

KIZ ÖĞRENCİLERİN KARIYER GELECEĞİ: ORTAOKUL ÖRNEĞİ

CAREER FUTURE OF FEMALE STUDENTS: A SECONDARY SCHOOL CASE

Şeyma MIZRAK

Milli Eğitim Bakanlığı, Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik,
symaa.akgull@gmail.com

ORCID: 0000-0001-5277-9480

ÖZET

Bu araştırmanın amacı öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerinin azaltılması amacıyla hazırlanan grup rehberliği programının etkililiğinin değerlendirilmesidir. Bu doğrultuda "Alanyazın ışığında hazırlanan grup rehberliği programının 8. Sınıfta öğrenim gören kız öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerini azaltmada etkisi var mıdır?" sorusuna cevap aranmıştır. Araştırmada öntest, sontest deney ve kontrol gruplu deneysel desen kullanılmıştır. Grupların oluşturulmasında seçkisiz yol ile atama yapılmıştır. Araştırmanın deney ve kontrol grubunu 2024-2025 eğitim öğretim yılında Malatya ili Yeşilyurt ilçesinde yer alan bir ortaokulda 8.sınıfa devam eden kız öğrenciler (7 deney grubu, 7 kontrol grubu) oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğrencilere kariyer karar verme güçlük düzeylerini ölçmek için "Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği" (Bacanlı, 2008) kullanılmıştır. Araştırmanın verileri kurulan hipotezlere uygun olarak, bilgisayar ortamında SPSS (Statistical Package for Social Sciences) paket programı ile analiz edilmiştir. Hipotezler tekrarlı ölçümlere dayandığından verilerin analizinde karışık desenler için iki yönlü varyans analizi tekniğinden yararlanılmıştır. Faktörlerden birini gruplar (deney ve kontrol) oluştururken diğerini de ölçümler (öntest, sontest) oluşturmaktadır. Grup*Ölçüm etkileşiminin anlamlı bir etkisi olduğu ($F(1-14) = 71.05, p < .05$) belirlenmiştir. Sonuç olarak; art arda yapılan (tekrarlı) ölçümler (öntest ve sontest) arasındaki değişim (deney ve kontrol) işlem gruplarına göre anlamlı bir fark göstermiştir.

Anahtar Sözcükler: Kariyer karar verme güçlüğü, grup rehberliği, ortaokul, kız öğrenciler.

ABSTRACT

The purpose of this research is to evaluate the effectiveness of the group guidance program designed to reduce students' career decision-making difficulties. In this regard, "Does the group guidance program prepared in the light of the literature have an effect on reducing the career decision-making difficulties of 8th grade female students?" The answer to the question has been sought. An experimental design with pretest, posttest, experimental and control groups was used in the research. Appointments were made randomly to form groups. The experimental and control groups of the research consist of female students (7 experimental groups, 7 control groups) attending the 8th grade in a secondary school in Yeşilyurt district of Malatya province in the 2024-2025 academic year.

"Career Decision Making Difficulties Scale" (Bacanlı, 2008) was used to measure the career decision-making difficulty levels of the students participating in the research. The data of the research were analyzed in computer environment with the SPSS (Statistical Package for Social Sciences) package program, in accordance with the established hypotheses. Since the hypotheses are based on repeated measurements, two-way analysis of variance technique was used for mixed patterns in the analysis of the data. One of the factors is groups (experiment and control), while the other is measurements (pretest, posttest). It was determined that the Group*Measurement interaction had a significant effect ($F(1-14) = 71.05, p < .05$). In conclusion; The change between consecutive (repeated) measurements (pretest and posttest) (experimental and control) showed a significant difference according to the treatment groups.

Keywords: Career decision-making difficulty, group guidance, secondary school, female students.

GİRİŞ

Teknolojideki ilerlemeler, ortaya çıkan yenilikler kariyer sürecinin değişime uğramasına neden olmaktadır. Sorunlarla başa çıkabilmeyi kolaylaştırabilmek için bireylerin kendilerini daha iyi tanımalarına ihtiyaç duyduğu görülmektedir (Savickas, 2012). Ayrıca meslek edinme sürecinde veya işe giriş koşullarında bireylerde aranan eğitim ve beceri düzeyi gibi nitelikler değişmektedir. Birden fazla yeterliliğe sahip olmanın öneminin artması ve rekabetin yükselmesi gibi durumlar kariyer seçeneklerinin artmasına neden olmaktadır. Aynı zamanda üniversitelerde açılan programlarının çoğalması ve formal olmayan eğitimlerin kariyer gelişim sürecine etkisinin önemli bir noktaya ulaşması nedeniyle bireylerin meslek seçimi ya da iş yaşamına geçiş sürecinde birtakım güçlüklerle karşılaştıkları görülmektedir (Gati ve Levin, 2014).

Ortaokul döneminde bireyler, kendini keşfetme ve çeşitli kariyer rollerini incelemeyi içeren gelişimsel bir süreç içindedir. Bu dönemde bireyler ergenliğin başlangıç döneminde olmaları nedeniyle birtakım fizyolojik, psikolojik değişimler yaşamaktadır. Aynı zamanda bir üst eğitim kademe için gerekli olan sınavlara hazırlanmaları ve lisede kariyerleriyle ilgili karar vermeleri gibi görevleri üstlenmeleri beklenmektedir. Bireyin kendi yetenek, değer ve ilgisinin farkında olmaması bireyin karar verme davranışını güçleştirmektedir. Ayrıca, seçilen mesleğin birey için bir yaşam rolü olduğu ve bireyin yaşam stiline bu kararlardan etkileneceği düşünüldüğünde kariyer kararı bireyin yaşamında önemli bir yere sahip olmaktadır (Super, 1980). İçinde bulunduğu yaşın gerektirdiği görevleri kısacası kendisinden beklenen mesleki olgunluk düzeyini gösteremeyen bireylerin alacağı kararlarda problem yaşama ihtimali artmaktadır (Super, 1980). Bu anlamda kariyer karar verme bilgi ve becerilerini kazanma ile bireylerin sağlıklı kariyer gelişimleri sağlanabilir (Kuzgun, 2006). Karar verme güçlüğünün yaşanmasında; aile beklentisi ve iş bulabilme imkanı gibi faktörler etkili olmaktadır. Bu durum bireyin gerçekte yapmak istediği kararın dışına çıkmasına neden olmaktadır (Bacanlı ve diğerleri, 2013; Bacanlı, 2012; Doğan ve Bacanlı, 2012; Fouad, Catter ve Kantamneni, 2009; Harman, 2017; Harman ve Kırdök, 2018; Kırdök ve Korkmaz, 2018; Lam ve Santos, 2017; Osipow ve Gati, 1996; Öztemel, 2013; Saka, Gati ve Kelly, 2008).

Kariyer karar verme güçlüğü, bireyin karar verme sürecinde etkisi olan, engelleyen, kendisine daha az uygun olan mesleğe yönelmesine neden olan durumlar olarak tanımlanmaktadır (Gati ve diğerleri, 1996). Gati ve diğerleri (1996) kariyer karar verme güçlüğünü üç boyutta kategorileştirmiştir. Hazırlık eksikliği; kariyer kararı vermekle ilgili iki alt boyutu bulunmaktadır. Birinci alt boyut; kariyer karar verme sürecinde yaşanan motivasyon eksikliği ve karar alma sürecine dair genel kararsızlık süreçlerini içerirken, diğer alt boyut ise; akılcı olmayan inançlarla ilgili zorlukları içerir. Bilgi eksikliği; karar verme sürecinde yaşanan bilgi eksikliğini ifade etmektedir. Bireyin seçeceği meslek grupları ve kendine dair farkındalık süreçlerini içerir. Tutarsız bilgi; karar verme sürecinde bilgilerin tutarsızlığını içerir. Birey yukarıda ifade edilen karar verme güçlüklerini yaşayabilmektedir. Bu güçlükler kararın ertelenmesi, karar vermekten uzaklaşma ya da kariyer karar verme sorumluluğunun başka bir bireye devredilmesi gibi problemlerle sonuçlanabilmektedir (Saka ve diğerleri, 2008).

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerinin azaltılması amacıyla hazırlanan grup rehberliği programının etkililiğinin değerlendirilmesi doğrultusunda “Alanyazın ışığında hazırlanan grup rehberliği programının 8. Sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerini azaltmakta mıdır?” sorusuna cevap aranmıştır. Bu probleme yanıt bulmak amacıyla alt problemler oluşturulmuştur: Öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerine yönelik ön test sonuçları ile grup rehberliği etkinliklerinin ardından elde edilen son test puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?

YÖNTEM

Araştırmanın Deseni

Araştırmada öntest, sontest deney ve kontrol gruplu deneysel desen kullanılmıştır. Deneysel desende, araştırmacı müdahalede bulunacağı gruba özel bir işlem uygulayarak bunun etkililiğini belirlemeye çalışmaktadır. Grupların oluşturulmasında seçkisiz yol ile atama yapılmıştır. Bu desene göre birinci faktör bağımsız işlem gruplarını (deney-kontrol); ikinci faktör ise bağımlı değişkenle ilişkili farklı koşullarda tekrarlanan ölçümleri (öntest, sontest) içermektedir (Büyüköztürk ve diğerleri, 2013). Araştırmanın deneysel deseni Tablo-1’de sunulmuştur.

Tablo 1: Deney ve Kontrol Gruplu Öntest, Sontest Ölçümlü Deneysel Modelin Gösterimi

Grup	Öntest	İşlem	Sontest
D	Ö1	X	Ö3
K	Ö2		Ö4

D: Deney Grubu, K: Kontrol Grubu, Ö1: Deney grubunun ön ölçümü, Ö2: Kontrol grubunun ön ölçümü, X: Grup rehberliği programının uygulanması, Ö3: Deney grubunun son ölçümü, Ö4: Kontrol grubunun son ölçümü.

Araştırmada deney grubuna altı kariyer karar verme güçlüğü azaltmak amacı ile hazırlanan grup rehberliği programı tam deneysel işlem olarak uygulanmıştır. Deneysel işlem sonlandırıldığında deney ve kontrol gruplarına sontestler uygulanmıştır.

Deney ve Kontrol Gruplarının Oluşturulması

Araştırmanın deney ve kontrol grubunu 2024-2025 eğitim öğretim yılında Malatya ili Yeşilyurt ilçesinde yer alan bir ortaokulda 8.sınıfa devam eden kız öğrenciler (7 deney grubu, 7 kontrol grubu) oluşturmaktadır. Üye sayısı belirlenirken oturumlarda gerçekleştirilen çalışmalara her üyenin katılabilmesinin, kendini ifade edebilmesinin önemi dikkate alınmıştır. Her üyenin kendini ifade edeceği süre göz önüne alınarak üye sayısı 7 olarak belirlenmiştir.

Deneysel İşlem

Araştırmaya katılmaya gönüllü olan 8. sınıf kız öğrencilerinin içinden seçkisiz yol ile (kura ile) deney ve kontrol gruplarına atama yapılmış her bir grupta 7 kız öğrenci yer almıştır. Programın uygulanmasına başlamadan önce grup rehberliği programı içerisinde yer alacak öğrenciler ve öğrencilerin velileriyle görüşülmüş ve çalışmaya katılma ile ilgili veli onayları alınmıştır. Araştırma deney grubunda yer alan üyelerle altı grup rehberliği oturumundan oluşan program uygulanmıştır. Program oturumlarına başlamadan önce çalışmada yer alacak öğrencilerden Kendini Değerlendirme, Mesleki Değer ve Mesleki Kişilik Tipleri Envanterlerini doldurmaları istenmiştir. Envanterlerle ilgili sonuçlar lider tarafından oturumlara başlamadan önce bireysel olarak öğrencilere açıklanmıştır. Çalışma içerisinde ise sonuçlarla ilgili öğrencilere deneyimlerini ve düşüncelerini paylaşılabileceği söylenmiştir.

Grup Rehberliği Programı

Bireyin ilgi duyduğu alanların, yeteneklerinin, mesleki kişilik tipinin neler olduğunun farkında olması, seçeceği mesleğin hangi değerleri içinde barındırdığını bilmesi kariyer gelişim süreci açısından önemlidir (Savickas, 2005). Bu açıdan programın birinci oturumunda öğrencilere kariyer, meslek seçimine yönelik temel bilgiler aktarılmış, programın amacı ifade edilmiş ve tanışma için ısınma oyunu oynanmıştır. İkinci, üçüncü ve dördüncü oturumunda; bireylerin kendilerini daha iyi tanımalarına yardımcı olacak etkinliklere yer verilmiştir. İkinci ve dördüncü oturumda lider tarafından öğrencilere ilgi, yetenek, mesleki değer ve kişilik özellikleri kavramlarının yer aldığı bilgilendirici bir sunum gerçekleştirilmiştir. Ardından bu özelliklere yönelik bireylerin kendilerine yönelik düşüncelerine yardımcı olacak alt sorular sorulmuştur. Üçüncü oturumda ise; bireyin güçlü ve zayıf yönlerinin, fırsat ve engellerinin neler olduğunu içeren bir oturum planlanmıştır. Beşinci oturumda her bir öğrenciye Kendini Değerlendirme, Mesleki Değer ve Mesleki Kişilik Tipleri Envanterlerine verdiği yanıtlar derlenip genel bir kariyer hikayesinin ortaya konması amaçlanmaktadır. Aynı zamanda; bireylerin kendileri ve yaşamları ile ilgili genel bir sorgulama yapabilmelerine yardımcı olacak iki soru olan “Ben kimim?” ve “Kim olmak istiyorum?”, “Hayatımın yapısını şimdi mi, gelecek mi oluşturuyor?” soruları sorulmuştur. Bu sorular, bireylerin karar verme sürecinde kendileriyle ilgili etkili olan durumları fark etmeleri yönündedir. Altıncı ve son oturumda ise program sürecini değerlendirmeleri istenmiştir ve son testler uygulanarak vedalaşmıştır. Oturumların kazanımları şöyledir:

1. Oturum: Grup rehberliği programının genel amaçlarını kavrar.
2. Oturum: İlgi, yetenek ve mesleki değerlerinin farkına varır ve bunları ilişkilendirir.
3. Kariyer sürecinde güçlü ve zayıf yönlerinin, karşısına çıkabilecek fırsat ve engellerin farkına varır.
4. Oturum: Mesleki kişilik tiplerinin neler olduğunu bilir. Kendi mesleki kişilik tipini açıklar.
5. Oturum: Hedeflerine ulaşmanın ve sorunları çözenin bir yolunu ortaya çıkaran yaşam öyküsünü oluşturur.
6. Oturum: Grup rehberliği sürecini değerlendirir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmaya katılan öğrencilere kariyer karar verme güçlük düzeylerini ölçmek için “Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği” (Bacanlı, 2008) kullanılmıştır.

Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği (KKVGÖ)

Gati ve Saka (2001) tarafından geliştirilen Bacanlı (2008) tarafından Türkçeye uyarlanan KKVGÖ 1’den (hiçbir zaman) 5’e kadar (her zaman) kadar puanlanan 34 maddelik likert tipi bir ölçektir. KKVGÖ, kariyer karar verme güçlüklerini değerlendirmek amacıyla geliştirilmiş ve hazırlık eksikliği, bilgi eksikliği, tutarsız bilgi olmak üzere üç ana kategoride toplam 10 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin tümü için toplam puan alınabilmektedir. Örnek madde: “Çoğunlukla başarısızlıktan korkarım.” Yüksek puanlar yüksek düzeyde kariyer karar verme güçlüğüne ifade etmektedir. Daha önceki araştırmalar KKVGÖ’nün güvenilirliğine ilişkin yeterli düzeyde kanıt sağladığını göstermektedir ($\alpha = .89$; Bacanlı, 2008). KKVGÖ alt boyutlarında ise güvenilirlik katsayısı hazırlık eksikliği alt boyutunda $\alpha = .45$, bilgi eksikliği alt boyutunda $\alpha = .90$, tutarsız bilgi alt boyutunda $\alpha = .82$ olarak bulunmuştur. Ölçeğin iç tutarlılık katsayıları; hazırlık eksikliği alt boyutu için $\alpha = .74$, bilgi eksikliği alt boyutu için $\alpha = .60$, tutarsız bilgi alt boyutu için $\alpha = .95$ olarak bulunmuştur (Bacanlı, 2008).

Verilerin Analizi

Araştırmanın verileri kurulan hipotezlere uygun olarak, bilgisayar ortamında SPSS (Statistical Package for Social Sciences) paket programı ile analiz edilmiştir. Yapılan çalışmanın etkisini ortaya koyabilmek amacıyla, farklı iki grupta aralıklı olarak yapılan (tekrarlı) iki ölçümün sonuçları arasındaki farklar gruplara göre birbirleriyle karşılaştırılmıştır. (Sanı ve Todman, 2006). Hipotezler tekrarlı ölçümlere dayandığından verilerin analizinde karışık desenler için iki yönlü varyans analizi tekniğinden yararlanılmıştır. Faktörlerden birini gruplar (deney ve kontrol) oluştururken diğerini de ölçümler (öntest, sontest) oluşturmaktadır. Deneysel çalışmalarda odaklanılan yalnızca bağımlı ve bağımsız değişkeni izole etme düşüncesinin tersine, deneysel çalışmaya etkisi olabilecek diğer etmenlerin de dikkate alınması düşüncesini benimsediği için karışık desenler için iki yönlü varyans analizi yöntemi araştırmada kullanılmıştır. Uygulanan tekrarlı ölçümlerin hem grupların kendi içlerinde hem de gruplar arasında değerlendirilmesini mümkün kılmaktadır (Field ve Hole, 2019). Araştırmada hata payı .05 olarak kabul edilmiştir.

BULGULAR

Araştırmanın amacı doğrultusunda, kariyer karar verme güçlüğü azaltmaya yönelik gerçekleştirilen grup rehberliği programının uygulanması neticesinde elde edilen öntest ve sontest puanlarının anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığına ilişkin sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 2: Deney ve Kontrol Grubunun Kariyer Karar Verme Güçlüğü Ölçeği Puanları Öntest, Sontest Puanlarına İlişkin Betimsel İstatistik Sonuçları

Gruplar	Öntest			Sontest	
	N	\bar{x}	Ss	\bar{x}	Ss
Deney	7	99.10	8.73	92.20	7.72
Kontrol	7	89.30	9.01	90.80	8.35

Tablo 2 incelendiğinde; deney ve kontrol grubunun öntest ve sontest öğrenci KKVGO'den aldıkları puanlar yer almaktadır. Deney grubunun KKVGO öntest puanlarının ($\bar{x} = 99.10$; $Ss = 8.73$); sontest puanlarının ($\bar{x} = 92.20$; $Ss = 6.22$) olduğu görülmektedir. Kontrol grubunun KKVGO öntest puanlarının ($\bar{x} = 89.30$; $Ss = 9.01$); sontest puanlarının ($\bar{x} = 90.80$; $Ss = 8.35$) olduğu görülmektedir. Bu durumda; programının deney grubunda yer alan öğrencilerin KKVGO puanları üzerinde kontrol grubuna kıyasla azalma sağladığı sonucuna varılabilir.

Tablo 3: Kariyer Karar Verme Güçlüğü Ölçeği Puanları İçin İki Faktörlü ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	η^2
Gruplararası						
Grup (Deney/Kontrol)	302.50	1	302.50	1.97	.18	
Hata	2811.10	14	156.17			
Gruplariçi						
Ölçüm (Öntest-Sontest)	240.10	1	240.10	12.32	.00*	.41
Grup*Ölçüm	1254.40	1	1254.40	71.05	.00*	.81
Hata	291.50	18	16.19			

KKVGÖ değişkeni için İki Faktörlü ANOVA sonucu incelendiğinde; grup etkisinin anlamlı olmadığı ($F(1-14) = 1.97, p > .05$) belirlenmiştir. Bu sonuca göre kontrol ve deney gruplarının öntest ve sontest KKVGÖ puanlarının toplamları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Gruplar içi için analiz değerlendirildiğinde; ölçümün anlamlı bir etkisi olduğu ($F(1-14) = 12.32, p < .05$) görülmüştür. Bir başka ifadeyle deney ve kontrol gruplarında bulunan kişilerden bağımsız olarak KKVGÖ zaman içerisinde manidar bir değişim vardır. Sonuca ilişkin kısmi eta kare değerinin ($\eta_p^2 = .41$) yüksek etki büyüklüğüne sahip olduğu görülmektedir. Bu bulgu; zaman içinde hazırlanan çalışmaların gerçekleştirilmesinin bireylerin KKVGÖ azalmasında yüksek etki ettiğini göstermiştir. Sonuç olarak; deney ve kontrol grubu ayrımı yapılmaksızın tüm öğrencilerin art arda yapılan ölçümlerinin ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Grup*Ölçüm etkileşiminin ise anlamlı bir etkisi olduğu ($F(1-14) = 71.05, p < .05$) belirlenmiştir. Sonuç olarak; art arda yapılan (tekrarlı) ölçümler (öntest ve sontest) arasındaki değişim (deney ve kontrol) işlem gruplarına göre anlamlı bir fark göstermiştir.

TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında kariyer karar verme güçlüğünde deney grubu lehine bir sonuç ortaya çıkmıştır. Bu durumun uygulanan programının etkisinden kaynaklandığı düşünülebilir. Grupta yer alan öğrencilerin kendilerini tanımlarına yardımcı olacak çalışmalar yapılmıştır. Bu durumun öğrencilerin kariyer karar vermelerine olumlu etki ettiği ifade edilebilir. Çalışmalarda deney grubunda yer alan üyelerin yetenek, mesleki değer ve mesleki kişilik tiplerinin ne olduğunu ortaya çıkarmada yardımcı olan envanterler kullanılmıştır. Envanterlerin sonuçları her bir grup üyesine bireysel olarak açıklanmış ve bu üç faktörün (yetenek, mesleki değer ve mesleki kişilik tipi) birbiriyle ilişkisini değerlendirerek üyelere genel bir geribildirim sunulmuştur. Ayrıca; grup çalışmasında üyelerin kendilerini ifade etmelerine yardımcı olmak amacıyla lider tarafından destekleyici bir tutum sergilenmiştir. Grup içerisinde kendini ifade etmekte, kararlarını açıklamakta zorlanan üyelere bu sayede destek sunulmuştur.

Yapılan alanyazın incelemesinde de karar verme güçlüğüne yönelik deneysel çalışmaların karar vermeye olumlu etki ettiğini güçlük durumunu azalttığını göstermektedir. Örneğin, Doğan (2010) lise öğrencilerine yönelik hazırladığı program ile karar verme güçlüğüne olan etkiyi incelemiştir. Program sonunda, deney grubundaki bireylerin kariyer karar verme güçlük düzeylerinin azaldığı sonucuna ulaşmıştır. Karar verme güçlüğünü azaltmaya yönelik yapılan bir başka çalışma ise Salami (2004) tarafından gerçekleştirilmiştir. Deney grubunda yer alan öğrencilerin kariyer karar verme güçlüğü ölçeğinden aldığı puanların kontrol grubundakilere göre anlamlı düzeyde daha düşük olduğu sonucunu bulmuştur. Gu, Tang, Chen ve Montgomery (2019) hazırladıkları kariyer müdahale programının kariyer karar verme güçlükleri üzerindeki etkisini incelemek amacıyla lise öğrencileriyle bir çalışma yürütmüşlerdir. Çalışmanın sonucunda; kariyer müdahale programının öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerini azalttığına ulaşımlardır. Buna benzer bir başka araştırma ise; Julien (1999) tarafından lise öğrencilerine yönelik hazırlanmış ve çalışma sonucunda öğrencilerin karar verme becerilerinin geliştiği gözlenmiştir.

Kariyer kararını açıklayabilmek, bireyin karar verme davranışına ulaştığını, kariyer karar verme sürecinde yaşadığı güçlüğün azaldığını ifade edebilir. Bununla ilgili Orndorff ve Herr (1996) bir çalışma gerçekleştirmiştir. Kariyer kararını verebilmiş (üniversitede hangi bölüme gideceğini belirlemiş) ve verememiş öğrenciler arasında kariyer karar verme güçlüğünün ilişkisini araştırmışlardır. Kariyer kararını veremeyen öğrencilerin kariyer seçimi ile ilgili daha fazla zorlanma yaşadıkları sonucuna ulaşmışlardır. Kendi ilgi, yetenek ve değerlerini bilen birey kariyeriyle ilgili düşünme noktasında yoğun bir çaba sarf etmektedir. Bu yönde oluşan düşünceler, bireyin yaşadığı güçlüklerin farkında olduğunu göstermektedir. Bu farkındalık, bireyin kendisiyle ve çevresiyle ilgili daha çok bilgi sahibi olmasını sağlamaktadır. Bu durum, bireyin yaşadığı güçlüklerin azalmasına ve karar verme yönünde ilerlemesine yardımcı olmaktadır.

Mevcut araştırmada da bireyin kendini tanımasına yardımcı olacak oturumlar yer almaktadır. Her bir oturumda, bireyin kendi özellikleri ile ilgili düşünmesine, farkındalığının artmasına yardımcı olacak çalışmalar bulunmaktadır. Kariyer karar verme güçlüğüne azalmasında bu yönde yapılan çalışmaların etkisinin olduğu söylenebilir. Mevcut araştırmada grup lideri üyelerden sürece dair geri bildirimler almıştır. Gelen cevaplarda grup liderinin süreci yönetirken bütüne odaklanabildiği ve tüm oturumları gözden geçirerek genel değerlendirmeler ile öğrencilere geri bildirim verebildiği yönünde olumlu yönde dönütler gelmiştir. Aynı zamanda bu açıdan da süreçte grup liderinin oturumu, grubun dinamiğini sağlamanın kariyer karar verme sürecine etki ettiği söylenebilir. Oturumlarda öğrencilerin genel olarak gruba katılmaya istekli oldukları grup lideri tarafından fark edilmiştir. Bu oturumlarda öğrencilerinin yetenek, mesleki değer ve mesleki kişilik tipi gibi kendilerini tanımlarına yardımcı olacak çalışmalara yer verilmiştir. Gelecekteki araştırmalarda 8.sınıf öğrencilerinin ilgi, mesleki değer, yetenek, kişilik özellikleri gibi kendilerini tanımlarına yardımcı olacak çalışmalara daha fazla yer verilmesi önerilebilir. Öğrencilerin grup sürecine dahil olmasını kolaylaştırmak için ısınma oyunlarından faydalanılmıştır ve sürece olumlu etki ettiği görülmüştür. Böylece grup sürecine katılmaya daha istekli ve aktif oldukları fark edilmiştir. Alanyazın incelendiğinde kariyer ve meslek bilincinin küçük yaşlardan itibaren fark edilmesinin ve bireyin kendini tanımasının önemli olduğu birçok çalışmada ifade edilmektedir (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013; Yeşilyaprak, 2015).

1. Çalışmanın 8.sınıfta, bir ortaokulda eğitim-öğretim gören kız öğrencilerle gerçekleştirilmesi sınırlılık olarak düşünüldüğünde farklı okul kademelerinde, yaş grubu değişerek uygulanabilir.
2. Programda yer alan üye sayısı 7 ile sınırlandırılmıştır. Bu sayı üyelerin belirlenen sürede kendilerini ifade edebilmeleri için yeterli görülmüştür. Ancak, gelecekte hazırlanacak deneysel çalışmalarda hazırlanan programın içeriğine bağlı olarak üye sayısı değişebilir.

KAYNAKLAR

- Bacanlı, F. (2012). Kariyer karar verme güçlükleri ve meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançların ilişkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(37), 86-95.
- Bacanlı, F., Eşici, H., & Özönlü, B. (2013). Kariyer karar verme güçlüklerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(40), 198-211.
- Büyükoztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (14. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınevi.
- Doğan, H. (2010). *Kariyer karar verme grup rehberliği programının 9. sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme güçlük düzeylerine etkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Doğan, H., & Bacanlı, F. (2012). The effect of a career decision-making group guidance program on career decision-making difficulties. *Energy Education Science and Technology Part B: Social and Educational Studies*, 912-916.
- Fouad, N., Cotter, E. W., & Kantamneni, N. (2009). The effectiveness of a career decision-making course. *Journal of Career Assessment*, 17, 338-347.
- Gati, I., Garty, Y., & Fassa, N. (1996). Using career-related aspects to assess person environment fit. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 196-206.
- Gati, I., & Levin, N. (2014). Counseling for career decision-making difficulties: Measures and methods. *The Career Development Quarterly*, 62(2), 98-113.
- Gu, X., Tang, M., Chen, S., & Montgomery, M. L. T. (2020). Effect of a career course on Chinese high school students career decision-making readiness. *The career development quarterly*, 68(3), 222-237.
- Harman, E. (2017). *Lise öğrencilerinin denetim odaklarına göre mesleki olgunluklarının kariyer karar verme güçlüklerini yordama gücü* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Harman, E., & Kırdök, O. (2018). Lise öğrencilerinin denetim odaklarına göre mesleki olgunluklarının kariyer karar verme güçlüklerini yordama gücü. *Journal of Human Sciences*, 15(3), 1530-1540.

Kırdök, O., & Korkmaz, O. (2018). Dimesions of personality and emotional intelligence as predictors of high school students' career decision difficulties. *Educational Research and Reviews*, 13(12), 495-502.

Kuzgun, Y. (2006). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Lam, M., & Santos, A. (2017). The impact of a college career intervention program on career decision-making self-efficacy, career indecision and decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment*, 8(13), 200-237.

Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2013). *Career development interventions in the 21st century*. (4th Ed.). Boston: Pearson Press.

Orndorff, R. M., & Herr, E. L. (1996). A comparative study of declared and undeclared college students on career uncertainty and involvement in career development activities. *Journal of Counseling and Development*, 74(6), 632-639.

Osipow, S. H., & Fitzgerald, L. F. (1996). *Theories of career development*. (4th Ed.). Boston: Allyn and Bacon Press.

Öztemel, K. (2013). Lise öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerinin yordayıcıları olarak algılanan sosyal destek ve cinsiyet. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 11(3), 241-257.

Salami, S. O. (2004). Effects of problem solving technique and anxiety management training on career indecision of school going adolescents in Nigeria. *Journal Psychology Afr*, 14(1), 139-145.

Saka, N., Gati, I., & Kelly, K. (2008). Emotional and personality related aspects of career decision making difficulties. *Journal of Career Assesment*, 16(4), 403-424.

Sanı, F., & Todman, J. (2006). *Experimental design and statistics for psychology a first course*. USA: Blackwell Publishing.

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. D. Brown and R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling*, (pp. 42-70). New Jersey: John Wiley.

Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21th century. *Journal of Counseling and Development*, 90, 13-19.

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

Yeşilyaprak, B. (2015). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya*. Ankara: Pegem Yayıncılık.