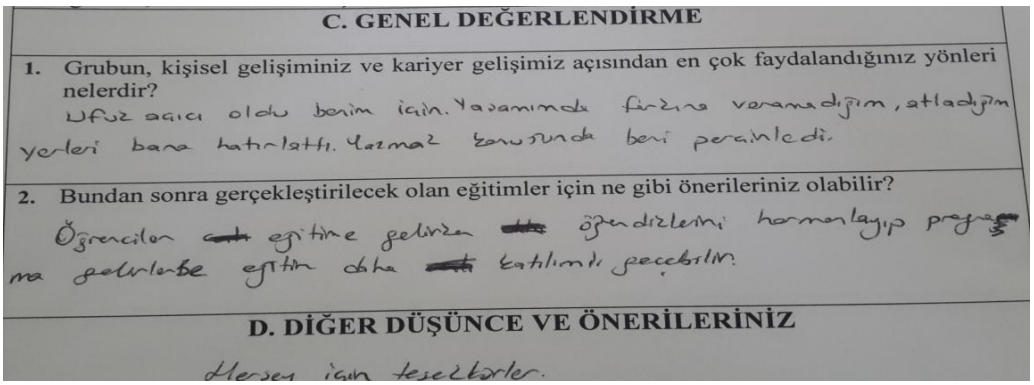
Katkılarınız İçin Teşekkürler…
Sümeyra ÖMEROĞLU
Psikolojik Danışman

Psikoeğitimin Adı-Konusu:
Eğitimcinin Adı-Soyadı:
Tarih ve Yer:

A. PSİKOEĞİTİMİN İÇERİĞİ	**EVET**	**KISMEN**	**HAYIR**
1. Bu programda yer almaktan zevk aldım.			
2.Program kendim hakkında yeni şeyler öğrenmeme yardımcı oldu.			
3.Program kariyerim hakkında yeni şeyler öğrenmeme yardımcı oldu.			
4. Program sayesinde yeni beceriler kazandım.			
5.Program sayesinde bazı davranışlarımı değiştirdim.			
6. Programda öğrendiğim beceriler ile yaşamımı daha kaliteli geçireceğime inanıyorum.			
7. Program da öğrendiklerimi yaşamıma geçirmek isterim.			
8. Bir başka programda yer almak isterim.			
9. Arkadaşlarıma grubu tavsiye edeceğim.			
B. EĞİTİMCİ	**EVET**	**KISMEN**	**HAYIR**
1.Eğitimci, içerik ile ilgili tecrübesini eğitime yansıtabildi.			
2. Eğitimci, bilgilerini net ve açık aktarabildi.			
3.Eğitimci, sorulara olumlu yaklaştı ve cevaplamaya önem verdi.			
4. Eğitimci, bizlerle rahat iletişim kurdu.			
C. GENEL DEĞERLENDİRME			

1. Grubun, kişisel gelişiminiz ve kariyer gelişimiz açısından en çok faydalandığınız yönleri nelerdir?
2. Bundan sonra gerçekleştirilecek olan eğitimler için ne gibi önerileriniz olabilir?
D. DİĞER DÜŞÜNCE VE ÖNERİLERİNİZ

EK-5. PROGRAMA İLİŞKİN BAZI ÖRNEK DEĞERLENDİRMELER



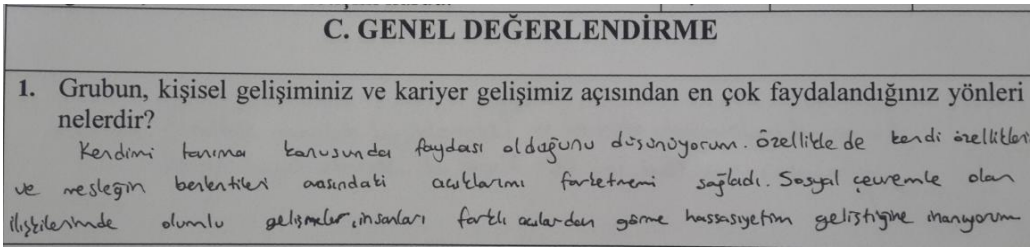
C. GENEL DEĞERLENDİRME

1. Grubun, kişisel gelişiminiz ve kariyer gelişimiz açısından en çok faydalandığınız yönleri nelerdir?
Ufuz açıcı oldu benim için. Yaşamında fırsına varamadığım, atladığım yerleri bana hatırlattı. Yazmaz konusunda beni perçinledi.

2. Bundan sonra gerçekleştirilecek olan eğitimler için ne gibi önerileriniz olabilir?
Öğrencilen ~~eğ~~ eğitime gelirken ~~öğ~~ öğrendiklerini harmanlayıp program gelirlerle eğitim daha ~~ka~~ katılımlı geçebilir.

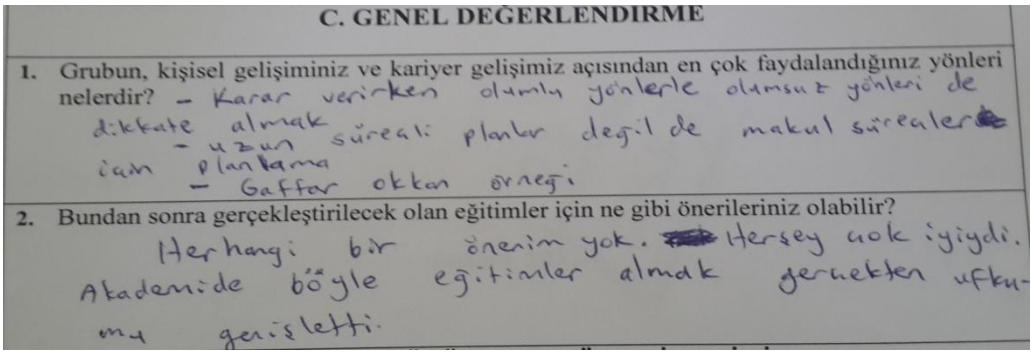
D. DİĞER DÜŞÜNCE VE ÖNERİLERİNİZ

Herşey için teşekkürler.



C. GENEL DEĞERLENDİRME

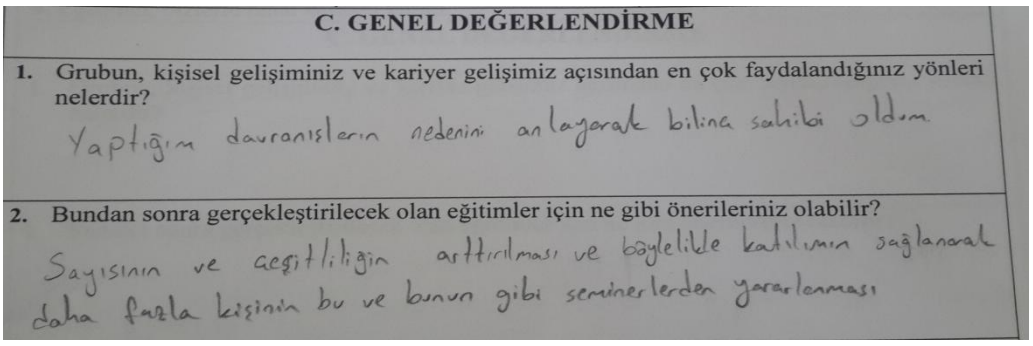
1. Grubun, kişisel gelişiminiz ve kariyer gelişimiz açısından en çok faydalandığınız yönleri nelerdir?
Kendimi tanıma konusunda faydası olduğunu düşünüyorum. Özellikle de kendi özelliklerim ve meslegin beklentileri arasındaki acıklarımı farketmemi sağladı. Sosyal çevremle olan ilişkilerimde olumlu gelişmeler, insanları farklı acılardan görme hassasiyetim geliştiğine inanıyorum



C. GENEL DEĞERLENDİRME

1. Grubun, kişisel gelişiminiz ve kariyer gelişimiz açısından en çok faydalandığınız yönleri nelerdir? - Karar verirken olumlu yönlerle olumsuz yönleri de dikkate almak
- uzun süreli planlar değil de makul süreler için planlama
- Gaffar okkan örneği

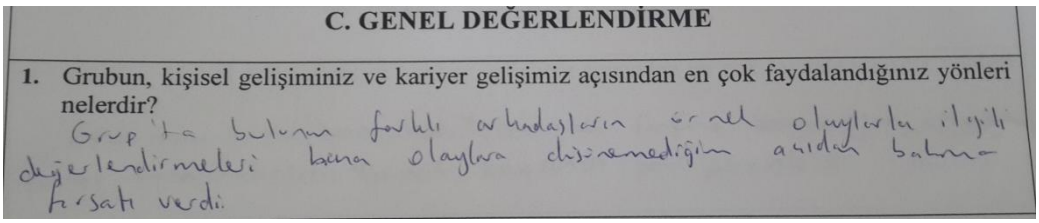
2. Bundan sonra gerçekleştirilecek olan eğitimler için ne gibi önerileriniz olabilir?
Herhangi bir önerim yok. Herşey çok iyiydi. Akademide böyle eğitimler almak gerçekten ufkumu genişletti.



C. GENEL DEĞERLENDİRME

1. Grubun, kişisel gelişiminiz ve kariyer gelişimiz açısından en çok faydalandığınız yönleri nelerdir?
Yaptığım davranışların nedenini anlayarak bilinç sahibi oldum.

2. Bundan sonra gerçekleştirilecek olan eğitimler için ne gibi önerileriniz olabilir?
Sayısının ve çeşitliliğin arttırılması ve böylelikle katılımın sağlanarak daha fazla kişinin bu ve bunun gibi seminerlerden yararlanması



C. GENEL DEĞERLENDİRME

1. Grubun, kişisel gelişiminiz ve kariyer gelişimiz açısından en çok faydalandığınız yönleri nelerdir?
Grup'ta bulunan farklı arkadaşların örnek olaylarla ilgili değerlendirmeleri bazen olaylara düşünemediğim açıdan bakma fırsatı verdi.

EK-6. KARİYER GELECEĞİ ÖLÇEĞİ

KARGEL **Aşağıda kariyer seçim becerilerinize ilişkin bazı ifadeler yer almaktadır. Verilen bu düşüncelerin size uygunluk derecesini her ifade karşısına işaretleyiniz.**	**Kesinlikle Katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Emin Değilim**	**Katılıyorum**	**Kesinlikle Katılıyorum**
1. Yeni iş ortamlarına alışmakta oldukça başarılıyım.					
2. Kariyer planlarımdaki değişikliklere kolayca uyum sağlayabilirim.					
3. Kariyer hedeflerimi gerçekleştirmede önüme çıkabilecek engellerin üstesinden gelebilirim.					
4. İşle ilgili yeni görevler almaktan keyif duyarım.					
5. İş dünyasındaki değişikliklere kolayca uyum sağlayabilirim.					
6. İş yaşamının artan taleplerine kolayca uyum sağlayabilirim.					
7. Diğer insanlar kariyer planlarımdaki değişikliklere kolayca alışabildiğimi söylerler.					