



T.C.
İZMİR KATİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**KARİYER KOÇLUĞU UYGULAMALARININ
ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARİYER
KARARI YETKİNLİĞİ VE KARİYER STRESİ
DÜZEYLERİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ:
İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

Yüksek Lisans Tezi

TAYLAN İPÇİ

ORCID NO: 0000-0002-4323-3010

İZMİR-2020

T.C.
İZMİR KATİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**KARİYER KOÇLUĞU UYGULAMALARININ
ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARİYER
KARARI YETKİNLİĞİ VE KARİYER STRESİ
DÜZEYLERİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ:
İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

Yüksek Lisans Tezi

TAYLAN İPÇİ
ORCID NO: 0000-0002-4323-3010

DANIŞMAN: DOÇ. DR. MURAT ESEN

İZMİR-2020

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum "Kariyer Koçluğu Uygulamasının Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Yetkinliği ve Kariyer Stresi Düzeylerine Etkisinin İncelenmesi: Katip Çelebi Üniversitesi Örneği" adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığımı ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

18/08/2020

TAYLAN İPÇİ



TS EN ISO
9001:2015

T.C.
İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü



TEZ SINAVI TUTANAK FORMU

Dok. No: FR/604/21

İlk Yayın Tar.: 03.10.2017

Rev. No/Tar.: 00/..

Sayfa 1 / 1

GÖNDEREN : İşletme Anabilim Dalı Başkanlığı
GÖNDERİLEN : Sosyal Bilimler Enstitüsü

Anabilim Dalımız Yüksek Lisans Programı öğrencisi Taylan İPÇİ ile ilgili Tez Sınav Tutanağı aşağıdadır.

Tarih:

Sayı :

Prof. Dr.
İşletme Anabilim Dalı Başkanı
Nezih Metin ÖZMİTAF
İmza

SINAV TUTANAĞI

Tez Sınav Jürimiz tarafından incelenen “Kariyer Koçluğu Uygulamalarının Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Yetkinliği ve Kariyer Stresi Düzeylerine Etkisinin İncelenmesi: İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Örneği” başlıklı tezli yüksek lisans tezi ile ilgili olarak jürimiz 22.07.2020 tarihinde toplanmış ve adı geçen öğrenciyi Tez Sınavına tabi tutmuştur. Sınav sonucunda adayın tezi hakkında OYBİRLİĞİ/ÇOKLUĞU ile aşağıdaki karar verilmiştir.

KABUL

Kabul Edilen Tezli Yüksek Lisans tezi:

- i) Bilime yenilik getirmiştir
ii) Yeni bir bilimsel yöntem geliştirmiştir
iii) Bilinen bir yöntemi yeni bir alana uygulamıştır
iv) Uygulama yapmıştır (sadece Yüksek Lisansta geçerlidir)

RED

DÜZELTME *

Tez Sınav Jürisi	Unvanı ve Adı Soyadı	İmza
Tez Danışmanı	Doç. Dr. Murat ESEN	
Üye	Prof. Dr. Duygu KIZILDAĞ	
Üye	Doç. Dr. Evrim MAYATÜRK AKYOL	
Üye		
Üye		

Eki : Tez Değerlendirme Formu (Her bir jüri için).

* Tez sınavında düzeltme kararı verilmesi halinde jüri tarafından öngörülen düzeltmelere ilişkin bir jüri raporu eklenmelidir. Düzeltmeler için Ek süre her defasında en fazla yüksek lisans öğrencileri için 3 ay, doktora öğrencileri için 6 aydır.

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

**KARİYER KOÇLUĞU UYGULAMALARININ ÜNİVERSİTE
ÖĞRENCİLERİNİN KARİYER KARARI YETKİNLİĞİ VE KARİYER
STRESİ DÜZEYLERİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ: İZMİR KATİP
ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

Taylan İPÇİ

İzmir Katip Çelebi Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

Üniversite öğrencilerinin kariyer kararı vermeleri sürecinde yaptıkları seçimler, hayatlarında aldıkları en önemli bir kararlardan biridir. Bu çalışmanın amacı kariyer koçluğu uygulamalarının üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinliği ve kariyer stres düzeylerine etkisinin incelenmesidir. Çalışmanın örneklemini 2018-2019 eğitim-öğretim yılında İzmir Katip Çelebi Üniversitesi İşletme Bölümünde okuyan son sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmaya çalışma grubu için 12 (6 kız 6 erkek), kontrol grubu için 12 (6 kız 6 erkek) kişi olmak üzere toplam 24 kişi alınmıştır. Veri toplama araçları olarak Sosyodemografik form, Kariyer Kararı Yetkinliği Ölçeği ve Kariyer Stres Ölçeği kullanılmıştır. Deney grubundaki öğrencilere araştırmacı tarafından geliştirilen ve her biri 60 dakika olmak üzere 6 haftalık kariyer koçluk programı uygulanmıştır. İstatistiksel veri analizinde Levene's testi, t-testi ve Ancova kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda yapılan kariyer koçluğu uygulamasının çalışma grubundaki öğrencilerin kariyer kararı yetkinliğini arttırırken, kariyer stresi düzeylerini azalttığı belirlenmiştir.

Anahtar kelimeler: kariyer, koçluk, stres, kariyer stresi, kariyer koçluğu

ABSTRACT

Master's Thesis

**INVESTIGATE THE EFFECTS OF CAREER COACHING PRACTICES ON
CAREER DECISION COMPETENCY AND CAREER STRESS LEVELS OF
UNIVERSITY STUDENTS. THE CASE OF IZMIR KATIP ÇELEBİ
UNIVERSITY**

TAYLAN İPÇİ

İzmir Katip Çelebi University

Graduate School of Social Sciences

Department of Business Administration

Choices made by university students in their career decision making are perhaps an important decision in their lives. The aim of this study is to investigate the effects of career coaching practices on career decision competence and career stress levels of university students. The sample of the study consists of senior students studying at Izmir Katip Çelebi University, Department of Business Administration in 2018-2019 academic year. A total of 24 participant, 12 (6 female 6 male) for the study group and 12 (6 female 6 male) for the control group, were included in the study. Sociodemographic Form, Career Decision Competency Scale and Career Stress Scale were used as data collection tools. A 6-week career coaching program that developed by the researcher, which Levene's test, t-test and ANCOVA were used in statistical data analysis, was applied to the participants in the study group for 60 minutes each participant. As a result of the study, it was determined that the career coaching practice increased the career decision competence of the participants in the study group while decreasing their career stress levels.

Keywords: career, coaching, stress, career stress, career coaching

İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ.....	ii
TEZ SINAVI TUTANAK FORMU FORMU.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	x
EKLER LİSTESİ.....	xi
KISALTMALAR.....	xii
ÖNSÖZ.....	xiii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KARİYER

1.KARİYER KAVRAMI VE TANIMI.....	4
2. KARİYER KAVRAMININ ORTAYA ÇIKIŞI VE GELİŞİMİ.....	5
3. KARİYER KURAMLARI.....	6
3.1. Özellik Faktör Uyumlu Kuramlar.....	7
3.1.1. Özellik-Etmen Kuramı.....	8
3.1.2. Minnesota İşe Uyum Kuramı.....	8
3.1.3. Holland'ın Tipoloji Kuramı.....	9
3.1.4. Myers-Briggs Tip Kuramı.....	11
3.2. Yaşam Dönemi Kuramları.....	10
3.2.1. Gottfredson'ın Daraltım, Uzlaşım, Özyaratım Kuramı.....	11
3.2.2. Donald Super'in Mesleki Yaşam Dönemleri Kuramı.....	12
3.3. Öğrenme Kuramları.....	13

3.3.1. Krumboltz'un Sosyal Öğrenme Planlı Rastlantı Kuramı.....	14
3.3.2. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı.....	15
3.3.2.1. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramında Modeller.....	16
3.3.2.1.1. İlgi Modeli.....	16
3.3.2.1.2. Seçim Modeli.....	16
3.3.2.1.3. Performans Modeli.....	17
3.3.2.2. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramında Temel Kavramlar.....	17
3.3.2.2.1. Kendini Yetkin Görme Beklentileri.....	17
3.3.2.2.2. Sonuç Beklentileri.....	19
3.3.2.2.3. Kişisel Hedefler.....	20
4. KARİYER KARARI YETKİNLİĞİ.....	21
5. KARİYER STRESİ.....	24
5.1. Stres Kavramı.....	22
5.2. Stres Faktörleri.....	25
5.3. Kariyer Stresi.....	26

İKİNCİ BÖLÜM

KARİYER KOÇLUĞU

1. KOÇLUK KAVRAMI VE TANIMI.....	29
2. KOÇLUK KAVRAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ.....	30
3. KOÇLUĞUN AMACI.....	32
4. KOÇLUK YAKLAŞIMININ İLİŞKİLİ OLDUĞU KAVRAMLAR.....	33
4.1. Terapi.....	33
4.2. Danışmanlık.....	33
4.3. Mentör (Akıl Hocalığı/Rehberlik).....	34
4.4. Eğitim.....	35
5. PROFESYONEL KOÇUN SAHİP OLMASI GEREKEN YETKİNLİKLER.....	35
6. KOÇLUK SÜRECİ VE PLANLANMASI.....	35

6.1. Koçluk Sürecinin Genel Özellikleri.....	35
6.2. Koçluk Sürecinin İşleyişi.....	36
7. KOÇLUK TÜRLERİ.....	38
7.1. Yaşam Koçluğu.....	38
7.2. Eğitim/Öğrenci Koçluğu.....	38
7.3. Takım Koçluğu.....	40
7.4. Performans Koçluğu.....	40
7.5. Yönetici Koçluğu.....	41
7.6. İlişki Koçluğu.....	42
8. KARIYER KOÇLUĞU.....	42
9. KOÇLUĞUN KARIYER SÜRECİNDEKİ YERİ.....	44
10. DÜNYA'DA VE ÜLKEMİZDE KOÇLUK.....	45
11. YÜKSEKÖĞRETİMDE KOÇLUK UYGULAMALARI.....	46

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KARIYER KOÇLUĞU UYGULAMALARININ ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER KARARI YETKİNLİĞİ VE KARIYER STRESİ DÜZEYLERİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ: İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	49
2. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ.....	49
3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	50
3.1. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları.....	51
3.2. Kariyer Koçluğu Uygulamaları.....	52
3.2.1 Kariyer Koçluğu Uygulamalarının Hazırlanışı.....	52
3.2.2. Kariyer Koçluğu Uygulamalarında Seansların Yapısı.....	53
3.2.3. Kariyer Koçluğu Uygulamalarında Kullanılan Etkinlik ve Teknikler.....	56
3.2.3.1. Altıgen Parti Oyunu Egzersizi.....	56
3.2.3.2. Swot Analizi.....	56

3.2.3.3. Johari Penceresi.....	57
3.2.3.4. SMART uygulaması.....	57
3.2.3.5. Rol Oynama Tekniğiyle İş Görüşmesine Hazırlanma.....	58
3.2.3.6. Özgeçmiş Yazma.....	58
4. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ.....	58
5. VERİLERİN ANALİZİ VE YORUMLANMASI.....	59
6. BULGULAR.....	59
6.1. Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeğine İlişkin Bulgular.....	63
6.2. Kariyer Stresi Ölçeğine İlişkin Bulgular.....	64
6.3. Kariyer Koçluğu Uygulamaları Yapılan Öğrencilerin Uygulama Esnasındaki Yanıtlarına İlişkin Değerlendirmelerine Yönelik Bulgular.....	73
7. TARTIŞMA.....	64
SONUÇ.....	81
KAYNAKÇA.....	84
EKLER.....	96
ÖZGEÇMİŞ.....	123

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Deney ve Kontrol Grubundaki Öğrencilerin Yaş ve Cinsiyet Dağılımları.....	60
Tablo 2. Deney ve Kontrol Grubundaki Öğrencilerin Gelir Düzeyi Dağılımları.....	60
Tablo 3. Tüm Gruptaki Öğrencilerin Anne Baba Eğitim Eğitim Düzeyleri.....	61
Tablo 4. Deney ve Kontrol Gruplarının Çarpıklık Değerleri.....	62
Tablo 5. Deney ve Kontrol Gruplarının KKYBÖ Ön-test ve Son-test Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları	63
Tablo 6. Deney ve Kontrol Gruplarının KKYBÖ Öntest-Sontest Puanlarına İlişkin Kovaryans Analizi (ANCOVA) Sonuçları.....	64
Tablo 7. Deney ve Kontrol Gruplarının KSÖ Ön-test ve Son-test Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	65
Tablo 8. Deney ve Kontrol Gruplarının KSÖ Öntest-Sontest Puanlarına İlişkin Kovaryans Analizi (ANCOVA) Sonuçları.....	65

EKLER LİSTESİ

EK 1 : Anket Formu.....	84
EK 2 : Sözleşme Formu.....	87
EK 3 : Kariyer, Meslek ve İş Kavramları Formu.....	88
EK 4 : Kariyer Tercihleri Formu.....	90
EK 5 : Program Sonunda Ulaşılmak İstenilen Hedefler Formu.....	91
EK 6 : Yaşam Amacı (Misyon) ve Vizyon Formu.....	92
EK 7 : Yetenek, İlgi ve Değerler Formu.....	93
EK 8 : Geçmişteki Başarılar Formu.....	96
EK 9 : Swot Analizi Formu.....	97
EK 10 : Johari Penceresi Formu.....	98
EK 11 : Altıgen Parti Oyunu Egzersizi Formu.....	99
EK 12 : Yetenek, İlgi ve Değerler Listeleme Formu.....	100
EK 13 : Çalışma Şartları Formu.....	101
EK 14 : Kariyer Tercihleri Formu (2).....	102
EK 15 : Smart Tekniği Formu.....	103
EK 16 : Hedef Planlama Formu.....	104
EK 17 : Etkili CV Oluşturma Formu.....	105
EK 18 : 10 Klasik Mülakat Sorusu Formu.....	107

KISALTMALAR

KKYB	: Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi
KKYÖ	: Kariyer Kararı Yetkinlik Ölçeği
KSÖ	: Kariyer Stres Ölçeği
Vd	: Ve Diğerleri
SPSS	: Statistical Package for the Social Science (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı)
S	: Sayfa
Vb	: Ve Benzeri

ÖNSÖZ

Tez yazma sürecimde yardımlarını esirgemeyen, değerli bilgilerini benimle paylaşarak beni yönlendiren ve her zaman desteğini hissettiğim sevgili tez danışmanım Doç. Dr. Murat ESEN'e,

Lisansüstü eğitimim boyunca bana değerli bilgilerini aktaran değerli hocalarıma,

Her zaman yanımda olan ve motivasyon kaynağım sevgili eşim Melis İPÇİ'ye,

Tezin uygulanma sürecinde vakitlerini ayırıp koçluk programına katılarak çalışmanın sonuçlarına katkıda bulunan sevgili üniversite öğrencilerine teşekkür ederim.

Taylan İPÇİ

18/08/2020

GİRİŞ

İşimiz hayatımızın her boyutunu etkileyen önemli parçalarından birisi haline gelmekte ve bizimle hayatımız boyunca ilerlemektedir. Çoğu zaman işimiz bizim kim olduğumuzu tanımlar. Kabul etmemiz gerekir ki günlük hayatımızdaki temel ihtiyaçlarımızı karşılayabilmemiz için çalışmak/iş temel gereksinimimizdir. Zamanla, kariyerimiz ilerledikçe işlerimiz bize serbest zaman etkinlikleri sunabilir ve daha nitelikli bir hayat yaşamamıza olanak sağlayabilir. Her gün kalkar ve daha iyi bir kariyer elde edebilmek için işe gideriz. Hayatımızı zenginleştirecek bir alanı seçmenin ya da seçmeye çalışmanın bir zorunluluk olduğunu söylemek gerçeğin ta kendisidir (Owen, 2013:1). Bu seçimlerimiz sadece kişisel hayatımıza belli bir nitelik getirmekle kalmaz, ailemize, çocuklarımıza ve çevremize de nitelik kazandırır. Bu niteliği sağlayabilmek için elimizden gelenin azını değil her zaman en iyisini yapmamız gerekir; çünkü bu fark yaratır ve bizim kariyerimizi şekillendirir. Bütün bunları düşündüğümüzde çok açıktır ki kariyer kararı vermek üzere olan bireylerin bu süreçte ciddi psikolojik stres yaşamaları sürpriz değildir. Mortimer ve diğerleri (2002:460) tarafından yapılan bir çalışmada çoğu ergenin kariyer gelişimlerini yönetebilmeleri için gerekli olan becerileri kazanabilmeleri adına almaları gereken desteği almadıkları görülmüştür. Ergenlik ve ilk yetişkinlik yaşlarındaki gençleri kapsayan ve 1000 olgu ile yapılan boylamsal bir çalışmada yapılan görüşmeler sonucunda katılımcıların lise eğitiminden sonra üniversite eğitime başladıklarında uygun işi seçmeleri konusunda uygun destek alamadıklarını belirttikleri kanıtlanmıştır (Owen, 2013:13). Mortimer ve diğerleri (2002:463) liselerde gençlere mesleki bilgilerin sağlanmasında daha sistematik çabalara gerek olduğunu ve bu çabanın öğrencilerin ifade ettikleri ilgilerine göre mesleklere ve okullarla bağ kurmasını sağlayacak yönde olması gerektiğini belirtmektedir. Ayrıca iş hayatına yeni girecek olan üniversite mezunlarının başarılı olup olmamalarının farklılaşmasında potansiyel mesleklerle ilgili gerçek deneyimlere sahip olmaları ve ilgileri ile yaptıkları işin uyumu çok önemli rol oynamaktadır. Bu nedenle üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verirken kendilerini iyi tanımları, kendi yeteneklerini keşfetmeleri ve hedeflerini doğru belirlemeleri gerekir. Daha öğrenciyken seçecekleri kariyer kararı onların gelecekteki yaşamlarını belirleyecek;

sağlıklı ve doğru kararlar almaları onların hem iş performansını hem de hayattaki mutluluklarını önemli ölçüde etkileyecektir. Bu açıdan doğru kariyer kararları almak oldukça zor ve önemli bir süreçtir (Işık, 2014). Özellikle okul yaşamından iş yaşamına geçiş döneminde olan öğrencilerin kariyer kararı vermeleri, kariyer planlamalarını yapmaya çalışmaları, kariyer seçeneklerini değerlendirmeleri, iş başvuruları yapıp pozisyonların kendilerine uygunluğunu test etmeleri için birtakım araştırmalar yapmaları gerekmektedir. Son sınıf öğrencilerinin fizyolojik ve psikolojik yapılarını da tam olarak koruyabilmeleri adına bu dönemde kariyer hedeflerini ve potansiyellerini doğru değerlendirip bu konularla ilgili bilgi toplama, araştırma yapma, kendilerini doğru değerlendirme, planlarını uygulamaya geçebilme gibi uygulamalarında psikolojik desteğe olan ihtiyaçları göze çarpmaktadır. Koçluk uygulamaları bu ihtiyaçlar kapsamında öğrencilerin kariyer gelişimlerini destekleyerek öğrencilerin kendilerini daha iyi tanımalarını sağlayıp daha doğru hedefler koyarak, becerilerini gelişimsel bağlama yerleştirebilir ve öğrencilerin kariyer seçimlerindeki süreçlerinde karşılaşılabilecekleri sorunlarla daha etkili olarak başa çıkmalarında sistematik bir yardım sağlayabilir. Daha da ayrıntılı olarak değerlendirildiğinde günümüzde öğrencilerin kendi kariyer gelişimlerini etkili olarak yönetmelerine yardımcı olmak için alacakları koçluk uygulamaları; öğrencilerin kariyer kararı vermelerinde hem akılcı hem sezgiye dayalı yaklaşımları nasıl kullanabileceği, belirsizlik, değişiklik ve geçişle nasıl başa çıkabileceği; kariyer farkındalığını nasıl geliştirip sürdürebileceği, mesleklerle ilgili güncel bilgilerini ve uygun becerilerini nasıl geliştirebileceği, özellikle ilgiler, değerler, güdüler ve yetenekler konusunda kendinin nasıl farkında olabileceği konularında destek sağlayabilir. Günümüzde literatür incelendiğinde koçluğun kariyer kararı yetkinliği ve kariyer stresi üzerindeki etkisinin incelendiği çalışma bulunmadığı görülmekte ve bu alanda kontrollü çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu noktadan hareketle bu çalışmada; 2018-2019 eğitim-öğretim yılında İzmir Katip Çelebi Üniversitesi İşletme Bölümünde okuyan son sınıf öğrencilerinden kolayda örnekleme metodu ile gönüllü olarak seçilen son sınıf öğrencilerine araştırma hakkında bilgi verilerek, Kariyer Kararı Yetkinliği Ölçeği ve Kariyer Stres Ölçeği uygulanmıştır. Ölçeklerin uygulanmasından sonra öğrencilerle ön görüşme yapılarak araştırmanın ayrıntıları, içeriği, süresi, oturumlara devam etmenin önemi hakkında genel bilgi verildikten sonra öğrencilerin

arasından gönüllülük esasına dayanarak deney ve kontrol grupları oluşturulmuştur. Araştırmaya deney grubu için 12 (6 kız 6 erkek) ve kontrol grubu için 12 (7 kız 5 erkek) kişi olmak üzere toplam 24 kişi alınmıştır. Deney grubundaki öğrencilere araştırmacı tarafından geliştirilen ve her biri 60 dakika olmak üzere 14 Mayıs-18 Haziran 2019 tarihleri arasında 6 haftalık bir kariyer koçluğu programı uygulanmıştır. Kontrol grubundaki öğrencilere herhangi bir uygulama yapılmamıştır. Kariyer koçluğu uygulamaları sonucunda üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik seviyelerinde %55 oranında artış gözlemlenirken, kariyer stres düzeyleri ise %34 azalmıştır. Bu açıdan değerlendirildiğinde kariyer koçluğu uygulamalarının, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik seviyesini arttırmada ve kariyer stres seviyesini azaltmada etkili bir yöntem olduğu belirlenmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KARİYER

1.KARİYER KAVRAMI VE TANIMI

Fransızca ve Latince kökenli bir sözcük olan kariyer sözcüğü dilimize Fransızca “carriere” sözcüğünden geçmiştir. Sözcük, Fransızca’da meslek, diplomatik kariyer; bir meslekte aşılması gereken aşamalar, yaşamda seçilen yön gibi anlamlarda kullanılmaktadır (Bingöl, 2006:284-285). Türk Dil Kurumu Sözlüğüne göre kariyer; bir meslekte zaman ve çalışmayla birlikte elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık olarak tanımlanmaktadır (www.tdk.gov.tr, 2019). Bayraktaroğlu (2003:117) tarafından yapılan bir tanıma göre kariyer; bireylerin kendilerinin seçtikleri meslekte ilerlemeleri ve o meslekte buldukları süreç boyunca tecrübe edinerek yeteneklerini geliştirmeleri olarak bilinmektedir. Bir başka tanımlamayla bireylerin seçtikleri işlerde yükselmeleri, elde ettikleri başarılar ve hatta hayatları boyunca gerçekleştirdikleri mesleki ilerlemelerin tümü olarak tanımlanmaktadır (Seymen, 2004:81). Geniş açıdan kullanımına bakıldığında ise hayat ve meslek kavramlarını ele alan bireylerin hayatlarında belirledikleri ve takip ettikleri bir yol veya başarılması gereken mesleki bir süreç olarak kullanılmaktadır (Acar ve Özdaşlı, 2017:302). Kariyer tanımını sadece iş ve çalışma hayatı kavramıyla sınırlamamalı, kariyeri bir yaşam biçimi olarak görmeye çalışmalıyız.

Kariyer tanımlarının en eski zamanlarına baktığımızda kariyer kavramının kimi bilim insanları tarafından yaşam boyu oluşan olayların bir yönü olarak ele alındığı; kimi bilim insanları tarafından ise bir yaşam boyu oynanan rollerin toplamı olarak ele alındığını görmekteyiz (Owen, 2013:15). Bu tanımlar bütün tanımlamaları kapsamakla birlikte kariyere geniş bir bakış açısıyla bakmamızı da sağlamaktadır. Çünkü aslına baktığımızda öğrencilikten meslek seçimine kadar uzanan ve yaşam boyunca yaptığımız başarılarımızla birlikte adlandırılan kariyer olgusu bireyin yaşamı boyunca yaptığı tüm işlerin toplamını ifade etmektedir. Böylece günümüzdeki güncel bir terim olarak düşündüğümüz kariyer kavramı; bireylerin sorumlulukları ile birlikte

şekillendirilen, yanında örgütlerin de bireylere destek olduğu bir olgu olarak tanımlanabilmektedir (Acar ve Özdaşlı, 2017:304).

2.KARİYER KAVRAMININ ORTAYA ÇIKIŞI VE GELİŞİMİ

Kariyer kavramının ilk ortaya çıkışı 16'ncı yüzyıldan itibaren diye bilirse de, iş dünyası ve insanlık için bilimsel olarak kullanılmaya başlaması Anne Roe'nun 1956 yılında yazdığı "Melekler Psikolojisi" kitabı ile olmuştur. 1956 yılında Donald E. Supper'in yazdığı "Kariyer Psikolojisi" 1963 yılında da Tiedeman ve Ohara'nın "Kariyer Gelişimi, Seçimi ve Uyarlaması ile Bireysel Kariyer Gelişim Teorisi" ve bunlara ek olarak 1966 yılında John Holland'ın yazmış olduğu "Meslek Tercih Teorisi" kariyer konusunda ön plana çıkmış ve bu kavramı tartışılır hale getirmiştir. Kariyerle ilgili bu kurumsal çalışmalar sayesinde birey odaklı çalışan kurumlar zamanla kariyer açıklamaları yapmaya başlamış; bireysel kariyer aşamaları, meslek seçimi ve birey ile mesleğin uyumu konusunda çalışmalar yoğunlaşmıştır (Çetin, 2008: 18). Ayrıca kariyer kavramının gelişimi konusunda 19'uncu yüzyılın sonlarına doğru ortaya çıkan ve 20'nci yüzyılda hızlanarak gelişim gösteren bürokratik yapının da etkisini görmekteyiz. Bürokratik örgütlerin genel özelliği; işgörenlerine uzun süreli çalışma imkanı sağlama ve klasik piramit tipi örgüt yapıları ile yüksek performanslı işgörenlerine yükselme ve meslekte ilerleme imkanı sunabilmeleridir (Aytaç, 2005:179). Geleneksel kariyer anlayışı olarak bilinen bu yaklaşımda işgörenler aynı meslek alanında ve çoğunlukla çalışma süresine bağlı olarak ilerlemekte ve yukarıya doğru hareket etmektedir. Dolayısı ile kurum içindeki ilerleme imkanları da açık ve net bir şekilde belirlenmektedir. Bu sebeple geleneksel kariyer yaklaşımında kariyer gelişiminde yatay tecrübe kazanma imkanı söz konusu olmamaktadır ve bu yönüyle geleneksel kariyer anlayışı çalışanlarına olayın tamamını görme, tanıma ve kariyer planlama imkanı tanımamaktadır (Dikili, 2012:475).

Günümüzde giderek artan şekilde etkisini yitiren geleneksel kariyer anlayışı yerini dinamik, yeni ve sınırsız kariyer anlayışına bırakmıştır. Özellikle teknoloji ve bilimin gelişmesiyle birlikte çok sayıda yeni iş alanları ortaya çıkmış ve işverenler bu yeni alanlara eğitim görmüş, kalifiyeli personel arayışına girmiştir. Öte yandan özellikle meydana gelen krizler, sürekli rekabet, küçülmeler, şirket satın almaları, yönetim tarzı ve işin yapılış şeklindeki değişimler, iş görenlerin beklentileri ve işten

duydıkları tatminin değişmesi şletmelerin kariyer kavramına bakış ağısını değiştirerek yeni anlamlar y¼klemesini sağlamıştır (şimşek, 2004:7). Geline bu noktada gelişmelere paralel olarak kariyerde ¼ok y¼nl¼ kariyer kavramı ve yaklaşımı g¼ndeme gelmekte ve uygulanmaktadır. Kariyer kavramı ile oluşturulan şey sadece sonu¼lar ve bir meslekte y¼kselmek ile birlikte elde edilen stat¼ ile sınırlandırılmamaktadır. Bu sayede kariyer başarısı da kişinin sadece belli bir meslekteki gelişimini değil; t¼m hayatı i¼erisindeki mutluluğunu ve tatminini gerektiren bir nitelik kazanmaktadır (¼elik, 2007:9). G¼n¼m¼zde yaşanan değişimlerin bir sonucu olarak bir yandan kariyerin ¼znel ve kişisel y¼n¼ daha ¼ok ¼n plana ¼ıkmaya başlamış, kişinin kariyerinin başkaları tarafından nasıl değerlendirildiği veya kariyerin dışarıdan g¼r¼nen y¼z¼n¼n ¼nemi gittik¼e azalmış, buna karşılık bireyin kendi kariyerini nasıl algıladığı daha ¼nemli hale gelmeye başlamıştır. Kariyer hedeflerine ulaşma ve istenilen başarayı sağlama kişilerin kendi yetenek, değer, başarı hissi ve ilgi gibi fakt¼rleri kullanarak elde edebileceği bir s¼re¼ haline gelmiştir (¼etin, 2008:21). Aşağıda kariyer kuramlarından bahsedilecektir.

3. KARİYER KURAMLARI

Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı alanında literat¼r incelendiğinde kariyer gelişim s¼recini ve meslek se¼imini a¼ıklayan yaklaşımların ve kuramların farklı kategorilere ayrıldığı g¼r¼lmektedir. Esas alınan kriterlere g¼re farklı sınıflandırmalar bulunmakta ve bu sınıflandırmalar tarihsel gelişim s¼reci i¼erisinde s¼rekli gelişerek yeni geliştirilen kuramlar ile şekillendirilmiştir (Kuzgun, 2019:83). Osipow ve Gold (1968) sınıflandırmayı ¼zellik-fakt¼r yaklaşımları, sosyolojik yaklaşımlar, kendini algılama, mesleki se¼im ve kişilik kuramları (psikolojik yaklaşımlar) olarak adlandırırken; Crites (1969) doğrudan psikolojik olmayan kuramlar (ekonomik, k¼lt¼rel veya sosyolojik temele dayalı olanlar) ve psikolojik olan kuramlar (¼zellik-etmen, psikodinamik, gelişimsel ve karar durumları) olarak sınıflandırmıştır. Gottfredson 1976 yılında gelişimsel g¼r¼řler ve farklılık¼ı g¼r¼řler olarak sınıflandırmayı tercih ederken, Super 1981 yılında yaptığı sınıflandırmada eşleştirme, gelişimsel ve karar kuramları olarak ¼¼ gruba ayırmıştır. Jepsen ise 1984 yılında bu alandaki kuramları yapısalcı g¼r¼řler ve gelişimsel yaklaşımlar şeklinde sınıflandırmıştır (Lenth, 2005; Rasch, 2006; ¼nsal, 2014).

Savickas'ın (2001) sınıflaması da;

- Objektif (birey-çevre etkileşimine dayalı kuramlar): Bu gruptakiler 'bireysel farklılıklar' olarak "Birey, kendi özelliklerine uygun mesleki yapıları nasıl bulabilir?" sorusuna yanıt ararlar. Bu yaklaşıma kişi-çevre uyumuna dayalı kuramlar (eşleştirme kuramları; örneğin: özellik-etmen, iş uyumu, Holland'ın kuramı) girer.
- Subjektif (gelişimsel ve post-modern yaklaşımlar): Bu gruptakiler 'bireysel gelişim ile ilgili olarak "Bireyin yaşam boyu kariyer davranışı nasıl açıklanır?" sorusuna yanıt ararlar. Bu yaklaşıma gelişimsel kuramlar (örneğin: Super, Gottfredson vb.) girer.

Kariyer gelişim kuramlarının amaçları açısından iki kategoriye ayrılabilceği de ileri sürülebilir; birinci kategoridekiler, yaşam boyu gelişimi ve kariyer davranışlarını açıklamaya çalışır. İkinci kategoridekiler, kariyer davranışlarının bireysel dönüşümü içinde, özel müdahaleler ile nasıl değişebildiğini açıklamaya çalışır (Yeşilparmak, 2018:83).

Bu çalışmada kariyer gelişim kuramlarının amaçlarından ikinci kategoride belirtilen boyutu baz alınmıştır ve kariyer kuramlarının çeşitleri aşağıda verilmiştir.

3.1.Özellik-Faktör Uyumlu Kuramlar

Özellik-Faktör uyumunda yer alan kuramların temel yaklaşımı; bireyin ve mesleki çevrenin özelliklerinin birbirine uyumlu olmasının mesleki başarı ve iş tatmini sağlayacağı düşüncesine dayanmaktadır. Bu alandaki en eski kuram kabul edilen Parsons'ın (1909) 'Özellik ve Etmen Kuramı' ve daha sonra gelişen 'İş Uyumu Kuramı' ve Holland'ın (1970) kuramı da temelde bireyin özellikleri ile iş/meslek çevresinin özelliklerini tanımlamaya, ölçme ve değerlendirme yöntemiyle belirleyerek en uygun şekilde eşleştirmeye dayanır (Kuzgun, 2019:83).

Özellik-Faktör uyumlu kuramlardan ilkinin Parsons'ın *Özellik-Etmen Kuramı* oluşturur, daha sonra bu kuramları sırasıyla *Minnesota İşe Uyum Kuramı* ve *Holland'ın Tipoloji Kuramı* oluşturmaktadır.

3.1.1. Özellik Etmen Kuramı

Özellik-Etmen (trait-factor) kariyer gelişim kuramlarının temeli 1909 yılında “Bir Meslek Seçmek” (Choosing a Vacation) isimli kitabı yazan Frank Parsons’ın görüşlerine dayanmaktadır. Parsons bir kişinin meslek seçebilmesinin üç aşamalı bir süreç olduğuna inanmaktadır. Bu aşamalar:

1. Kişinin kendi özelliklerine ait bilgilerin belirlenmesi,
2. Farklı işlerin, iş alanlarının veya mesleklerin özelliklerine ilişkin bilgilerin toplanması,
3. Yukarıdaki iki grup bilginin eşleştirilmesi veya bütünleştirilmesiyle birlikte kişiye en uygun işin veya mesleğin belirlenmesi.

Kuramın başlığında adı geçen “özellik” bir kişinin çeşitli testler veya ölçme araçlarıyla ölçülebilen özelliklerini ifade ederken, “etmen” başarılı bir iş performansı için aranan özellikleri ifade eder. Bu yaklaşımda özellik kişinin ölçülebilir özellikleri, etmen ise işin ölçülebilir özellikleridir. Özellik-Etmen kuramı oldukça dar kapsamlı olması, olaylara mekanik şekilde yaklaşması ve duyguları ile psikolojik faktörlerin yeterince göz önüne alınmaması sebebi ile eleştirilse de sonradan gelecek olan kuramlar için öncü olmuş olması, kişisel faktörlerle iş ortamına ait faktörleri ayırt etmesi ve günümüzde kullanılan ölçüm araçlarının geliştirilmesine olanak sağlaması açısından alana katkısı olduğu söylenebilir (Yeşilparmak, 2018:97).

3.1.2. Minnesota İşe Uyum Kuramı

Minnesota İşe Uyum Kuramı mesleki rehabilitasyon alan kişilerin işe uyum sağlama süreçlerini anlamak için gerçekleştirilen bir araştırma sonucunda ortaya çıkmıştır. Kuram kariyer seçimi ile seçilen kariyer çevresinin iş çevresine uyumunu incelemektedir. Bireyler buldukları iş çevresine ve şartlarına uyum sağlama ve bu uyumu sürdürme çabasındadırlar. Dawis ve Lofquist’e göre kişilerin iş ile ilgili yetenek ve seçimlerinden oluşan iş kimliği işe uyum sağlamada en belirgin özellikleri oluşturur (Erdoğan, 2003:48). Minnesota İşe Uyum Kuramı birey ile çevre arasında uyumlu ilişki, bireyin çevreye uygunluğu ve çevrenin bireye uygunluğu, birey ile çevre arasındaki ahenk ve uzlaşım, birey ile çevre arasındaki karşılıklı ve birbirini tamamlayıcı ilişkiler olarak tanımlanabilen koşulları kapsayan birey ve çevre

arasındaki uyuma/benzeşme kavramına dayanmaktadır. Bu kavram birey ile çevrenin karşılıklı uyum içinde olduğu bir ilişkidir (Yeşilparmak, 2018:98).

Minnesota İşe Uyum Kuramı John Holland'ın tipoloji kuramı ile birlikte özellik-etmen kuramlarının önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Her iki kuramdaki ana tema bireylerin ve mesleklerin iş alanlarının en önemli özelliklerini belirlemek ve bunları birbiriyle eşleştirmektir. Kuram; özellikle kariyer kararlarını netleştirmek isteyen, iş doyumsuzluğu yaşayan, işinin taleplerini karşılamada yetersiz kalan, emeklilikten sonra ne yapacağını planlamak isteyen kişiler için uygundur (Ünsal, 2014:149).

3.1.3. Holland'ın Tipoloji Kuramı

Holland, bireyleri ve yaşadıkları çevreleri özellikleri açısından kategorize etme üzerine çalışmıştır ve Holland'ın Tipoloji kuramı, kişilikler ile mesleklerin uygulandığı çevre veya gerektirdiği faaliyetler üzerinde durmuştur (Kuzgun, 2019:85). Kuramın temel amacı mesleki davranışı açıklamak, bireylere meslek ve işlerini seçerken ya da değiştiren doyum elde etmelerine yardımcı olacak önerileri belirlemektir. Holland'ın Tipoloji Kuramında insanlar 6 temel kişilik yapısına benzerlik seviyelerine göre tanımlanarak kategorilere ayrılmaktadır. Bunlar; "Gerçekçi" (Realistic), "Araştırmacı" (Investigatory), "Sanatçı" (Artist), "Sosyal" (Social), "Girişimci" (Enterprising) ve "Geleneksel" (Conventional) tipleridir. Bir kişinin belirli gruptaki bir kişilik özelliğini taşıması o tipin özelliklerini ve davranışlarını daha fazla göstermesi anlamına gelmektedir (Bolles, 2017:158).

Holland'ın 6 kişilik tipi aşağıdaki gibidir (Sharf, 2017:124)

- **Gerçekçi Tipler:** Gerçekçi tipler mekanik veya fiziksel beceriler öğreten eğitimleri tercih ederler. Pratik becerilere sahiptirler ve insanlar yerine makinalar ya da araçlar ile çalışmaktan hoşlanırlar. Bu tiplerin mekanik becerileri güçlü olmakla birlikte sosyal becerileri zayıf olabilir. Soyuttan hoşlanmayıp somut ve pratiğe yönelirler. Teknisyenlik, çiftçi, yapı ustası da pilot bu tip grubundaki kişiler için uygun meslekler olabilir.
- **Araştırmacı Tipler:** Araştırmacı tipler zekalarını kullanabilecekleri konulardan, bilimsel veya teknik metinleri okumaktan, yorumlamaktan ve tartışmaktan hoşlanırlar. Analitik ve ayrıntıcıdırlar. Matematik, fizik, kimya,

biyoloji gibi alanlara eğilimleri vardır. Diğer insanlar ile ilgilenmekten ve onların kişisel problemleri ile uğraşmaktan hoşlanmayabilirler. Araştırmacı tipteki bireyler daha önce cevaplanmamış bir soruya cevap aramaktan keyif alırlar. Kimyager, jeolog, biyolog, araştırmacı bu kişilik tipindeki bireyler için uygun mesleklerdir.

- **Sanatçı Tipler:** Sanatçı tipler kendisini sistematik olmayan, serbest, çalışabileceği resim, müzik ve edebiyat gibi sanatsal alanlarda ifade etmeyi tercih ederler. Bu tipteki bireyler yetenekli oldukları alanlarda bu yeteneklerini geliştirmeyi hedefler ve bu süreçte orijinallik ve yaratıcılığa çok önem verirler. Sanatçı tipler kariyerleri ile ilgili bir konuyu tartışırken mantıktan çok duyguları ile hareket ederler. Sanatçı tiplere uygun mesleklere örnek olarak; ressamlık, oyunculuk, yönetmenlik, fotoğrafçılık, moda tasarımı verilebilir.
- **Sosyal Tipler:** Sosyal tipteki kişiler çevresindeki diğer kişilere öğretme, kişisel ve mesleki problemlerinde yardım etme veya destek olma gibi konulara ilgi duymaktadır. İnsan ilişkilerinde genellikle başarılıdır. Sosyal insanlar problemleri tartışma, iletişim veya takım çalışması ile çözmeyi severler. Doğaları gereği ahlaki ve idealistik problemleri tartışarak çözmeyi tercih eden bu tip grubu bireyler makineler ile çalışmaktan kaçınırlar. Hemşire, öğretmen, sosyal hizmet uzmanı, psikolog, danışmanlık meslekleri sosyal tipler grubundaki bireyler için uygun meslekler olabilir.
- **Girişimci Tipler:** Girişimci tipler satmak, ikna etmek veya liderlik etmek için sözel yeteneklerini kullanmayı severler. İyi giyinmeyi sever, toplum veya grup içerisinde etkili ve söz sahibi olmaktan hoşlanırlar. Girişimci tipler için zenginlik önemlidir. Girişimci tiplerin olduğu çevrede ekonomi ve finans konuları birinci derecede önemlidir. Liderlik ve sözel yetenekleri güçlü olmasına rağmen bilimsel yetkinlikleri zayıftır. Bu tip grubu için pazarlama, satın alma, iş yönetimi, restoran işletmeciliği gibi meslekler uygun olabilir.
- **Geleneksel Tipler:** Geleneksel tipler kuralları takip etmek ve emirlere uymaktan hoşlanırlar. Durumun kontrolleri altında olmasından hoşlanıp belirsizlikten hoşlanmazlar. Sayısal ve organizasyon yetenekleri iyidir, maddi duruma önem verirler. Geleneksel kişilerin organizasyon yetenekleri güçlü olmakla birlikte gidecekleri yönü belirlemek için başkasının liderliğine ihtiyaç

duyarlar. Yeni konuları incelemede veya karar almada inisiyatif almak istemezler. Geleneksel çevrelerde planlama ve organizasyon esastır. Sekreterlik, büro yöneticiliği, idarecilik gibi görevler geleneksel tipteki kişiler için uygundur.

3.1.4. Myers-Briggs Tip Kuramı

Myers-Briggs Tip Kuramı Katherine Briggs ve kızı Isabel Myers tarafından Carl Gustav Jung'un çalışmaları temel alınarak oluşturulmuş bir kişilik teorisidir. Myers-Briggs Tip Kuramı insanların dünyayı gözleme ve algılama biçimlerini ve bunlara dayanarak nasıl kararlar aldıklarıyla ilgilidir. Myers-Briggs'e göre insanların iki temel zihinsel faaliyeti vardır. Bunlardan ilki algılama, ikincisiyse karara varmaktır. İnsanların dünyayı algılayışları iki farklı şekilden birini daha fazla tercih edecek şekilde olur: "Duyumsama" ya da "Sezgi". Karar vermeleri ise "Düşünme" veya "Hissetme" biçimlerinden birini tercih etmeleri yoluyla gerçekleşir.

Myers Briggs tipolojisinde algı ile yargıyı, içe dönüklük ile dışa dönüklüğü tercih etmeye bağlı olarak 16 farklı tip oluşturulmuştur. Her bir tipte dışa dönüklük-içe dönüklük (E-I), duyumsama-sezgi (S-N), düşünme-hissetme (T-F), ve yargılama-algılama (J-P) kutuplarından birisi vardır. Bu yaklaşımdaki sekiz kutupta bireylerin seçecekleri çalışma ortamına yönelik tercihleri yer almaktadır (Öner, 2002; Sharf, 2017:124).

3.2. YAŞAM DÖNEMİ KURAMLARI

Yaşam dönemi kuramları farklı yaşam evrelerine yoğunlaşarak bu evrelere özel kariyer davranışları açıklar. Birçok yaşam dönemi kuramı olmakla birlikte en çok kullanılan ve kabul gören kuramlar Gottfredson'un "*Daraltım, Uzlaşım ve Özyaratım*" kuramı ile Donalt Super'in "*Mesleki Yaşam Evreleri*" kuramıdır (Ünsal, 2014:317). Yaşam dönemi kuramlarını ayrıntılı inceleyelim:

3.2.1. Gottfredson'ın Daraltım, Uzlaşım ve Özyaratım Kuramı

Gottfredson daraltma-uzlaşma kuramı ile belirli mesleklerin bireylere neden çekici geldiğini açıklamaya çalışırken kariyer gelişimi ve kariyer seçimi sürecini bilimsel bakış açısıyla, gelişimsel ve sosyolojik bir açıdan ele almaktadır. Ayrıca

kariyer seçim sürecinin üst düzeyde bilişsel yeterlilik gerektirdiğinden bahsetmektedir. Mesleki (kariyer) hedeflerinin gelişimi, Gottfredson'un kuramının ana temasını oluşturmaktadır.

Gottfredson kariyer hedeflerinin gelişimi ile ilgili dört varsayımda bulunmaktadır:

1. Kariyer gelişim süreci çocukluktan itibaren başlamaktadır.
2. Kariyer hedefleri, kişinin benlik kavramını ortaya koyma girişimleridir.
3. Kariyer memnuniyeti ve iş tatmini kişinin kariyerinin benlik algısı ile ne kadar tutarlı olduğu ile ilişkilidir.

Bireyler kariyer seçim sürecinde kullanacakları bazı mesleki kalıp yargılar (bir işte çalışan kişilerin özellikleri, ne iş yaptıkları, nasıl bir yaşam sürdükleri, çalışma koşulları, ödül ve cezalar) geliştirirler (Kuzgun, 2019:114; Owen, 2013: 51).

3.2.2. Donald Super'in Mesleki Yaşam Dönemleri Kuramı

Gelişimsel kariyer kuramlarına önemli katkılardan biri Donald Super tarafından yapılmıştır. Eli Ginzberg'in doktora öğrencisi olan Super, kendi kuramını oluştururken Ginzberg'in görüşlerinden yola çıkmış; ancak kendisinden önceki kuramcılardan farklı olarak sosyoekonomik statü, sosyal değişim, seçim süreci gibi kavramlara yer vererek kariyer seçimine çok sayıda faktörü dahil etmeye çalışmıştır (Yeşilparmak, 2018:181). Super'in kuramı kişilerin meslek ve kariyer seçimi yapmalarının onların kendilerini anlamasıyla ilişkili olduğunu ifade eden benlik kuramı ya da rol kuramı olarak isimlendirilen kavramsal bir modeldir. Benlik, bireyin yetenekleri ve fiziksel özelliklerinin bir ortalamasıdır. Kurama göre, kariyer seçimi psikolojik bir süreçtir ve benlik tarafından yürütülür. Benlik kavramı ekonomik ve dış sosyal faktörlerin uzlaşması olarak görülebilir (Erdoğan, 2003: 95). Super, kuramında bir meslek veya kariyer için karar vermektен çok yaşam boyu devam eden bir gelişim sürecini ileri sürmüştür. İnsan, yaşamı boyunca çok farklı roller oynar ve bu rollerde kendinin ve etrafındakilerin onu değerlendirmelerini göz önüne alarak kendisi hakkında çeşitli yargılar edinir ve bu yargıları sentezleyerek benlik tasarımını oluşturur. Bütün düşünce ve davranışları bu benlik tasarımına göre şekil alır ve mesleki kararlarda da benlik tasarımına uygun kararlar alır (Owen, 2013: 54).

Super'in kuramına göre kişinin benlik tasarımının meydana gelmesi ve bu tasarımın bir mesleki tercihe dönüşmesi gelişim süreci boyunca çeşitli basamaklara ayrılır (Kuzgun, 2004, Rasch, 2006):

- **Büyüme dönemi (4-13 yaş):** Hem fiziksel hem de psikolojik büyümeyi ifade eden bu dönem çocukların içinde buldukları çevreyi keşfetme sürecidir. Gelecek ile ilgilenmek, çocukların yaşamı üzerinde farkındalık ve kontrolünün artması, çocukların okulda ve çevrede başarılı olduğuna inanması bu dönemin özellikleridir.
- **Keşfetme Dönemi (14-24 yaş):** Bu dönem ergenlik dönemiyle başlayıp, çocukluktan çıkan bireylerin mesleklerinin yaşamın bir parçası olduğunu anlamasıyla başlar ve bireyler bugünle gelecek arasında bağlantı kurarlar. Keşfetme dönemi ergenlerin meslekler ile ilgili daha net fikirlerinin olduğu, kariyer alternatifleri arasında seçim yaptıkları dönemdir.
- **Yerleşme Dönemi (25-45 yaş):** Kişinin bir işte çalışmaya başlaması ile başlayan bu dönem benlik kavramının mesleki role uyarlanması olarak tanımlanmaktadır. Yönetimsel ve profesyonel meslekler uzun süreli meslekler olduğu için bu dönem uzun süreli bir yaş aralığını kapsamaktadır. Ancak yarı kalifiye veya kalifiye olmayan kişiler için yerleşme dönemi söz konusu değildir.
- **Sürdürme Dönemi (45-65 yaş):** İş yaşamında ilerlemenin durduğu; fakat iş yerindeki statünün korunduğu, mini döngüler yaşanan bir dönemdir. 'Önümüzdeki 25 yıl boyunca bu işi yapmak istiyor muyum?' sorusuna yanıt aranır. Cevap hayır ise yeniden keşfetme ve yerleşme dönemi yaşanabilir.
- **Çöküş Dönemi (65+ yaş):** Bireylerin işle ilgili enerjileri ve mesleğe karşı ilgilerinin azaldığı dönemdir. Super çöküş kavramının pek çok insanda olumsuz çağrışımlara sebep olması sebebiyle bu dönemi "geri çekilme" olarak adlandırmıştır.

3.3. ÖĞRENME KURAMLARI

Öğrenme kuramları kısmında yer alan kuramlar Bandura'nın sosyal öğrenme kuramından büyük ölçüde etkilendiklerinden dolayı öğrenme kuramları olarak adlandırılmaktadır (Ünsal, 2014:355). Öğrenme kuramları, yaşam boyu kariyer süreci ve kariyer seçimlerini etkileyen geniş bir değişken grubu üzerinde odaklanarak sosyal

koşullar, sosyal durum ve yaşam olaylarının kariyer seçimleri üzerine anlamlı bir etkisi olduğunu savunurlar (Yeşilparmak, 2018:220). Öğrenme kuramlarını: Krumboltz'un "*Sosyal Öğrenme ve Planlı Rastlantı kuramı*" ve Lent, Brown ve Hackett tarafından geliştirilen "*Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı*" oluşturmaktadır.

3.3.1. Krumboltz'un Sosyal Öğrenme ve Planlı Rastlantı Kuramı

Krumboltz kuramını temelde pekiştirme ve klasik davranışçılığın ilkelerinden yola çıkarak oluşturmuş ve sonrasında bilişsel davranışçı kuramın öğretilerini kapsayacak şekilde geliştirilmiştir. Bu sayede kariyer sürecini meslek seçimiyle sınırlandıran mekanik yaklaşımın önüne geçmiştir. Krumboltz bir grup iş arkadaşı ile birlikte son yıllarda kariyer gelişim sürecinde tesadüflerin de önemli olduğunu vurgulayarak, daha önceki kuramcılar tarafından kariyer gelişimi sürecinde yeterince önemsenmemiş bir faktörü ortaya atmıştır (Sharf, 2017:365). Krumboltz tarafından belirtilen Sosyal Öğrenme Kuramı bir bireyin yolunun, onun öğrenme deneyimlerinden etkilenerek belirlendiğini ileri sürer. Krumboltz'a göre kariyer danışmanlarının en temel görevi danışanların daha doyumlu bir yaşam yaratmasına olanak sağlayacak ilgi, beceri, inanç, değer, çalışma alışkanlıkları ve kişisel niteliklerini öğrenmesini sağlamaktır. Bu yüzden de Krumboltz onların "koç", "eğitimci" veya "mentör" olarak görülebileceğini belirtmiştir (Ünsal, 2014:357).

Krumboltz'a göre meslek seçimi, bireyin sosyalleşme süreci içerisinde birçok etkenin karşılıklı etkileşimi ile oluşan karmaşık bir süreçtir. Bu süreci etkileyen ve şekillendiren başlıca 4 grup etmen bulunmaktadır (Yeşilparmak, 2018:221; Sharf, 2017:366):

- 1. Kalıtsal Özellikler:** Bireylerin kalıtımla getirdiği özellikler: cinsiyet, ırk, fiziksel görünüm, çeşitli yatkınlıklar, özel yetenekler gibi özellikler ile ilgilidir. Örneğin bazı meslek gruplarında boy çok önemli iken bazı mesleklerde ise dezavantaj oluşturabilmektedir.
- 2. Çevresel Koşul ve Olaylar:** Planlı olsun ya da olmasın çoğunlukla kişinin denetimi dışındaki toplumsal ve çevresel olaylar ile ilgilidir. Bireyin yetiştiği çevredeki iş ve eğitim ile ilgili koşullar, mesleki olanaklar, toplumsal kurallar, çalışma yaşamı ile ilgili konulardır.

3. **Öğrenme Yaşantıları:** Bireyin yaşamı boyunca çevre ile etkileşimi sürecinde meydana gelen açık veya örtük öğrenme yaşantıları, kariyer seçimlerini çok yakından etkilemektedir. Kariyer seçiminde çok sayıda bilgiye ihtiyaç duyulmaktadır. Bu süreçte bireylerin ihtiyaç duyduğu bilgiyi öğrenmek için iki öğrenme çeşidi bulunmaktadır. Bunlar araçsal öğrenme yaşantıları ve çağrışımsal öğrenme yaşantılarıdır.
4. **Göreve Yaklaşım Becerileri:** Çalışma alışkanlıkları, problem çözme becerileri, zihinsel yapılar, duygusal tepkiler, bilişsel süreçler gibi sonuçlar ve sonuçları etkileyen beceriler bu gruba girer.

3.3.2. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı

1980’li yıllarda ortaya çıkan ve ilk olarak kariyer öz-yetkinlik kuramı olarak bilinen sosyal bilişsel kariyer kuramı bireylerin başarılı bir şekilde bir şeyleri yapabileceğine ilişkin inançları üzerine odaklanır. Bireyin içindeki bu inancın kariyer seçim ilgilerinde, değerlerinde ve yeteneklerinde temel bir rol oynadığı görülmektedir. Krumboltz’un sosyal öğrenme kuramı gibi sosyal bilişsel kariyer kuramı da Bandura’nın sosyal bilişsel kuramına dayanmaktadır (Sharf: 2017:389). Bununla birlikte, Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, Bandura’nın ve Krumboltz’un yaklaşımından, kişinin kontrolünde olan bilişsel faktörlere ve motivasyonel süreçlere verdiği büyük önemle ayrılır. Krumboltz gibi, pekiştirmenin etkisini dikkate almakla birlikte, Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, öğrenme deneyimlerinin bazı bilişsel değişkenler yoluyla kariyerle ilgili davranışları şekillendirdiğini belirtir. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, ayrıca diğer bilişsel eğilimli kariyer modelleri, akademik davranışları açıklayan kuramlar, iş motivasyonu kuramları, kadınların ve azınlık grupların kariyer gelişim süreçleri üzerine yapılan araştırmalardan da çok etkilenmiş ve bunların öne sürdüğü çoğu görüşü dikkate almıştır (Ünsal, 2014:394).

Lent ve diğerleri (1994) Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramını birbirini tamamlayan iki düzeyli kuramsal analiz ile açıklamışlardır. İlk düzey, bilişsel-birey değişkenleridir (yetkinlik beklentisi, sonuç beklentisi ve kişisel hedefler). Bunlar, kişinin kariyer gelişiminde kişisel kontrolün kullanılmasını sağlamaktadır. İkinci düzey analizde ise ortama özgü ve bireyin kontrolü dışındaki değişkenlere değinilmektedir. Bunlar, fiziksel özellikler (cinsiyet, ırk gibi), çevrenin özellikleri ve belirli öğrenme

yaşantılarıdır (Işık, 2015:10). Aşağıda Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramında kullanılan modeller açıklanmıştır.

3.3.2.1.Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramında Modeller

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramında belirtilen kavramlar ve bu kavramların arasındaki ilişkiler ilgi, seçim ve performans modelleri olarak açıklanmıştır.

3.3.2.1.1. İlgi Modeli

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramının ilgi modeline göre bireylerin kendilerini bir konuyu gerçekleştirebilme konusunda yeterli gördüklerinde (yüksek yetkinlik beklentisi) ve bu konuyu gerçekleştirdiklerinde kendileri için önemli sonuçlara ulaşacaklarını düşündüklerinde (olumlu sonuç beklentisi) bir konuya olan ilgi uzun süreli olmaktadır. Sonuç ve yetkinlik beklentisinin katkılarıyla ilgi arttıkça, kişinin belirli konulara katılımını arttıran hedefler gelişecektir. Oluşan bu hedeflere paralel olarak kişilerin ilgilendiği konuya ayırdığı zaman artacak, bu konu ile ilgili daha fazla aktiviteye katılacak ve sonuç olarak konu ile ilgili bilgi ve beceri düzeyi artacaktır. (Lent ve diğerleri, 2005)

3.3.2.1.2. Seçim Modeli

Lent ve diğerlerine göre (1996) Seçim süreci öncelikle kişinin seçimini belirlemesi ve bunu ifade etmesiyle başlamaktadır. Seçim belirlendikten sonra bu seçime ilişkin ilk adımlar atılır ve daha sonra ileride kariyer davranışlarında etkili olan başarılı veya başarısız deneyimler meydana gelir. İnsanların kariyerleri ile ilgili karar vermeleri tek seferde gerçekleşen statik bir durum değildir. Önceden yapılan kariyer tercihleri zaman içerisinde yaşanan çevre ve kişiler değiştiği için veya kişinin hayatında yaşanan önemli değişim dönemlerinde yeniden değerlendirilerek değiştirilebilir. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, yaşanan bu seçim sürecini çevresel faktörler ve öğrenme deneyimleri gibi statik olmayan, dinamik süreçler ile açıklamak için bir model oluşturmuştur. Bu modele göre ilgi modelinde açıklandığı gibi sonuç ve yetkinlik beklentileri, kişilerde belirli bir kariyer ilgisi oluşturur. Oluşan ilgiler hedeflerin oluşturulmasını ve hedefe yönelik adımların atılmasını sağlar. Kişinin hedefi gerçekleştirmek için attığı adımlar belirli bir performans oluşmasına sebep olur

ve yaşanan performans deneyimleri kişinin sonuç ve yetkinlik beklentilerini yeniden ele alarak netleştirmesini sağlar.

3.3.2.1.3. Performans Modeli

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramında kişilerin akademik veya kariyer performanslarını nelerin etkilediğini belirlemek için ilgi ve seçim modeli ile birlikte performans modeli adı verilen bir model daha geliştirmişlerdir. Performans modeline göre geçmişte yaşadığımız başarılı deneyimler ve elde ettiğimiz yetenekler doğrudan ya da yetkinlik ve sonuç beklentileri vasıtasıyla dolaylı olarak bazı etkinliklerdeki performans düzeyimizi etkiler. Kişinin şu anda sahip olduğuna inandığı becerilerle ilgili düşünceleri ve geçmişte beceriye sahip olduğu konuları başarıyla yaptığında, elde edilen sonuca göre belirli bir yetkinlik ve sonuç beklentisi oluşturur. Sonra oluşan bu yetkinlik ve sonuç beklentileri, kişinin yeni hedefleri belirlemesine ve bu hedeflere ulaşmak için yeni başarılı deneyimler elde edilebilir. (Lent ve diğerleri, 2002)

3.3.2.2. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramında Temel Kavramlar

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramında “kendini yetkin görme beklentileri”, “sonuç beklentileri” ve “kişisel hedefler” kuramın yapı taşlarını oluşturmaktadır.

3.3.2.2.1. Kendini Yetkin Görme Beklentileri (Öz-Yetkinlik)

Öz yetkinlik üç kavramın içerisinde en fazla ilgi uyandıran ve üzerinde araştırma yapılan kavram olmuştur. Öz yetkinlik gerçekte gösterilen performans veya davranıştan çok, bireyin bir konudaki performansının nasıl olduğu ve veya nasıl olacağına ilişkin düşüncesidir. Bu yüzden de “özyetkinlik inancı”, “özyetkinlik algısı”, “özyetkinlik beklentisi” olmak üzere farklı şekillerde ifade edilebilmektedir (Işık, 2015:20).

Yetkinlik beklentisi, bireylerin belirli bir konuda gerekli olan davranışları başarılı bir şekilde gerçekleştirebilme kapasitesi ile ilgili inançları anlamına gelmektedir (Betz ve Hackett, 1981). Bandura (1986), öz yetkinlik kavramını: “İnsanların, hedefledikleri performanslara ulaşmak için gerekli olan adımları atmak ve süreci planlama konusunda kapasite ve yeteneklerine ilişkin düşünceleridir” şeklinde

tanımlamaktadır. Bireylerin yeteneklerini nasıl gördükleri akademik, kariyer veya diğer seçimlerini etkilemektedir. Düşük benlik saygısına sahip bireyler zor bir görevi sürdüremeyebilirler; onların, görevleri iyi yapamayabileceklerine dair düşünceleri olabilir ve cesaretleri kırılmış hissedebilirler veya görev üstesinden başarılamayacak kadar zordur. Öz yetkinlik durumun içeriğine bağlı olarak farklılaşabilen bireyin bir dizi değişen inancıdır (Sharf: 2017:390).

Öz yetkinlik inancı genel olarak da ele alınmaktadır. Genel öz yetkinlik inancı kişilerin işlere/faaliyetlere başlaması ve onları tamamlamasıyla ilgili, kendi algıladığı genel kapasiteye karşılık gelir. Kişinin genel olarak sahip olduğu öz yetkinlik inancının yüksek oluşu; stresle başa çıkma, etkili problem çözme, olumlu duyguları daha sık hissetme, daha yüksek motivasyona sahip olma ve daha başarılı sosyal ilişkiler kurma gibi birçok değişkenle ilişkili bulunmuştur (Ünsal, 2014:396).

Öz yetkinlik inançları dört temel yolla kazanılır (Bandura, 1994; Işık, 2015:22):

1. **Başarılı (ya da başarısız) kişisel performanslar:** Başarılar kişinin yetkinlik inançlarını güçlendirirken, başarısızlıklar zayıflatır. Güçlü bir öz yetkinlik inancı kişi zorluklarla mücadele ederek başarı kazandığında gelişir. Bazı olumsuzluklar ve başarının zorluklar yaşanması sonrası kazanılması, başarının çaba ve emek sonucu geldiğini gösterme konusunda öğreticidir. Güçlüklere karşı başarılı olan kişiler, karşısına başka zorluklar çıktığında da başarmak için çaba göstermektedirler.
2. **Dolaylı Öğrenme ve Örnek Alma:** Çevresindeki kişilerin neler yaptıklarını öğrenerek kendisini geliştirme veya gözlem yaparak öğrenme anlamına gelmektedir. Burada sosyal modeller gözlemlenmektedir. Özellikle kişilerin kendisine benzer olduğunu düşündüğü kişilerin göstermiş oldukları çabalar karşısında başarı elde ettiklerini gözlemlemesi, onlar gibi çaba gösterdiği takdirde kendisinin de başarılı olacağı inancını arttırmaktadır. Yine aynı şekilde kişinin kendine benzediğini düşündüğü ve benzer kapasitedeki kişilerin ortaya koydukları çabaya rağmen başarısız olduklarını gözlemlemesi de kendi öz yetkinliklerine olan inancını düşürür ve konuyla ilgili çabasının azalmasına sebep olabilir. Bu noktada kişinin model aldığı kişi ile arasında algıladığı

benzerlik çok önemlidir. Bu benzerlik seviyesi ne kadar fazla ise kişi model aldığı kişinin başarı ve başarısızlıklarından o derece fazla etkilenmektedir.

3. **Sosyal İkna:** Kişinin etkin şekilde cesaretlendirilmesi, teşvik edilmesi veya tam tersini içeren durumları oluşturur. Kişiler etrafındakilerden sözel olarak teşvik gördüğünde daha fazla çaba gösterip var olan çabalarını devam ettirmektedirler. Diğerleri tarafından yetenek ve kapasitelerinin yetersiz olduğu işaret edilen bireyler, potansiyellerini ortaya koymasını gerektirecek aktivitelerden uzak durarak yaptıkları işten çok çabuk vazgeçerler. Bu durumda kişi motivasyonunu düşürerek ve aktivitelerini sınırlandırarak öz yetkinlik inançlarını tamamıyla azaltacak davranışlarda bulunur. Bu yüzden bir kişinin öz yetkinlik inançları arttırılmak isteniyorsa davranışlarına yönelik olumlu değerlendirmelerde bulunmak faydalı olacaktır.

Ayrıca bireylerin var olan öz yetkinlik düzeylerini arttırma imkanı var ise onlara öz yetkinliklerini arttırmalarını sağlayacak ortamlar hazırlanmalıdır. Kişiler hazır olmadığı ve başarısız olmalarının kesin olduğu durumlara sıklıkla maruz kaldığında öz yetkinlik inançları zayıflamaktadır.

4. **Fizyolojik Durum ve Tepkiler:** Bu durum çoğunlukla bireylerin performans gösterirken yoğun bir şekilde heyecanlanması, baş dönmesi, kalp çarpıntısı yaşaması veya yapılan etkinliği keyifle yerine getirmesi ile ilgilidir. Kişinin bir faaliyeti gerçekleştirirken vücudunda aşırı yorgunluk ve kaygı hissetmesi, kişinin o konu ile ilgili öz yetkinlik inancını düşürebilmektedir. Bu durum o faaliyeti yapma konusunda kişinin kendisini yetersiz hissetmesine sebep olmaktadır. Bireylerin öz yetkinlik inançlarının zayıf olması o faaliyeti yapmasıyla ilgili negatif duygular oluşturarak kişinin o konu ile ilgili performansının düşmesine sebep olabilir. Bunun yanında kişinin ruh durumu da kişisel kapasiteyi değerlendirmede önemli bir faktördür. Olumlu olan ruh halleri kişinin öz yetkinlik algılarını arttırırken, olumsuz olan ruh halleri ise zayıflatmaktadır.

3.3.2.2.2. Sonuç Beklentileri

Sonuç Beklentileri, kişinin belirli bir davranışı gerçekleştirdiğinde oluşan durum veya sonuçlarla ilgili kişisel inançlarıdır. Yetkinlik inançları kişilerin yetenek ve

kapasiteleri ile ilgiliyken, sonuç beklentileri ise belirli bir davranışı sergiledikten sonra ortaya çıkacak durumlar ile ilgilidir. Örneğin, bir öğrencinin “acaba tıp fakültesinin kazanabilir miyim?” şeklinde düşünmesi yetkinlik beklentileri ile ilgiliyken, “Tıp fakültesini kazanırsam bunun sonucunda ne elde ederim?” düşüncesi sonuç beklentileri ile ilgilidir (Yeşilparmak, 2018:241). Bir başka deyişle öz yetkinlik inançları kişinin kendi kapasitesi ile ilgiliyken, sonuç beklentileri bir davranışı yerine getirmesi halinde kişinin elde etmeyi planladığı sonuçları içermektedir (Lent ve diğerleri, 2002). Öz yetkinlik inançlarının oluşmasında olduğu gibi sonuç beklentilerinin oluşmasında da öğrenme deneyimleri önemlidir. Bireyler belirli bir davranışı başarıyla yapan başka birinin elde ettiği sonucu gördüğünde, kendisi de aynı sonuçları elde etmek için motive olarak o davranışları yapmak isteyebilir. Örneğin, arkadaşının başarılı bir iş modeli kurarak açtığı kahve dükkanından çok para kazandığını gören kişi, aynı sonuçları elde etmek için benzer faaliyetlerde bulunabilir. Sonuç beklentilerinin oluşumunda bireyin geçmişte elde ettiği tecrübeler de önemlidir. Belirli bir konuda geçmişte başarılı olan ve bu konuda olumlu duygular hissedilen bir kişi tekrar aynı başarıyı elde etmek için faaliyetlerde bulunabilir (Işık, 2015:17).

3.3.2.2.3. Kişisel Hedefler

Kişisel hedefler, belirli bir konuya yönelme arzusu veya gelecekteki belirli bir sonucu etkileyen belirleyici olarak tanımlanmaktadır. Hedefleri, kişilerin niyetleri olarak değerlendirmek mümkündür. Hedefler belirli bir faaliyetle ilgili (bir okulu kazanmak veya yurtdışında eğitim görmek gibi) ya da belirli bir alanda başarı düzeyi yakalamak ile ilgili olabilir. İlk tür hedefler “seçim hedefleri” ikinci tür hedefler ise “performans hedefleri” olarak tanımlanmaktadır (Lent ve diğerleri, 2006:17). Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı Hedeflerin en önemli faydası kişilerin davranışlarını düzenleme ve planlamalarına yardımcı olması ve engeller olsa da gösterilen çabanın sürekli olmasına olanak sağlamasıdır (Ünsal, 2014:403). Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramında hedefler, hem öz yetkinlik inançları, hem de sonuç beklentileri ile yakından ilişkilidir. Bireyler kendi kişisel yetenek ve kapasiteleri (öz yetkinlik inancı) ve belirli bir davranışı yaptıklarında, ulaşmayı planladığı sonuçlar ile ilgili hedefler koyarlar. Kişisel hedeflere ulaşmada yaşanan bir başarısızlık, öz yetkinlik inançlarını

ve sonuç beklentilerini değiştirmeyi ya da onaylamayı sağlar (Lent ve diğerleri, 2006:17).

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, davranış düzenleme açısından hedeflerin, yetkinlik ve sonuç beklentilerinin aralarında karışık bir şekilde etkileşim olduğunu belirtmektedir. Örneğin hedeflerin yetkinlik beklentilerinin gelişimi üzerinde etkili olduğu varsayılmaktadır. Daha sonra yetkinlik ve sonuç beklentileri, kişinin belirlediği ve ulaşmak için gösterdiği çabayla ilgili olan bu hedefleri etkilemektedir. Yetkinlik arttıkça, yeni performans hedefleri belirlenebilir ve daha olumlu sonuç beklentileri oluşabilmektedir (Yeşilparmak, 2018:242).

4. KARİYER KARARI YETKİNLİğİ

İnsanlar her gün hayatlarıyla ilgili birçok karar verirler. Kariyer kararı vermek de insanların hayatlarında vermek zorunda oldukları en önemli kararlardandır. Kimi insanlar kariyer kararlarını herhangi bir zorlukla karşılaşmaksızın kolay bir şekilde verirken kimileri de karar aşamasında çok zor süreçlerden geçerler. Bu süreçte bu problemleri özömlmek için yardım almak zorunda kalabilirler. Yardım arayışında olan bireylerin kariyer kararsızlığı yaşadıkları yapılan araştırmalarda da gösterilmiştir (Öztemel, 2012). Kariyer kararsızlığı insanların mesleki kariyerlerine başlamadan önceki süreçte veya süreç anında baş etmek zorunda oldukları bütün problemleri işaret etmektedir (Gati ve diğerleri, 2012). Araştırmalarda kariyer kararsızlığını hangi faktörlerin etkileyebileceğine bakılmış ve iki kısma ayrıldığı görölmüştür. Bir kısım araştırma kariyer kararsızlığı ile mesleki olgunluk, özgüven, özsayęı, akılcı olmayan inançlar (Hamamcı ve oban, 2007; Santos, 2001) arasındaki ilişkileri incelerken diğer bir kısım araştırma da kariyer kararsızlığı ile özyetkinlik ve kontrol odağı (Gati ve diğerleri, 2012; Lee ve diğerleri, 2008) arasındaki ilişkileri incelemiştir. Çalışmalarda kariyer kararı verme özyetkinliği kariyer kararı verme konusunda nedensel bir öncöl olarak belirlenmiştir; yani bu demek oluyor ki kariyer kararı vermeme ya da verme yetkin hissetme için bir neden olarak görölebilir (Creed ve diğerleri, 2006). Literatür incelendiğinde yetkinlik algısının bireylerin özellikle de üniversite öğrencilerinin meslek tercihlerini ve kariyer planlarını etkilediği belirlenmiştir (Hackett ve Betz, 1989; Öztemel, 2012). Yüksek düzeyde kariyer kararı verme yetkinlik algısı olan öğrencilerin de daha düşük düzeyde kariyer kararsızlığı

yaşadıkları bulunmuştur (Creed ve diğerleri, 2006; Gati ve diğerleri, 2012). Benzer şekilde Guay ve diğerleri (2006) tarafından yapılan üç yıllık bir izlem çalışmasının sonucunda özyetkinlik düzeyi yüksek olan bireylerin kariyer kararsızlık düzeylerinin düşük olduğu saptanmıştır. Bireyler model alma, akademik veya mesleki olarak yaşadıkları doğrudan ya da dolaylı yaşantılar ve çevresindekilerden gelen geribildirimlerle birlikte kariyerleri konusunda yetkinlik beklentisi ve algısı geliştirirler. Yetkinlik beklentisi olumlu ve yüksek olan bireylerin özgüvenleri yükselir ve daha az kararsızlık yaşayarak kariyerleri ile ilgili mesleki olarak daha doğru kararlar verebilirler (Lent ve diğerleri, 1996).

Kariyer kararı yetkinliği (career self-efficacy) kavramı ilk olarak, Betz ve Hackett tarafından 1981 yılında ortaya konulmuştur. Çeşitli meslek alanlarına yönelik öz yetkinlik algılarının meslek ve kariyer tercihlerini etkileyebileceğini düşünen Betz ve Hackett (1981), Bandura'nın öz etkinlik kavramını kariyer kararları alanına uyarlayarak, bazı mesleklerde kadınların erkeklerden sayıca az olmalarının nedenlerini açıklamaya çalışmışlardır. Aynı zamanda yetkinlik beklentilerinin kariyer kararı vermeyi destekleyebilecek düzeyde bir bilişsel etkisinin olabileceğini düşünerek çalışmalarında yetkinlik beklentilerinin kadın ve erkeklerin kariyer motivasyonlarında ve kariyer kararı verme süreçlerinde etkisi olduğunu belirtmişlerdir.

Bu gelişmelere ilave olarak ise kişisel yetkinlik kavramı yerine kariyer kararı verme öz-yetkinliği kavramı önem kazanmaya başlamış ve Taylor ve Betz tarafından (1983) kariyer kararı verme öz-yetkinliği kavramı ortaya konulmuştur. Bandura'nın (1977) yetkinlik teorisinin kariyer kararı verme sürecinde kullanılmasının sebebi, düşük kariyer kararı verme öz-yetkinliğine sahip kişilerin karar verme davranışlarından kaçınması ve yüksek kariyer kararı verme öz-yetkinliğine sahip kişilerin kariyer kararı verme faaliyetlerine katılımının artmasına yol açacağı düşüncesinden ileri gelmektedir (Luzzo, 1993; Taylor ve Betz, 1983). Bu noktadan hareketle kişilerin yetkinlik düzeylerinin kariyer kararlarındaki etkisini ölçmek amacıyla Taylor ve Betz (1983) Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Ölçeği'ni geliştirmişlerdir. Ölçekte alınan düşük puanlar kariyer kararı verme görev ve davranışlarından kaçınıldığını, yüksek puanlar ise kariyer kararı verme davranışlarının daha fazla gösterildiğini ifade etmektedir. Bu ölçekten düşük puan alan kişilerin

kariyer kararsızlığı ve kariyerleri ile ilgili daha fazla sorun yaşadıkları da tespit edilmiştir (Betz ve Luzzo, 1996).

Bandura'nın (1977) yetkinlik kavramının temel alınarak oluşturulan bu ölçekte ek olarak Crites (1961; 1981) tarafından meslek seçimi için ortaya konulan beş yeterlik alanı temel alınmıştır. Crites'in (1961; 1981) meslek seçimi için ortaya koyduğu beş yeterlik, meslek seçiminde gerekli olan davranışları ifade etmektedir. Kariyer kararı verme öz-yetkinliği kavramı Bandura'nın teorisinden yola çıkılarak ortaya konulmuş olsa da yukarıda ifade edilmiş olan Crites'in mesleki olgunluk modeli, kariyer kararı verme sürecinde ele alınması gereken yeteneklerin tanımını için temel bir yapı görevindedir. Crites (1981) tarafından belirlenen yeterlilik alanları aşağıda açıklanmıştır:

- *Kendini Doğru Bir Şekilde Değerlendirme (Accurate Self-Appraisal)*: Bireylerin kendi yeteneklerine, ilgilerine, değerlerine ve amaçlarına ilişkin doğru bir değerlendirme yaparak kendini daha iyi tanımasını ifade etmektedir.
- *Mesleki Bilgi Toplama (Gathering Occupational Information)*: İlgi duyulan meslekler ile ilgili özelliklerin neler olduğu, çalışma koşulları, mesleki gereklilikler gibi bilgilere ek olarak bireyin seçmiş olduğu kariyer alanı ile ilgili ek bilgilerin araştırılmasına yönelik yetenekleri ifade eder.
- *Amaç Seçimi (Goal Selection)*: Bireylerin ilgileri, değerleri ve becerilerine uygun olarak kariyer amaçları oluşturma yeteneği olarak ifade edilebilir.
- *Gelecek İçin Plan Yapma (Planning For The Future)*: Bireylerin ilgilendiği alanlarla ilgili olarak belirlediği amaca yönelik işe girme sürecine yönelik adımları ifade eder.
- *Problem Çözme (Problem Solving)*: Karşılaşılan veya karşılaşılmaması muhtemel mesleki engeller ile ilgili bireyin dayanıklılık ve sorun çözme becerisinin değerlendirilmesini ifade eder.

Taylor ve Betz (1983) kariyer kararı verme öz-yetkinliği kavramını, bireylerin en doğru kariyer kararını verebilmelerini sağlayan görev ve sorumlulukları başarıyla gerçekleştirebilmek için kendi yeteneklerine olan inançları olarak tanımlamışlardır. Bu tanıma ek olarak Betz ve Hackett (2006), kariyer kararı verme öz-yetkinliğini, kişilerin mesleki bilgi toplama, amaç belirleme, kariyer planları oluşturma ve problem çözme gibi kariyer gelişim aşamasındaki görevleri başarmak için kendi yeteneklerine ilişkin güvenleri olarak açıklamışlardır.

Kariyer ile ilgili literatür incelendiğinde kariyer eğilimi, kariyer beklentisi ve kariyer kararı yetkinliği kavramlarının birbiri ile oldukça yakın anlamlarda kullanıldığı belirlenmiştir. Bu açıdan bakıldığında kariyer beklentisi ve kariyer eğilimi kavramlarını incelemek gerekirse;

Kariyer Beklentisi: Kariyer ile ilgili çeşitli kavramlar ele alınarak açıklanmaya çalışılır. Bu noktada bireyler kariyer tercihlerini, istenilen hedefi gerçekleştirme kapasitesine olan inancı ifade eden “öz yetkinlik inancı” ve yakın zamanda bir konunun gerçekleşmesine ilişkin tahminleri içeren “beklentilerin” dengesini sağlayacak şekilde almaya çalışır. Öz yetkinlik inancının çeşitli nedenlerden dolayı azalması kariyer beklenti seviyesinin düşmesine sebep olmaktadır (Tosun ve Güntaş, 2018; Güler ve Tuna 2016).

Kariyer Eğilimi: Kariyer eğilimi kavramı Dr. John Holland’ın Mesleki Gelişim Teorisine Dayanmaktadır. Holland bu teoriye göre kişileri 6 farklı gruba ayırarak her grubun farklı kariyer eğilimleri olduğunu ifade etmektedir.

Kariyer eğilimleri; gerçekçi kariyer eğilimi, araştırmacı kariyer eğilimleri, sanatçı (artistik) kariyer eğilimleri, sosyal kariyer eğilimleri, girişimci kariyer eğilimleri, geleneksel kariyer eğilimleri şeklinde ifade edilmektedir. Her birey kariyer eğiliminde olduğu gruba has davranışları sergilemektedir (Kaval ve Gökoğlan, 2020)

5. KARİYER STRESİ

5.1. Stres Kavramı

Stres kavramının kökeni Latince’de “estricia”dan gelmektedir. 17’nci yüzyılda bela, felaket, dert, musibet, keder, elem olarak kullanılmış olan stres kelimesi, 18 ve 19’uncu yüzyıllarda ise baskı, güç, zorluk anlamlarında kişiye, objelere, organa ve

ruhsal yapıya yönelik olarak kullanılmıştır (Güçlü, 2001: 92; Baltaş ve Baltaş, 2018:304).

Hans Selye (1956) stresi, “vücudun gerçekleşen herhangi bir olay veya durum karşısında gösterdiği tepki” olarak tanımlanmıştır (Johnstone, 1989: 4). Stres kişisel bütünlüğün korunması ve dengeli duruma dönebilmek için gayret etme hali olarak ifade edilebilir (İştar, 2012: 2).

Stres kavramı akla geldiğinde sadece olumsuzluklara sebep olan bir konu gibi görünmekle birlikte aslında olumlu olaylarda da görülebilmektedir. Örneğin, evlenmek, işyerinde terfi etmek, çok önemli bir başarı elde etmek gibi arzulanan durumlarda stres yaşanabilmektedir. Olumlu stres adı verilen bu olaylar kişileri teşvik ederek yapılan söz konusu işe yönelik motivasyon seviyesini arttırmaktadır. Olumsuz stres ise ölüm, işsizlik, ekonomik bunalım gibi durumlarda görülmektedir. Ruhsal ve bedenen kişiye zarar vererek yaşam süresinin kısalmasına sebep olmaktadır. Olumlu stres kişiyi güdülemesi ve motive edici özellikleri ile olumsuz stresin azalmasını sağlayabilir. Olumlu stres durumlarında kaygı, huzursuzluk, korku ve yorgunluk gibi durumlar gözlenmez (Baltaş ve Baltaş, 2018:305).

5.2. Stres Faktörleri

Stres oluşumunda içsel ve dışsal birçok faktör rol oynamaktadır. Bireyler çevre ve dış koşulların etkisiyle yürütmek istedikleri plan ve programlarını düşündükleri gibi uygulamayınca stres yaşamaktadırlar. Stresi oluşturan faktörleri başlıca üç grupta ayırabiliriz. Bunlar; (1) bireyin kendisinden kaynaklanan stres kaynakları, (2) bireyin iş çevresinin oluşturduğu stres kaynakları, (3) bireyin içinde bulunduğu genel çevre ortamının oluşturduğu stres kaynaklarıdır. (Güçlü, 2001:96, Kaplanoğlu, 2014:132)

- **Bireysel Stres Faktörleri:** Bireysel stres faktörleri kişinin çevresinde bulunan faktörlerden meydana gelebilmektedir. Kişinin çevresi ile olan ilişkisi, çevresinde olan değişikliklere nasıl tepki verdiği, çevresini nasıl algıladığı ve kişiliği stresi belirleyen faktörler içerisinde yer almaktadır. Bunun yanı sıra ekonomik faktörler, aile durumları, siyasi belirsizlikler gibi faktörler de bireysel stres düzeyini arttırmaktadır.

- **Örgütsel Stres Faktörleri:** Örgütler bireylerin en çok zaman geçirdiği ve etkileşim içerisinde olduğu yerlerdir. Örgütsel stres faktörlerine; çalışma koşulları, rol belirsizliği, rol çatışması, kariyer engelleri, insan ilişkileri, zaman kısıtlılığı gibi örnekler verilebilir.
- **Çevresel Stres Faktörleri:** Bireylerin iş yaşamı ve içinde buldukları örgütsel çevrenin dışında bir de toplumsal çevresi bulunmaktadır. Toplumsal çevrenin bireye olan istek ve beklentileri, bireylerin toplumdan beklentileriyle şekillenir. Bu süreçte birey üzerinde bir baskı oluşur. Bu baskı, hem yasal yollarla hem de örf, adet, ve geleneklerle de olabilir.

5.3. Kariyer Stresi

Kariyer; mesleki itibar, sorumluluk, gelişim, ilerleme, maddi olanaklar, terfi gibi süreçleri ifade eden bir kavramdır. Kariyer kavramı bireylerin zaman içerisinde elde ettiği ödüller, daha iyi yaşam olanakları ve başarılan hedefler anlamına gelmektedir. İnsanların iş hayatı başlamadan önce veya iş hayatında karşısına çıkan sorunlar ve bu sorunlar ile nasıl başa çıkılacağı düşüncesi strese sebep olmaktadır. Her insanın kariyer yolunda karşılaştığı sorunlara yönelik verdiği tepki ve buna paralel olarak hissettiği stres düzeyi farklılık göstermektedir.

Kariyer stresi, kişilerin kariyer yolculuğunun farklı aşamalarında ve çeşitli şekillerde meydana gelmektedir. Bireyler kariyer seçim ve planlama sürecinde çeşitli zorluklarla karşılaşabileceği gibi meslek yaşantısında çeşitli rol çatışmaları, iletişim problemleri, rol belirsizliği, aşırı iş yükü, liderlik sorunları vb. şekillerde çeşitli stres faktörlerinin etkisi altında kalmaktadır. (Saka ve Gati, 2007)

Choi ve arkadaşları (2011) tarafından yapılan çalışma sonuçları kariyer stresinin dört alt boyutu olduğunu ortaya koymuştur. Buna göre meslekler ile ilgili yeterli bilgiye sahip olmamak, hedeflenen iş ve kariyer ile ilgili bilgi eksikliği, kariyer hedeflerinin net olarak belirlenmemesi gibi konular kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği alt boyutlarını ifade etmektedir. Kariyer stresinin üçüncü alt boyutu olan dışsal çatışmayı bireyin kariyer tercihlerinin aile ve çevren tarafından onaylanmaması ve kariyer tercihleri farklılığı oluşturmaktadır. Kariyer stresinin dördüncü ve son alt boyutu olan iş bulma baskısını ise bireyin hedeflediği kariyer alanında uygun pozisyon

sayısının az olması, ülke içerisindeki işsizlik durumu, iş bulma ve işe alım sürecinde yaşanan sıkıntılar oluşturmaktadır.

Bireylerin özellikle kariyer hedefleri ve planlama sürecinde stres yaşadığı görülmektedir. Eğitim hayatlarının ilk yıllarından itibaren öğrenciler aldıkları eğitim ve hedefledikleri kariyere ulaşma sürecinde stresle mücadele etmek zorunda kalmaktadır. Bu durum kişinin ileride ruhsal ve bedensel birçok sorun yaşamasına neden olmaktadır.

Üniversitede okuyan öğrencilerin de kariyerleri hakkında beklenti ve düşünceleri strese neden olmaktadır. Özellikle kariyer yönetim sürecinde gelecek ile ilgili hedefleri net olmayan, ne istediğini tam olarak belirleyemeyen ve gelecek beklentilerine ulaşamayan öğrencilerin stres yaşamaları ihtimali oldukça fazladır. Yaşanan sürekli stres bireylerde tükenmişlik ve gelecek kaygısı gibi problemleri de beraberinde getirmektedir (Özden ve Berk, 2011)

Kariyer planlama sürecinde iş yaşamı öncesinde stres olgusu oldukça doğal bir konu olarak görülmesine rağmen, ilerleyen zaman içerisinde bireylerin kendilerini gösterme imkanı bulamaması, kendisine yeterli fırsat verilmediğine ilişkin düşünceler stresin sürekli bir hal almasına sebep olmaktadır. Bu durum bir süre sonra kişilerde tükenmişlik hissi oluşturmaktadır. Bu açıdan bakıldığında üniversite eğitimi tamamlayan öğrencilerin gelecekleri ve kariyerleri ile ilgili pozitif bir düşünce içinde olmaları oldukça önemlidir (Tansel, 2015:242).

Yapılan araştırmalar üniversite öğrencilerinin ekonomik, psikolojik ve fizyolojik açıdan elverişsiz yaşam koşullarına sahip olduğunu göstermektedir (Erkan ve diğerleri, 2012: 102). Öğrenciler eğitim hayatı boyunca finansal kaygılar, akademik konular, sosyal ve kariyer ile ilgili çok sayıda stres faktörü ile karşılaşmaktadır. Özellikle üniversitede okuyan öğrencileri ele alan pek çok araştırmada, öğrencilerin diğer insanlara göre çok daha fazla stresli olduğu gözlenmiştir (Donat ve diğerleri, 2019). Öğrencilerin üniversitede okuduğu dönemde, mezuniyete ilişkin hedefler belirleyip kariyer planı oluşturması çok önemlidir. Öğrencilerin büyük bir bölümünün etkili bir kariyer planı yapma konusunda zorluk yaşadığı ve bu öğrencilerin kaygı, depresyon gibi psikolojik rahatsızlıklar yaşadığı, dolayısı ile stres seviyesinin yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Kariyer planlama konusunda gerekli adımları atarak

kendisine uygun bir kariyer kararı vermiş öğrencilerde ise kararsız olanlara oranla daha az depresif duygu durumu gözlemlendiği ve stres seviyelerinin daha düşük olduğu belirlenmiştir. Kariyer planlama sürecinde öğrencilerin yaşadığı önemli problemler; kendini yeterince iyi tanımamaları, kariyer kararı verme konusunda kendini yeterli yetkinlikte görmemeleri, yetenek ve becerilerinin farkında olmamaları şeklinde ifade etmek mümkündür (Erkan ve diğerleri, 2012: 102).

Kişilerin kariyer planlama sürecinde yaşadıkları sorunlar ve oluşan engellemeler de kariyer stresini oluşturan unsurlardan sayılabilir. Yaşanan sorun ve engeller farklılık göstermekle birlikte özetlemek gerekirse; kariyer seçim ve planlama sırasında ortaya çıkan kararsızlıklar, alınan karar ile ilgili olarak bilgi eksikliğine bağlı olarak gelişen kaygı ve şüphe durumları, Seçilen meslek ile ilgili gereklilikleri bilmemek, kişinin ilgi, değer ve yeteneklerine uygun olman kariyer seçimi yapılması, kişinin kendisine yeterince güvenmemesi ve kariyer seçiminde başka kişilerin fikirlerine gereğinden fazla güvenmesi gibi durumlar ifade edilebilir (Bordin, 1946).

İKİNCİ BÖLÜM

KARİYER KOÇLUĞU

1.KOÇLUK KAVRAMI VE TANIMI

Koç kavramına geniş açıdan bakılacak olursa; kişi veya grupların çalışma performanslarının yönetilmesi amacıyla, ilgili kişi veya gruplara yol göstermek, hedefe ulaşmak için çeşitli alternatifler geliştirilmesinde destek olmak ve kişisel danışmanlık yapmak amacıyla çalışan kişidir. Burada amaç bireylerin hedeflerine ulaşabilmelerini sağlamaktır (Stevenson, 2007:10). Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), Koçluk Platformu Derneği (KPD) ve Uluslararası Profesyonel Koçluk Derneği (UPKD) tarafından oluşturulan standartlarla 26.06.2013 tarih ve 28692 sayılı Resmi Gazetede (Seviye 6) yayınlanan meslek standardına göre koç, koçluk ile ilgili yasal süreçler, kalite normları ve hizmet prosedürleri çerçevesinde; koçluk süreçlerinin iş organizasyonu ve süreç başlatma faaliyetlerini gerçekleştiren, koçluk sürecini yürüten nitelikli kişidir. Koç bu kapsamda müşterilerin potansiyelini gerçekleştirmeye yönelik gelişim odaklı, farkındalık yaratan ve çözüme giden alternatifleri arttırıcı ve müşteriyi bu yönde destekleyici bir çalışma yürütmektedir (Çetin, 2008:92).

Koçluk diğer bireylerin gelişmelerine yardım eden, bir şeyler öğrenerek performanslarını bir üst seviyeye taşımalarını sağlayan bir süreçtir (Payne, 2007:115). Türk Dil Kurumu sözlüğünde koçluk kavramı; çalıştırıcılık, liderlik veya yöneticilik becerilerini geliştirmeye yönelik, belirli bir amacı hedefleyerek daha etkili sonuçlara ulaşılmasını sağlamak üzere verilen hizmet olarak tanımlanır (www.sozluk.gov.tr). Türkiye Uluslararası Koçluk Federasyonu tarafından ise günümüzün karmaşık ve belirsiz ortamlarında özellikle önemli olan, mesleki ve kişisel potansiyeli olabilecek en üst seviyeye çıkarmak için ilham veren, düşünmeye sevk eden, yaratıcı bir süreçte danışan (müşteri) ile ortaklık ilişkisi olarak tanımlanmaktadır (www.icfturkey.org).

Koçluk kavramı ile ilgili literatürde çeşitli tanımlamalar bulunmaktadır;

- Koçluk kişilerin performansını ve öğrenme yeteneğini geliştirmeyi amaçlayan, motivasyon, etkili soru sorma gibi tekniklerle kullanılan bir süreçtir (Landsberg, 1996).
- Koç vizyon sahibi, yaptığı işin misyonunu bilen ve ona göre hareket eden, İçsel motivasyonu yüksek, her iki tarafında kazandığı ilişkilere inanan, daima gelişim, büyüme ve iletim becerisine sahip olan ve hayatı kaliteli yaşama bilincine sahip kişileridir (Voss, 2002:10).
- Koçluk, kişileri ve takımları istenilen sonuca ulaştırmak için görevlendirilen, geliştiren ve cesaretlendiren elverişli ortam ve koşulları yaratan yönetsel bir faaliyettir. Koçlar, kişilerin şu anda bulunduğu yerden ileride olmak istedikleri yere gitmelerine yardımcı olurlar (Barutçugil, 2004:359).
- Koçluk ilişkisinde hizmet sunan kişiye “koç” hizmeti alan kişiye “koçi” veya “danışan” hizmeti alan kuruma ise “müşteri” denilmektedir. Bu noktada koçluk sürecinde koç, hizmet verdiği kişi veya kurumun en iyi ve doğru hangi teknik ve yöntemle mutlu olacağını keşfetmesine yardımcı olacak şekilde potansiyellerini açığa çıkarmalarına ve açığa çıkan bu potansiyeli ise danışan veya müşterinin hedefleri doğrultusunda nasıl kullanmaları gerektiğine ışık tutan bir yol arkadaşıdır. Koç kişinin kendisini daha iyi tanımasına yardımcı olan ve içsel kaynaklarını kendisine fark ettiren rehber olarak tanımlanabilir (Bıçakçı, 2016:27).

2.KOÇLUK KAVRAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ

Koç terimi dilimize İngilizce ‘coach’ kelimesinden gelmektedir. Koçluk kelimesinin kökeni 15’nci yüzyıla kadar dayanmaktadır. Kelime, Macaristan’ın Kocs (Kocsi) kasabasından gelmektedir. Kocs kasabası 15’nci yüzyılda atların çektiği çelik yaylı koltuklu arabaların ilk yapıldığı yer olarak bilinmektedir. Fransızca kökenli olan koçluk kelimesi ‘insanları bir yerden başka bir yere taşımaya yarayan araç’ anlamına gelmektedir. Taşımacılık konusunda önemli bir noktada olan Kocs kasabasında o dönemin ilk binek arabası icat edilmiş ve Avrupa genelinde değerli eşyaların bir yerden başka bir yere taşınması için kullanılan bu ulaşım aracına “Koç” adı verilmiştir (Tiryaki, 2014:32). Daha sonra koç kelimesi bir kişi için eğitim ve spor alanlarında kullanılmaya başlanılmıştır. Spor dünyasına 1867’de giren koçluk kavramı, 1880’li

yıllara gelindiğinde spor alanında bir kürek takımına antrenman yaptıran ve onları yönetmekten sorumlu olan kişiyi tarif etmek için kullanılmış; sonrasında da bir sporcu veya spor takımının performansını arttırmaktan sorumlu olan tüm sportif antrenörler ve liderler için kullanılmaya başlanmıştır (Wilson, 2004: 969). 1889 ve sonrasında spor takımlarını çalıştıran kişilere (liderler ve antrenörlere) verilen isim olarak devam etmiş, 1980'lerin sonlarına kadar koçluk kavramının merkezini spor takımları ve sporcular oluşturmuştur. Bu nedenle koçluk mesleğinin kökeni spora dayanmaktadır. 1974 yılında Timothy Gallwey tarafından yayınlanan "The Inner Game Of Tennis" adlı kitapla birlikte koçluk kavramı kişisel performansa odaklanarak yaklaşım değiştirmiştir. Bu noktada sporcuların fiziksel yeteneklerinin yanı sıra zihin yapılarının önemi ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu düşünceye göre, sporcu zihin kontrolünü elinde tuttuğunda; yani oyunu zihninde oynamayı öğrendiğinde başarmak için gerekli olan fiziksel uyum sürecini başlatmaktadır. Bu düşünce daha sonra yalnızca sporcuların değil aynı zamanda farklı alanlarda kişilerin performanslarını geliştirmek için kullanılmaya başlamıştır. Eğitim alanında koçluk kelimesinin tarihine bakacak olursak; ilk kez 1840 yılında Oxford Üniversitesi'nde öğrencileri sınava hazırlayan özel eğitimcileri belirtebilmek için kullanılmıştır (Çetin, 2008: 94). Yani 19. Yüzyıla gelindiğinde İngiliz üniversite öğrencilerinin onları başarıya yönlendiren özel öğretmenlerine 'koç' diye hitap etmesiyle koç kavramına yeni bir bakış ortaya atılmıştır. Kişilerin bulunduğu alanlarda daha iyi performans sergilemesini sağlayarak daha iyi sonuçlar almalarına yarayan bir yaklaşım olan koçluk, 1980'li yıllarda çeşitli alanlarda kullanılmaya başlanmış ve bireylerin geliştiği, daha iyi iletişim kurduğu, daha mutlu işgörenler olarak etkileşime geçtiği, daha iyi sonuçlar almak için değiştiği bir süreç haline gelmiştir (Arısoy, 2007:133). Koçluğun meslek olarak yaygınlaşması ise 1980'li yıllara dayanmaktadır. 1995'te Thomas Leonard öncülüğünde koçlar için kar amacı gütmeyen bir profesyonel oluşum başlatmak adına Uluslararası Koçluk Federasyonu (ICF) kurulmuştur (Tiryaki, 2014). Dünyanın en geniş koçluk topluluğu olan ICF kapsamında koçların yetkinliklerinin belirlenmesi amacıyla koçluk standartları oluşturulmuş, koçluğun ve koçların etik kuralları düzenlenmiştir. Böylece koç yetiştiren okullara akreditasyon şartları getirilerek koçluk yaklaşımının profesyonel olarak yasal ve bilimsel çerçevesi belirgin olarak çizilmiştir (www.solaunitas.com). Türkçeye ise koçluk kavramı, TRT'de 1980'lerde gösterilen

“Beyaz Gölge” isimli televizyon dizisiyle girmiştir (Barutçu ve Özbay, 2009:48). Koçluğun Türkiye’de meslek olarak hizmet verebilmesi ise 29 Haziran 2013 tarihli, 28692 sayılı Resmi Gazete yayını ile başlamıştır (www.resmigazete.gov.tr). Böylece koçluk meslek olarak kabul edilmiş ve tanınmaya başlamıştır.

3.KOÇLUĞUN AMACI

Koçluk bireylerin tecrübeli bir yönlendiricinin eşliğinde güçlü ve zayıf yönlerini keşfetmesine, yetenek ve becerilerini geliştirip eksiklerini düzeltmesine, kendisine engel olan problemleri belirleyip çözüm yolları üretmesine dayalı bir modeldir. Özellikle son on yılın en hızlı gelişen kariyer geliştirme araçlarından biri haline gelen koçluğun amacı, bireylerin ve örgütlerin daha iyisini yapabilmek adına kariyerlerinde ve iş hayatında en üst düzeyde memnuniyet yakalamaları, bireysel ve profesyonel yeteneklerini geliştirmeleri, inanç, düşünce ve motivasyon sınırlarını değiştirebilmeleridir. Bireylerin ve grupların yeteneklerini en üst sınırdaki kullanabilmeleri adına koçluk süreci gerekli bir süreçtir (Çetin, 2018:100). Koçluk süreci bireyin yaşam alanlarında nereye varacağını, nasıl bir yol izleyeceğini, neden tam olarak yapamadığını fark ettirmek, bireyin içinde bulunduğu düşünce, duygu ve davranış tutumlarını netleştirmektir (Aktuğ ve diğerleri, 2017:15). Karşılıklı olarak güven duygusuna ve saygıya dayalı olan koçluk sürecinde koçluk alan kişinin amacı; bir konu hakkında bilgi sahibi olmak, bir durumu daha iyi anlamak, yeni bir duruma hazırlanmak, kişinin becerilerini geliştirerek performansını arttırmak iken koçun amacı; koçluk alan kişiye performansı hakkında geribildirimler vermek, performansını arttırabileceği yöntemler göstererek kişinin farkında olmadığı olası bir problemi çözmesi için gerekli olan yolu bulmasını sağlamak olabilir. Koç, bazen kişinin içinde bulunduğu durumu analiz edip gerekli olan noktalara odaklanmasına katkı sağlarken bazen de kişinin kendini düzen ve denetim içinde tutmasına yardımcı olur (Baltaş, 2015:7).

Koçluk faaliyetleri çeşitlilik göstermektedir, nitekim kimi zaman sunum veya iletişim becerisi gibi belirli becerilerin geliştirilmesi hedeflenirken, kimi zaman kariyer gelişiminde geçiş dönemindeki zorlukların belirlenmesi ve aşılması, kariyer hedefi belirlenmesi, motivasyon ve performansın yükseltilmesi gibi kariyer konularında danışana destek olunması amaçlanmaktadır. Bu bağlamdan bakıldığında

koçluğun ilk hedefi bireylere iş ve özel hayatlarında daha etkili olabilmeleri için gerekli desteği vermek şeklindedir. Koçlar danışanların önüne çıkan veya çıkması muhtemel engelleri aşması için onların güçlerini arttırarak var olan potansiyellerinin en üst seviyeye çıkmasında yardımcı olurlar (Whitmore, 2015:15). Koçluk kavramlarının neler olduğuna bakarak koçluğu daha yakından tanıyabiliriz.

4.KOÇLUK KAVRAMININ İLİŞKİLİ OLDUĞU KAVRAMLAR

4.1.Terapi

Koçluk bir terapi değildir. İkisini birbirinden ayıran temel farklılık terapistin problem odaklı, koçun ise çözüm odaklı olmasıdır. Koçluğu terapistten ayıran diğer bir yön koçluk, bireyin belirli hareketlerinin sonucu olarak kendi isteği ile başlattığı değişimi temel alan, kişisel ve mesleki büyüme ve gelişmeyi destekleyen bir süreçtir. Sonuçlar kişisel ya da mesleki başarı ile ilgilidir. Koçluk hep ileriye hareket eder ve gelecek odaklıdır. Terapinin odak noktası ise genellikle şimdiki zamanda bireyin duygusal fonksiyonlarını engelleyen, geçmişten gelen sorunları öğrenmek; psikolojik fonksiyonları geliştirmek, var olan iş ve özel hayat koşulları ile duygusal açıdan daha sağlıklı yöntemlerle ilgilenmektir. Terapi sonucunda genellikle duygusal/hissi durumlarda gelişme görülür. Bu durumlardaki olumlu gelişme koçluğun doğal sonucu olabilirken, öncelikli odak nokta kişinin iş ya da özel hayatında belirli hedeflere ulaşmak için uygulanabilir stratejiler yaratmaktır. Koçluk ilişkisinde harekete geçme, aksiyon ve sorumluluk takibi üzerinde durulur (www.solaunitas.com). Çok karıştırılan iki kavram olması nedeniyle koç ve terapist arasındaki farklı şu şekilde daha net görebiliriz (Yurdakul, 2010:38; Uyar ve Bayraktaroğlu, 2010:23);

Terapist	Koç
Hayata derinliğine ve daha geniş açıdan odaklanır	Hayatın belirli alanlarında belirli hedeflere odaklanır
Problem odaklıdır	Çözüm odaklıdır
Gündem ve akışı terapist belirler	Gündemi ve akışı danışan belirler

Süreç çok daha uzun sürelidir	Daha kısa süreli ve hızla sonuca götürür
Sadece kişiyi kapsar	Kişinin dışındaki ve çevresindeki kişileri de kapsayabilir

4.2.Danışmanlık

Koç danışman değil; koçluk danışmanlık değildir. Yani ikisi birbirinden oldukça farklı kavramlardır. Danışmanlar bilgi birimi ve tecrübelerine dayanarak çalışırlar (Çetin, 2018:96). Danışmanlar, bireyler ya da organizasyonlar tarafından belirli bir uzmanlık alanına girmek ve eksik alanları tamamlamak amacıyla tutulurlar. Danışmanlıkta yaklaşımlar çok çeşitlilik gösterirken, genel olan kanı danışmanın problemi belirlediği, reçete yazdığı ve çözüm getirdiğidir. Koçluk ise bireyler ya da takımların koçun destekçi, kendini keşfetme temeline dayanan yaklaşımlarıyla kendi çözümlerini kendilerinin yaratabilmeleridir (www.solaunitas.com). Danışmanlık ilişkisinde soruları danışan sorar ve danışman soruları yanıtlarak danışanın o konudaki bilgi birikimini arttırmasına tavsiyelerde bulunarak katkı sağlar. Koçluk ilişkisinde ise soruları koç sorar ve danışan soruları cevaplarken geleceği ile ilgili kararları koçunun rehberliğinde belirleyerek koçunun ona yol arkadaşlığı yapmasına izin verir (Çabuk, 2011:17). Yani koçluk ve danışmanlık birbirinden farklıdır.

4.3.Mentor (Akıl Hocalığı/Rehberlik)

Mentor, koç değildir. Bazı koçların, mentorluğu koçluğun bazı bölümlerinde kullanmalarına karşın (yeni koçlara mentor koçluk yapmaları gibi), koçluk yaptıkları kişilere mentorluk yapamazlar (www.solaunitas.com). Literatürde ‘Akıl Hocası’ olarak da tanımlanan mentor, alanındaki bilgi ve tecrübelerini yetiştirdiği kişiye aktarırken ve gerekli durumlarda tavsiyelerde bulunurken, koç kesinlikle tavsiyede bulunmaz ve deneyimlerini kişilere aktarmaz. Her ikisi de bugüne ve geleceğe odaklanmaları bakımından karıştırılsa da bir koç bireylere, takımlara ve işletmelere yardımcı olabilirken bir mentor sadece bireylere yardımcı olur. Mentor yardımcı olduğu kişiler ile uzun süreli çalışmalar yaparken, koç hizmet sunduğu kişiler veya işletmelerle 6-12 ay arasında bir süreçte çalışmalar yapar (Yurdakul, 2010:40). Yani koçluk mentorluktan farklıdır.

4.4. Eğitim

Eğitim programları, eğitmen ya da öğretmen tarafından belirlenmiş belirli öğrenme hedeflerini kazanma üzerine kurulmuştur. Koçluk sürecindeki hedefler ise koçun rehberliğindeki birey ya da takım tarafından belirlenir. Ayrıca eğitim, önceden oluşturulmuş bir müfredat ile uyuşan doğrusal öğrenme yöntemini kullanır. Koçluk ise önceden belirlenmiş bir plan olmaksızın daha az doğrusallığı benimser ve kişinin kendi tecrübelerinden hareket ederek kendi yolunu çizmesi üzerine kurulmuştur (www.solaunitas.com). Yani koçluk ve eğitim birbirinden farklıdır.

5. PROFESYONEL BİR KOÇUN SAHİP OLMASI GEREKEN YETKİNLİKLER

Mesleki yetkinlik ve etik bakımından uygun bir koç olabilmek bilimsel ve sistematik bir temeli olan ve alt yapısı sağlam bir eğitim almayı gerektirir. Koçluk mesleğine giriş kolay olmakla birlikte meslekte uzun süre kalabilmek ve mesleki yetkinliğe sahip olabilmek oldukça zor bir süreçtir. Çünkü koçluk multidisipliner bir kavramdır ve koç; psikolojiden sosyolojiye, kültür sanattan eğitim bilimlerine, felsefeden edebiyata, ekonomiden işletme bilimine kadar birçok alanda bilgi birikimini sağlamalıdır. Mesleki gelişimini desteklemek adına kıdemli ve deneyimli bir koçtan mentor koçluk hizmeti almalı, yaşam boyu öğrenmesini ve sistematik bilgi paylaşımını dinç tutabilmek adına da süpervizyon hizmeti almalıdır. Bütün bunların yanı sıra bir koçta bulunması gereken en önemli özellikler; güvenilir olma, samimi ve içten olma, gizlilik ilkelerine bağlı kalma, ön yargıdan uzak ve tarafsız olma, danışanla uyum sağlama, danışanı etkin dinleme, güçlü sorular sorabilme, gelişim odaklı olma şeklinde sıralanabilir (Aktuğ ve diğerleri 2017:43). Aşağıda koçluk süreci ve planlanması konularına değinilecektir.

6.KOÇLUK SÜRECİ VE PLANLANMASI

6.1. Koçluk Sürecinin Genel Özellikleri

Koçluk görüşmelerinin yapısı ve süresi, kültürel özelliklere bağlı olarak ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. İlişki ihtiyacı yüksek olan Türk kültüründe bu süre, koçlukla ilgili çalışmaların yoğun ve kapsamlı olarak sürdürüldüğü Anglosakson

kültürüne göre daha uzun ve sürecin tamamı mümkün olduğunda yüz yüze olmalıdır (Baltaş, 2015:18). Koçluk görüşmeleri üç aylık periyotlar şeklinde veya yıllık olarak yapılan hedef belirleme ve performans ölçme değerlendirmelerin aksine süreklidir ve fırsat ve ihtiyaç olduğunda yapılır. (Harvard Business Scholl Press., 2006:19)

Koçluk sürecinin başarılı olup olmadığının ölçümü iki şekilde yapılmaktadır (Çetin, 2018:111);

- Dış göstergeler; Kişinin veya takımların performansı, koçluk süreci başlangıcında belirlenen hedefin gerçekleşmesi, artan verimlilik, karlılık, istenilen başarıyı elde etme veya diğer kişilerden alınan geribildirimdir.
- İç göstergeler; Kişinin farkındalığının artması, düşünce yapısındaki olumlu değişimler, daha etkili davranışlar sergilemesi, yetkinliklerin artması, kendi kendini sağlıklı bir şekilde değerlendirebilmesidir.

6.2. Koçluk Sürecinin İşleyişi

Koçluk süreci belirli adımları içermektedir. Bu süreç öncelikle koç ile danışanın arasında karşılıklı güven ortamının yaratılması ve uyum sağlanması ile başlar. Daha sonra danışanın gündemi belirlenerek yaşadığı sorunlar, hangi yönlerini geliştirmek istediği ve ne konuda koçluk desteği talep ettiği analiz edilerek belirlenir. Koçluk sürecindeki temel hedef kişinin önündeki engelleri kaldırarak ilerlemesine yardımcı olacak yetkinliklerin belirlenerek geliştirilmesidir. Sonraki aşamada ise bu hedeflere ulaşmak için danışanın sahip olduğu kaynaklar tespit edilir ve hedefe ulaşmak için aksiyon planı hazırlanır. Yapılan planın uygulanmasında danışanın önüne çıkan veya çıkabilecek olan engeller ve kaydedilen ilerleme karşılıklı değerlendirme yapılarak ortaya koyularak danışanın belirlediği hedefe ulaşması sağlanır (Harvard Business Scholl Press., 2006:47; Martin, 2012:26).

Koçluk süreci temelde altı adımdan oluşmaktadır. Bu adımlar; sözleşme, toplantılar ve planlanması, gözlem ve değerlendirme, direnç ile başa çıkma ve son olarak raporlama, izleme ve değerlendirmeden oluşmaktadır (Çetin, 2018:110).

- **Sözleşme;** Koçluk görüşmelerinde sözleşme oldukça önemlidir çünkü iyi ve doğru hazırlanmış bir sözleşme danışanın görüşmeden gerçekten ne istediğini belirlemek için kilit rol oynamaktadır. Koçluk sürecinin başarısız olması

çoğunlukla sözleşmenin doğru yapılmaması nedeniyle kaynaklanmaktadır. Yapılan doğru sözleşme koçluk sürecinde tarafların sorumluluklarının belirlenmesine yardımcı olur ve aynı zamanda danışanın direnç ve kaygı yaşamalarını engeller. Koç ile danışan arasındaki sözleşme ilk görüşmede tamamlanmalıdır ve görüşmeler sözleşmede belirlenen konular üzerinden devam eder.

- **Koçluk Toplantıları ve Planlanması;** Koçluk toplantıları ve görüşmelerin planlanması sürecin ilerlemesi ve danışanın belirlenen süreler içerisinde gelişiminin takip edilmesi açısından oldukça önemlidir. Koçluk görüşmeleri koç ve danışanın kendisini rahat hissedebileceği bir ortamda yapılmalıdır. Koçluk yapacak kişinin koçluk yapılacak yere önceden gidip görüşme için hazırlık yapması da koçluk sürecini daha verimli hale getirecektir.
- **Gözlem ve Değerlendirme;** Koçun danışanın sözleşmede belirtilen konulara göre belirlenen hedeflere ve bu hedefler için oluşturulmuş planlara uyup uymadığı, ne kadar ilerleme kaydedildiği ve nelerin eksik olduğunun belirlendiği bölümdür. Bu süreçte danışanın koçluk desteği talep ettiği konular ile ilgili sahip olduğu yetkinlikleri belirlemek için kritik beceriler ve bilgi düzeyi, kişilik özellikleri, ilgi alanları, değerler, kişilik envanterleri gibi bazı ölçme araçları kullanılabilir.
- **Yapıcı Yönlendirme;** Koçluk sırasında toplanan bilgiler danışanı ile paylaşılarak danışanın savunmaya geçmeden farkındalığı arttırılmaya çalışılır. Bu süreçte danışanın zayıf ve güçlü yönleriyle ilgili gerçekçi bir yaklaşıma sahip olup olmadığı değerlendirilir. Danışana verilen örnekler ile kendisi ile ilgili sağlıklı bir değerlendirme yapmasına olanak sağlanır.
- **Dirençle Başa Çıkma;** Koç geri bildirimlere tepki ve direnç gösteren danışanların olumsuz tepkileri ile başa çıkmaya hazırlıklı olmalıdır. Genellikle kendisi ile ilgili farkındalığı düşük olan ve gelişime kapalı tutum sergileyen kişiler daha fazla tepki göstermektedir. Bu durum, destekleyici yaklaşım, etkin dinleme ve direnci ortaya çıkaracak sorular sorularak düzeltilebilir.
- **Raporlama, İzleme ve Değerlendirme;** Danışanın gösterdiği gelişim ile ilgili olarak ilerlemenin boyutu ve elde edilen sonuçlar belirlenir. Sürecin bitiminde

değerlendirme, görüşme ve gözlemlerle elde edilen sonuçlar değerlendirilir (Baltaş, 2009:297).

7.KOÇLUK TÜRLERİ

7.1. Yaşam Koçluğu

Yaşam koçluğu kavramının ortaya çıkışı 1950 yıllarında ABD’de görülmektedir. Şirketlerde çalışan üst yöneticilerin özel yaşamlarını güveneceği biriyle paylaşma ihtiyacı sonucu şirketin endüstriyel psikologlarına danışması sonucu yaşam koçluğu kavramı başlamıştır. Zaman içerisinde başarı ve kişisel gelişimin de önem kazanmasıyla birlikte yaşam koçluğu kavramı daha da ön plana çıkarak çeşitli değişikliklere uğramıştır (Curly, 2001:8).

Yaşam koçluğu, danışanın zor yaşam koşullarında yoğun baskı altında uyum ve denge sağlamasına yönelik çabaları kapsamaktadır. Bu koçluk yaklaşımı yoğun bir iş yaşamı ve özel yaşam arasında sağlıklı bir dengenin kurulmasına yönelik danışanlara destek olmaktadır. Dolayısıyla; bu koçluk yaklaşımının amacı danışanların kendisi ve çevresiyle ilgili daha sağlıklı ilişkiler kurabilmesine yardımcı olmaktır. Ayrıca danışanın yaşam kalitesini arttırmaya yönelik hedeflerin gerçekleşmesine yönelik hareket planı tasarlanmasına yönelik bir koçluk yaklaşımıdır (Barniç, 2018:26).

Son yıllarda önem kazanan yaşam koçluğu kişinin istediği yaşam biçimine ve hedeflerine ulaşmak için koç ile danışan arasında sağlanan planlı bir gelişim ilişkisidir. Yaşam koçluğunda danışan ile koç arasındaki ilişki çok önemlidir ve ikisi arasında bir ortaklığa dayanmaktadır. Yaşam koçluğu genel olarak kişinin anlamlı ve net hedefler belirlemesinde, hedeflerinin kendi değer ve vizyonuna uygun şekilde tespit edilmesinde, belirlediği bu hedeflere doğru etkili adımlar atarak ilerlemesinde ve kişisel nitelik ve yeteneklerinin daha iyi hale gelmesinde en etkili süreçtir (Öz, 2013: 27). Yaşam koçluğu ülkemizde giderek önem kazanmaktadır.

7.2. Eğitim/Öğrenci Koçluğu

Öğrenci Koçluğu olarak da adlandırılan eğitim koçluğu; öğrencilerin akademik başarılarını arttırmak amacıyla öğrenci ile koç arasında kurulan bir ilişkidir. Öğrenci koçluğunun amacı; danışmanlık yapılan öğrenciyi hedeflerine doğru yönlendirmek, onu

şimdiki durumda motive etmek ve bu süreçte yaşadığı zorluk ve engellerle baş etmesini sağlamaktır. Öğrenci koçu, öğrencinin hedeflerine ulaşmasını destekler, öğrenme motivasyonunu arttırır, öğrencinin akademik çabalarını sonuca ulaştırmasını sağlarken ihtiyaç duyduğu becerileri de geliştirir (Kalçık, 2017:54).

Öğrenci koçluğu aynı zamanda öğrenim hayatlarının büyük bir bölümünü sınavlara hazırlanarak geçiren öğrencilerin istedikleri başarıya ulaşabilmeleri için zekanın dışında ihtiyaç duyduğu hedef belirleme, zamanı yönetme, gelecek planı yapma, karar verme, stres faktörleriyle baş etme, olumlu düşünme gibi becerileri kazanmasında ve öğrencilerin gerçek potansiyelini en üst düzeye çıkararak istedikleri hedefe en hızlı şekilde ulaşmalarının sağlandığı bir süreçtir. Öğrenci koçu bu süreçte öğrenciye fikir vermez, danışmanlık, öğretmenlik, ebeveynlik veya arkadaşlık yapmaz. Onu pozitif tarafta tutarak cevaplara ve gelecek potansiyeline ulaşmasını sağlamaya yönelik sorular sorar. Öğrencinin sorulan sorulara kayıtsız kalamayacak olan beyni, cevabı düşünmeye başlar. Odaklanarak düşünme onun cevabı bulmasına yardım eder (Aktuğ ve diğerleri, 2017:123). Eğitim koçluğunun sayesinde öğrencinin motivasyonunda ve ders çalışma potansiyelinde artış sağlanarak konsantrasyon ve özgüvende belirli oranda artış yakalanabilir. Öğrenci kendisini kontrol altında ve dengede tutarak ders programını daha düzenli hale getirebilir ve oluşan bir probleminin çözümü için koçundan destek alabilir. Bunun yanı sıra sınav kaygısını azaltabilir ve aile içi iletişimdeki sorunlara çözüm yaratarak yaşadığı stresi kontrol altında tutabilir (Çetin, 2018:112).

Öğrenci Koçluğunun Öğrencilere katkılarını özetleyecek olursak:

- Güçlü ve zayıf yönlerini keşfetmelerine yardımcı olur,
- Önceliklerine uygun hedefleri belirleyerek gerekli adımları atmalarına olanak sağlar,
- Gerçekte ne istediğinin farkına varmasını sağlar,
- Etkili ve doğru iletişim kurmalarına yardımcı olur,
- Değişime uyum sağlama yeteneği gelişir,
- Sorumluluk duygusunu geliştirerek daha kolay inisiyatif almayı sağlar,
- Potansiyeli ortaya çıkararak fark edilmeyen yeni becerilerin ortaya çıkmasını sağlar,

- Liderlik becerilerinin gelişimi sağlanır,
- Sınav kaygısının üstesinden gelmelerine yardımcı olur,
- Belirsiz durumlarla daha kolay başa çıkma yeteneği gelişir,
- Artan farkındalık ile birlikte kendilerini daha rahat hissetmelerini sağlar,
- Kendi öz değerlerinin farkında olup doğru seçimler yapılmasına olanak sağlar (Aktuğ ve diğerleri, 2017:125).

Ülkemizde son yıllarda giderek artan eğitim/öğrenci koçluğu birçok okulda uygulanmaya da başlamıştır. Belirli sayıdaki öğrencilerin belirli bir koçu olmakta ve okuldaki sisteme koçlar da dahil edilmektedir.

7.3. Takım Koçluğu

Takım koçluğu, ortak hedef için bir araya gelmiş takımların, benzerliklerini ve farklılıklarını ortaya koyarak motivasyon içerisinde hareket etmelerine ve amaçlarına ulaşmalarına yardım sağlayan bir süreçtir (Aktuğ ve diğerleri, 2017:135). Aynı zamanda kurum içerisindeki takımların daha uyumlu çalışmalarını, birlikte gelişmelerini, daha başarılı sonuçlar elde etmelerini sağlayacak bir yaklaşımdır. Takım koçluğu programı süresince takım üyeleri yaratıcı çözümler üretme ve uygulama becerisi elde ederler. Dolayısıyla (Uyar ve Bayraktaroğlu, 2010:33);

- Takımlar birlikte daha etkin ve verimli çalışmaya başlarlar,
- Yaratıcılık düzeyi artar,
- Var olan kaynaklar ile ilgili farkındalık artar ve daha etkin kullanılmaya başlanır,
- İç çatışmaların nedenleri belirlenip önlem alınır,
- Ortak hedefler belirlenerek hedefe kilitlenirler,
- Takım üyeleri birbirlerini daha iyi tanırlar,
- Takım ruhu ve birliktelik oluşur,

Birlikte gelişim gözlenir ve yeni bakış açıları kazanılır

7.4. Performans Koçluğu

İş dünyasında rekabet, nitelikli personelin varlığına, çalışanların bilgi, yetenek ve becerilerini yaratıcı bir şekilde uygulayabilmelerine ve bununla birlikte müşterilere en kaliteli ve uygun hizmeti sunma yetkinliklerine bağlıdır. Rekabet üstünlüğü

sağlamak adına farklılığı oluşturan insani değerler oldukça önemlidir. Bu önem tüm organizasyonlar için etkili bir performans yönetimi sistemi kurmayı zorunlu kılmaktadır. Bu açıdan bakıldığında performans koçluğu müşterinin istenilen performansa ve belirli hedeflere ulaşması için içinde bulunduğu engelleri fark etmesini sağlamak ve kendi kendisine bu engelleri nasıl ortadan kaldıracacağını öğrenmesine yardımcı olmaktadır.

Performans koçluğu, mevcut durumun ortaya koyulması ve hedeflerin belirlenmesi ile başlar. Belirlenen hedefler kişilerin elde etmeyi istediği sonuçları tanımlar. Hedefler, performans planlanması, değerlendirme ve gelişme için oldukça önemlidir.

Motivasyon, performans koçluğu çalışmalarında oldukça önemli bir konudur. Kişiler hedeflerini ve bu hedeflerin kendisi için önemini anlayabilir ama bu hedefleri gerçekleştirmek için gerekli adımları da atmak zorundadır. Söz konusu birey performans konusunda eksiklerini düzeltmek için gerekli farkındalığa sahip olmuş olabilir fakat yeterli düzeyde motive olamamışsa boşa zaman harcamış olacaktır.

Bireylerin beklenen performansları aşağıdaki nedenlerden dolayı düşük olabilir:

- Beceri ve bilgi yetersizliği
- İstenilen hedefin ulaşılmasına engel olan davranışlar,
- Zamanı etkin ve doğru kullanmama,
- Yetersiz motivasyon,
- Kişisel nedenler, yaşam dengesinin bozulması, bağımlılık sorunları, aile içi huzursuzluk gibi sorunlar,
- İş yoğunluğu,
- İsteki mutsuzluk, rekabet, kıskançlık, çatışmalı ilişkiler.

Performans koçluğu düşük performans nedenlerinin tespiti, yeniden değerlendirme yapılarak zaman planlamasını ve eğer gerekiyorsa atılması gereken adımların düzenlenmesine imkan tanımaktadır (Aktuğ ve diğerleri, 2017:117).

7.5. Yönetici Koçluğu

Yönetici koçluğu profesyonel hedeflere ulaşmak ve kişisel gelişimi arttırmak amacıyla birey tarafından istenilen yönetsel davranış becerilerini arttırmaya yönelik

bir çalışmadır (Barutçu ve Özbay, 2009). Aynı zamanda yönetici koçluğu bireylerin ve grupların hayat kalitesini arttırarak buldukları yerden ulaşmak istedikleri yere varmalarına destek olmaktadır (Öz, 2013:28).

Yönetici koçluğu yöneticinin güçlü ve zayıf yönlerini keşfetmesi, yetkinlik ve becerilerinin geliştirilmesi, gelişimine engel olan sorunları fark edip etkili çözümler üretmesini, kısa ve uzun vadeli kurumsal hedefleri gerçekleştirmesini, performansını üst seviyeye taşımaya yönelik kişiye özgü bir gelişim sürecidir (Langley, 2000).

7.6. İlişki Koçluğu

Kelime anlamı olarak ilişki “İki şey arasındaki karşılıklı bağ, münasebet ve temas” anlamına gelmektedir (www.tdk.gov.tr). Bireyin hayatında isteyerek veya istemeyerek ilişki halinde olduğu birçok şey olduğunu düşünürsek, bireyin bunlar arasında kurmuş olduğu her türlü bağın da zaman içerisinde içinden çıkılmaz bir hal alması ve karmaşa haline gelmesi muhtemel bir sonuçtur. Bu bağlamda ilişki koçluğunu tanımlamak gerekirse; bireyin özel ve iş yaşamı içerisinde ilişkili olduğu kişilerle daha sağlıklı bağlar kurabilmesine, kişinin kendisine dışarıdan bakabilmesine ve bu sayede ilişkilerinde kendisine düşen sorumlulukları ve ihtiyaç duyduğu gelişim alanlarını bulabilmesine yardımcı olan ve destekleyen bir süreçtir (Sola Unitas İlişki Koçluğu Eğitimi, 2017).

Koçluk türlerinden sonra koçluğun kariyer sürecindeki yerini daha ayrıntılı inceleyelim.

8. KARIYER KOÇLUĞU

Kariyer sözcüğünün değişik kaynaklarda farklı anlamları olsa da konumuz ile ilgili anlamı bireyin mesleki niteliğinin akademik açıdan çeşitli derece ve katmanlar düzeyinde sınıflara yükselmesidir. Günlük dilde kariyeri sadece iş yaşamıyla sınırlarken, daha geniş açıdan baktığımızda sürecin daha eğitim yıllarından başladığını söyleyebiliriz. Erken başlayan bu süreç aslında yaşamımız boyunca ileri yaşlara kadar süren bir konu olmaktadır (Öner, 2002). Bu açıdan değerlendirildiğinde kariyer koçluğu, çalışma hayatının erken dönemlerinden başlayarak kişilere ilgi ve yeteneklerini tanıma imkanı sağlayarak bireysel farkındalıklarını arttırmalarına olanak sağlar. Bireylerin karar verebilme becerisinin artmasıyla daha iyi kariyer planı

yapmalarına ve bunun üzerine seçtikleri meslekte mutlu olmalarına yardımcı olur (Çetin, 2008:121). Kariyer koçluğu kişilerin yetkinlik düzeyleri konusunda farkındalığını arttırmalarına, harekete geçmek için cesaretlenmelerine ve hedeflerine ulaşmak için ihtiyaç duydukları yol haritasının oluşmasına yardımcı olur. Kariyer koçu bu süreçte yapmış olduğu işin amacına sahip çıkabilen, içsel motivasyonu oldukça yüksek, her iki tarafın da kazanacağı ilişkilere inanan, devamlı gelişim, ilerleme ve aktarım yeteneklerine sahip olan ve hayatı kaliteli yaşama amacına sahip kişilerdir (Voss, 2002:10).

Kariyer koçluğunun amacına bakıldığında ise kişilerin kariyer seçimleri ve kariyer hedeflerine ulaşmaları için uygun eylem planının yapılmasına, harekete geçilmesine ve bu yönde adımların devam etmesine yönelik profesyonel destek sağlamaktır.

Bu süreçte:

- Danışanın kariyer konusunda farkındalık ve bilgi düzeyinin artırılması,
- Kariyer hedeflerinin netleştirilmesi,
- Yetkinliklerin neler olduğu konusunda farkındalığın artırılması,
- Edinilen farkındalık ile gerekli olan adımların atılması için cesaret kazanılması,
- Kariyerde öngörülen dönüşüm ve gelişim için gerekli olan hareket planlarının belirlenmesi ve aksiyona dönüşmesi gerçekleştirilir.

Kariyer koçluğundan;

- ✓ Eğitim ve öğrenim hayatına yeni başlayanlar ve sürdürenler,
- ✓ Okuldan mezun olup iş yaşamına yeni başlayacak olanlar,
- ✓ Mevcut işlerinde değişime ve/veya dönüşüme ihtiyaç duyanlar,
- ✓ İş değiştirmek veya farklı bir alana geçmek isteyenler,
- ✓ İş hayatına ara verdikten sonra tekrar geri dönmeyi planlayanlar,
- ✓ Kendilerine en uygun iş veya ortamı arayanlar,
- ✓ Emeklilik sonrası çalışmak isteyenler yararlanabilmektedir (Uyar ve Acar, 2012).

Günümüzde koçluk uygulamalarının kariyer sürecindeki yeri ve önemi gittikçe artmaktadır. Bu nedenle koçluğun kariyer sürecindeki yerini daha ayrıntılı olarak inceleyeceğiz.

9.KOÇLUĞUN KARIYER SÜRECİNDEKİ YERİ

Ülkemizde son yıllarda giderek önem kazanan ve özellikle resmi gazetede yayımlandıktan sonra meslek olarak kabul edilen koçluğun kariyer sürecindeki yeri henüz yeni gelişmeye başlamıştır. Başlarda yaşam koçluğu ve öğrenci koçluğu adı altında çalışılan kariyer hedefleri ve amaçları artık ayrı bir konu olarak da ele alınma gereksinimi içine girmiştir. Çünkü özellikle üniversite öğrencilerinin kariyer kararı vermeleri sürecinde yaptıkları seçimlerin hayatlarında önemli bir kısmı kapladığı gözlenmiştir. Öğrencilerin hayatları için bu kadar önemli olan bir kararı alırken kendilerini iyi tanımaları, kendi yeteneklerini keşfetmeleri ve hedeflerini doğru belirlemeleri gerekir. Bu açıdan doğru kariyer kararları almak oldukça zor ve önemli bir süreçtir (Işık, 2014). Özellikle okul yaşamından iş yaşamına geçiş döneminde olan öğrencilerin kariyer kararı vermeleri, kariyer planlamalarını yapmaya çalışmaları, kariyer seçeneklerini değerlendirmeleri, iş başvuruları yapıp pozisyonların kendilerine uygunluğunu test etmeleri için birtakım araştırmalar yapmaları gerekmektedir. Son sınıf öğrencilerinin fizyolojik ve psikolojik yapılarını da tam olarak koruyabilmeleri adına bu dönemde kariyer hedeflerini ve potansiyellerini doğru değerlendirip bu konularla ilgili bilgi toplama, araştırma yapma, kendilerini doğru değerlendirme, planlarını uygulamaya geçebilme gibi uygulamalarında psikolojik desteğe olan ihtiyaçları göze çarpmaktadır. Bu ihtiyaç göz önüne alındığında profesyonel koçluk desteği tam geçiş döneminde olan öğrenciler için oldukça yararlı olacaktır. Çünkü biliyoruz ki koçluk; bireylerin karar verebilme becerisinin artmasıyla daha iyi kariyer planı yapmalarına ve bunun üzerine seçtikleri meslekte daha mutlu olmalarına yardımcı olmaktadır (Çetin, 2008:121). Literatür incelendiğinde kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri yüksek olan öğrencilerin kendileri için doğru meslek seçimi yapabildikleri ve meslek açısından gelişimsel dönemlerini başarıyla tamamlayabildikleri görülmüştür (Ziebell, 2010; Rogers ve Creed, 2011). Ziebell (2010) tarafından üniversite öğrencileri üzerinde yapılan araştırmada kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri yüksek olan üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlık

düzelelerinin düşük ve kariyer olgunluk düzelelerinin de yüksek olduğu bulunmuştur. Bu açıdan da değeriendirildiğinde üniversite son sınıf öğrencilerinin kendilerini doğru tanıyıp keşfedebilmeleri, kariyer hedeflerini belirleyebilmeleri, kariyer fırsatları ile ilgili doğru kararlar verebilmeleri ve kendileri için en uygun mesleki gelişim aşamalarını seçebilmeleri için kariyer kararı verme yetkinlik düzelelerini belirlemek bir gerekliliktir. Aynı şekilde üniversite öğrencilerinde kariyer stresini de doğru yönetebilmelerine destek vermek son yılların dikkat çekici konularından biri haline gelmiştir. Yapılan çalışmalarda kariyer stresini yönetmek konusunda kariyer yardımcı alan öğrencilerin problem çözme becerilerinin geliştiği, özgüvenlerinin arttığı, iş hayatına geçiş sürecinde daha az zorluk yaşadıkları ve daha az psikolojik sorun yaşadıkları bildirilmiştir (Broderick, 2003:13; Piquart, Juang ve Silbereisen, 2003:342). Hem kariyer yetkinlik kararı hem de kariyer stresi konusunda koçluk uygulamaları esnasında yapılacak olan çalışmalar ve verilecek ev ödevleri öğrencilerin kişisel performanslarını arttıracak ve kariyer konusundaki gelişimlerini hızlandıracaktır. Günümüzde literatür değeriendirildiğinde koçluğun kariyer kararı yetkinliği ve kariyer stresi üzerindeki etkisinin incelendiği çalışma bulunmadığı görülmekte ve bu alanda kontrollü çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu alanda çalışma yapılabilmesi ile ilgili en büyük problem koçluk yapan kişinin bu alandaki yetkinliğinin belirlenip belirlenmemesi ve etik ihlallerdir.

10.DÜNYADA VE ÜLKEMİZDE KOÇLUK

Koçluk dünyada 1990'lı yıllarda giderek yaygınlaşmış ve kısa süre içerisinde popüler bir meslek haline gelmiştir. Koçluk sektörünün gelişmesiyle birlikte koçluk eğitimi veren okullar ve enstitüler ortaya çıkmaya başlamıştır. 1995 yılında Thomas Leonard tarafından eğitim veren koçluk okullarının birleştirilmesiyle koçlar için kar amacı gütmeyen profesyonel bir oluşum başlatmak adına Uluslararası Koçluk Federasyonu (International Coaching Federation) kurulmuştur. Dünya'nın en büyük koçluk topluluğu olan ICF kapsamında koçluk standartları oluşturulmuş, koçluğun ve koçların etik kuralları düzenlenmiş ve koç yetiştiren okullara akreditasyon şartları getirilerek koçluğun profesyonel olarak yasal ve bilimsel çerçevesi netleştirilmiştir.

ICF akreditasyonuna sahip olan koçluk okulları ve eğitim kurumlarına ek olarak koçluk çalışmalarının ulusal bir dernek altında Türkiye'de yürütülmesi adına Ekim

2010'da Koçluk Platformu Derneği (KPD) kurulmuştur. KPD koçluğun akılcı, bilimsel ve özgün bir zeminde gelişmesi ve ilerlemesi için çalışmalarını sürdürmüştür. ICF Türkiye ve KPD'nin koçluğun ulusal meslek standartlarını belirlemeye ve yönelik olarak sürdürdüğü çalışmalar, Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun (MYK) da katkı ve onayıyla profesyonel olarak koçluk hizmeti veren meslek uzmanı, uluslararası meslek kriterlerine göre “seviye 6” ile tanımlanmış ve 29 Haziran 2013 tarihli, 28692 sayılı Resmi Gazete yayını ile koçluk mesleği resmi olarak kabul edilmiştir (Resmi Gazete. (2013; Çetin, 2008:95).

Resmi gazete ile resmi olarak kabul edilen “Profesyonel koç” ünvanını alabilmek için ICF'in akredite ettiği koçluk sertifika programlarından birini bitirmek gerekmektedir. Eğitim içerikleri ICF tarafından belirlenen alanları kapsamaktadır. Dünyada kabul görmüş üç farklı koçluk ünvanı vardır. Bu ünvanların ilki olan ACC'ye (Associate Certified Coach) sahip olmak için 100 saatlik koçluk hizmeti vermek gerekmektedir. Ayrıca PCC (Professional Certified Coach) ya da MCC (Master Certified Coach) seviyesinde profesyonel bir koçtan 10 saatlik mentorluk hizmeti alınması gerekmektedir. Alınan eğitimlerle birlikte artan yetkinlik düzeyine bağlı olarak 750 saatini doldurmuş olan profesyonel koçlara PCC, 2.500 saat ve üzeri koçluk deneyimine sahip olan profesyonel koçlar MCC seviyesine sahip olabilmektedir. 2020 tarihi itibarıyla ICF'e kayıtlı dünyada toplam 19.093 adet ünvanlı profesyonel koç bulunmaktadır. Kayıtlı profesyonel koçların 9599 tanesi ACC, 8453 tanesi PCC ve 1041 tanesi MCC ünvanlarına sahiptir. Türkiye'ye gelindiğinde ise toplam 195 kayıtlı profesyonel koç'un 66 tanesi ACC, 109 tanesi PCC ve 20 tane MCC ünvanına sahiptir (www.icfturkey.org; Şenocak ve diğerleri, 2017). Ben de çalışmanın yürütücüsü olarak ACC ünvanına sahip uluslararası sertifikalı bir profesyonel koç olarak çalışmalarımı sürdürmekteyim.

11. YÜKSEKÖĞRETİMDE KARIYER KOÇLUĞU UYGULAMALARI

,Üniversitelerde öğrencilerin kariyerlerine yönelik çalışmalar yirminci yüzyılın ilk döneminde Amerika Birleşik Devletleri'nde başlamıştır (Herr, 2001). Daha sonraki dönemlerde üniversite öğrencilerine yapılan kariyer müdahaleleri birçok farklı uygulama ile devam etmiştir. Örneğin Oliver ve Spokane (1988) yaptıkları çalışmada

sınıf ortamında yapılan kariyer müdahalelerinin öğrencilerin kariyer planlama sürecinde etkili olduğunu bulmuştur. Falsom ve Reardon (2003) uygulanan 38 farklı müdahale çeşidinden 34'ünün öğrencilerin kariyer süreçlerine olumlu etkide bulunduğunu ortaya koymuştur. Baldwin (1998) yılında 154 öğrenci ile yürüttüğü araştırmasında “kariyer gelişim” dersini alan öğrencilerin mesleki benlik düzeyleri ve kariyer yetkinlik beklenti seviyelerinde artış olduğunu ortaya koymuştur. Ülkemizde üniversite öğrencilerinin kariyerlerine yönelik yapılan çalışmalar incelendiğinde oldukça az sayıda çalışma olduğu belirlenmiştir. Üniversitelerde kurulan kariyer merkezleri bu çalışmaların başlangıcı olarak görülebilir. Kariyer müdahaleleri amacıyla Türkiye’de kurulan kariyer merkezlerinin ilk örnekleri Ortadoğu Teknik Üniversitesi ve Bilkent Üniversitesindeki uygulamalardır (Zeren ve diğerleri, 2017). Ünal (2013) tarafından yapılan bir çalışmada yükseköğretimlerdeki kariyer gelişim merkezleri batılı ülkelerle karşılaştırılmış ve çalışmalarının benzer olduğu; farklı olarak ise batılı ülkelerde her üniversitede kariyer gelişim merkezinin bulunduğu belirlenmiştir. Başka bir çalışmada ülkemizde bulunan kariyer merkezleri değerlendirilmiş ve 110 üniversitedeki kariyer merkezlerinden sadece 24 tanesinin aktif olarak çalıştığı bilgisine ulaşılmıştır (Yoğun, 2013). Sonuç olarak tüm çalışmalar değerlendirildiğinde üniversitelerde kurulan kariyer merkezlerinin hepsinin güncel olmadığı, faaliyetlerin kuruma göre farklılık gösterdiği, işlevlerinde belirsizlikler yaşandığı ve kariyer merkezi sayılarının yetersiz olması gibi ortak sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir (Zeren ve diğerleri, 2017). Bütün bu sorunların giderilmesi ve kariyer merkezlerinin her üniversitede kurularak faaliyete geçirilmesi konusunda 2018 yılında cumhurbaşkanlığından bir açıklama yapılmış ve Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi’nden kariyer merkezleri için üç yeni hizmet gündeme gelmiştir. Bu hizmet kapsamında üniversitelere “Üniversite Kariyer Merkezleri Kitabı”, “Yetenek Kapısı” ve “Kariyer Planlama Dersi Örnek Müfredatı” konularında ortak bilgiler ulaştırılmış ve destek sağlanmaya başlanmıştır. Böylece ortak olarak yönetilen merkezlerin oluşması hedeflenmiştir (www.cbiko.gov.tr). Yani ülkemizde yükseköğretimde yeni başlayan Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Kariyer Merkezleri dışında bazı üniversitelerde bulunan kariyer merkezleri son zamanlarda faaliyetlerinde artışa geçmişler ve sistemi kurmaya çalışmaktadırlar. Bunların yanı sıra mentorluk adı altında bu tarz uygulamalar yapılırsa da koçluk uygulamaları şeklinde bir sistemin ise

henüz bulunmadığı dikkat çekmektedir. Günümüzde bazı lise dönemlerinde okullarda koçlar bulunmaya başlasa da bu koçların unvan ve yeterlilikleri ile ilgili bilimsel bir veri yoktur. Lise ve üniversite dönemlerinde mesleğine başlama sürecinde veya kariyer planlamasında zorluk çeken öğrenciler rehberlik danışma merkezleri veya psikologlara yönlendirilmektedir. Bazı kurum ve kuruluşlarda veya iş yerlerinde alana yeni başlayan öğrenci ve stajyerlere mentorlük yapan ve bir koç gibi yardımcı olan bireyler bulunmaktadır. Gelecekte kariyer merkezlerinin faaliyetlerinin artacağı ve ortak bir tema ile hareket edecekleri ve koçların da mesleki rehberlik alanlarında daha çok hizmet vereceği öngörülmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KARİYER KOÇLUĞU UYGULAMALARININ ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARİYER KARARI YETKİNLİĞİ VE KARİYER STRESİ DÜZEYLERİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ: İZMİR KATİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

1.ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Araştırmanın amacı kariyer koçluğu uygulamalarının üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinliği ve kariyer stres düzeylerine etkisinin incelenmesidir. Özellikle son zamanlarda ülkemizde öğrencilerin gelecekleri için doğru kariyer kararı verme sürecinde sıkıntılar yaşadıkları ve bu konuda stresli oldukları görülmektedir. Üniversite öğrencilerinin kendilerini yeterli derecede tanımamaları, kendilerine uygun hedefler belirleyememeleri ve hedeflerine ulaşmak noktasında yaşadıkları güçlükler göz önüne alındığında kariyerlerini daha gerçekçi bir şekilde belirleyebilmeleri ve bu süreçteki stres düzeylerini kontrol altında tutabilmeleri amacıyla geliştirilecek olan koçluk programlarına ihtiyaç duyulmaktadır. Koçluk programları ve uygulamaları ile birlikte üniversite öğrencilerinin beklentilerine ve hedeflerine uygun bir kariyer seçerek bu süreci daha olumlu bir şekilde yönetmeleri sağlanacaktır. Ayrıca koçluk uygulamaları ve programlarının üniversite öğrencilerinin kariyer kararı vermelerindeki ihtiyacı büyük ölçüde karşılayacağı düşünülmektedir.

2.ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Çalışmanın evrenini 2018-2019 eğitim-öğretim yılında İzmir Katip Çelebi Üniversitesi İşletme Bölümünde okuyan öğrenciler oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini 2018-2019 eğitim-öğretim yılında İzmir Katip Çelebi Üniversitesi İşletme Bölümünde okuyan son sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Öğrencilerin seçiminde kolayda örnekleme metodu tercih edilmiştir. Kolayda örnekleme, evren içerisinden seçilecek olan örneklemin araştırmacı tarafından herhangi bir kesiminin belirlenerek

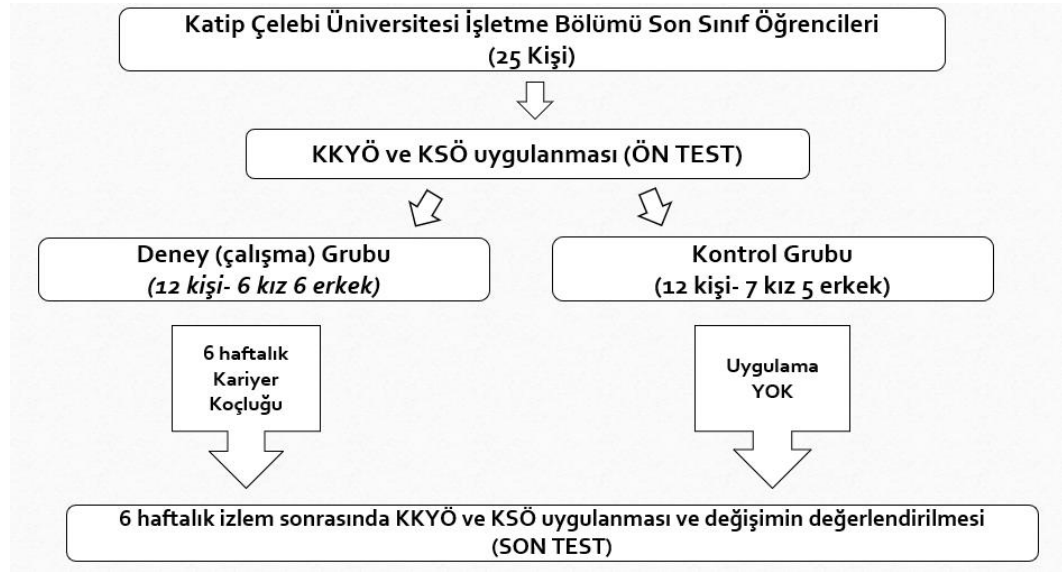
çalışmaya alındığı tesadüfi olmayan örnekleme çeşididir. Gelişigüzel örnekleme de denilen kolayda örnekleme yönteminde veriler evrenden en hızlı, en kolay ve en ekonomik şekilde toplanmaktadır (Haşiloğlu ve diğerleri, 2015). Ülkemizde yapılan araştırmaların %90'ında kolayda örnekleme yönteminin tercih edildiği belirlenmiştir (Kurtuluş, 2004). Bu çalışmada kolayda örnekleme yönteminin seçilmesinin sebepleri örneklemin ulaşılabilirliği ve zaman kısıtlamasının olmasıdır. Kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak yapılan bu çalışmada son sınıf öğrencilerine araştırma hakkında bilgi verilerek, kariyer kararı yetkinlik ölçeği ve kariyer stres ölçeği uygulanmıştır. Ölçeklerin uygulanmasından sonra öğrencilerle ön görüşme yapılarak araştırmanın ayrıntıları, içeriği, süresi, oturumlara devam etmenin önemi hakkında genel bilgi verildikten sonra öğrencilerin arasından gönüllülük esasına dayanarak deney ve kontrol grupları oluşturulmuştur. Çalışmaya katılmak istemeyen 1 öğrenci araştırma dışında tutulmuştur. Araştırmaya deney grubu için 12 (6 kız 6 erkek) ve kontrol grubu için 12 (7 kız 5 erkek) kişi olmak üzere toplam 24 kişi alınmıştır. Araştırmaya katılım tamamen gönüllülük esasına dayanarak oluşturulduğu için de araştırmacılardan ön görüşme esnasında sözlü onam alınmıştır.

Deney grubundaki öğrencilere araştırmacı tarafından geliştirilen ve her biri 60 dakika olmak üzere 14 Mayıs-18 Haziran 2019 tarihleri arasında 6 haftalık bir kariyer koçluk programı uygulanmıştır. Kontrol grubundaki öğrencilere herhangi bir uygulama yapılmamıştır.

3.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu çalışma kariyer koçluğu uygulamalarının üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinliği ve kariyer stres düzeylerine etkisinin incelendiği yarı deneysel bir araştırmadır. Çalışmamızda öntest-sontest kullanılarak kontrol gruplu karışık desen kullanılmıştır. Araştırmada bağımsız değişken koçluk uygulamaları, bağımlı değişkenler ise kariyer kararı yetkinliği ve kariyer stresi olarak belirlenmiştir. Çalışmamızda farklı zamanlarda yapılan ölçümler hem deney hem kontrol grubuna uygulanmıştır.

Çalışmamızdaki uygulamalar kapsamında Kariyer Kararı Yetkinliği Ölçeği ve Kariyer Stres Ölçeği kullanılmıştır. Aşağıdaki şekilde yöntem ayrıntılı olarak gösterilmiştir.



3.1. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Sosyodemografik Form: Araştırmacı tarafından hazırlanan, çalışmaya katılacak olan öğrencilerin sosyodemografik bilgilerini elde etmek amacıyla yapılan anket şeklinde bir formdur.

Kariyer Kararı Yetkinlik Ölçeği (KKYÖ): Taylor ve Betz (1983) tarafından geliştirilen ve 25 sorudan meydana gelen ölçek, üniversite öğrencilerinin kariyer kararları ile ilgili karar verme yetkinliklerinin düzeylerini ölçmeyi amaçlamaktadır. Ölçeğin maddeleri ‘Hiç güvenmiyorum’, ‘Güvenmiyorum’, ‘Çok az güveniyorum’, ‘Güveniyorum’, ‘Çok güveniyorum’ olmak üzere 5’li likert tipindedir. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları Ulaş ve Yıldırım (2016) tarafından yapılmıştır. Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda ölçeğin 5 faktörlü olduğu bulunmuş; iki yarı test güvenirliği de incelenmiş ve Cronbach Alpha= .95 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin 5 faktörlü alt boyutları şu şekildedir: a) Kendini doğru bir şekilde değerlendirme, b) Mesleklerle ilgili bilgi toplama, c) Hedef belirleme, d) Gelecek için plan yapma, e) problem çözme davranışlarını içermesidir.

Kariyer Stres Ölçeği (KSÖ): Choi ve arkadaşları (2011) tarafından üniversite öğrencilerinin kariyerleri ile ilgili stres düzeyini ölçmek amacıyla oluşturulmuştur.

Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları Özden ve Berk (2017) tarafından yapılmıştır. Ölçek, toplam 20 maddeden ve “kariyer belirsizliği”, “bilgi eksikliği”, “iş bulma baskısı” ve “dışsal çatışma” olmak üzere 4 alt boyuttan meydana gelmektedir. Ölçeğin maddeleri “*Hiç katılmıyorum (1)*” ile “*Tamamen katılıyorum (5)*” arasında değişen 5’li Likert tipindedir.

3.2. Kariyer Koçluğu Uygulamaları

Bu çalışmada deney grubunu oluşturan ve gönüllülük esasına göre seçilmiş olan 12 öğrenciye her bir seansı 60 dakika olmak üzere toplam 6 seans kariyer koçluğu uygulamaları yapılmıştır. Seanslar her hafta bir seans olmak üzere gerçekleştirilmiştir. Seanslar araştırmacı tarafından İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde gerçekleştirilmiştir. Uygulanan seansların içerikleri araştırmacı tarafından Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi temel alınarak hazırlanmıştır. Deney grubuna uygulanan ve 6 seans süren koçluk uygulamalarının kuramsal temelleri ve uygulamalarda kullanılan bazı teknikleri ayrıntılı olarak açıklayacak olursak:

3.2.1.Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi Temelli Kariyer Koçluğu Uygulamalarının Hazırlanışı

Üniversite öğrencilerine yönelik kariyer koçluğu uygulamaları hazırlanırken bu konuda daha önce yapılmış olan sosyal bilişsel kariyer teorisi temelli çalışmalar incelenmiş (Işık, 2010) ve literatür taramaları sonucunda konu ile ilgili uzmanlardan da bilgi alınarak 6 seanslık bir program meydana getirilmiştir. Program hazırlanırken hem kariyer kararı yetkinlik ölçeğinin hem de kariyer stres ölçeğinin alt boyutları dikkate alınarak profesyonel koçluk teknikleri de eklenerek seanslar yapılandırılmıştır. Seansların içeriğinde oturumlar dışında da verilecek ödevler planlanmış, bu ödevlerin öğrencilerin, kariyer gelişimlerinde etkili rol oynayacağı düşünülmüştür. Bu çalışmada seanslar planlanırken öğrencilerin kariyer kavramı hakkında farkındalık kazanmaları, meslekler hakkında bilgi edinmeleri, kendilerini doğru tanıyabilmeleri, hedef belirleyebilmeleri, plan yapabilmeleri ve olası problemlerin çözümü hakkında fikir üretebilmeleri konularına odaklanılmıştır. Seansların yapıları ve yararlanılan koçluk teknikleri ayrıntılı şekilde aşağıda verilmiştir.

3.2.2.Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi Temelli Kariyer Koçluğu Uygulamalarında Seansların Yapısı

1.Seans: Giriş ve Tanışma

Programın ilk 60 dakikalık seansında danışanla ayrıntılı olarak tanışma sağlanmış, program ve süreç genel hatlarıyla anlatılmıştır. Koçluğun ne olduğu, hedeflerimiz ve bu sürecin nasıl işleyeceği ayrıntılı şekilde konuşulmuş, koçluk uygulamaları esnasındaki kurallar danışana sözleşme formu verilerek anlatılmış, sözleşme yapılmıştır (Ek 2). “Kariyer, meslek ve iş nedir?” tanımları üzerinde konuşularak, tanımlar ve aradaki farklar üzerinde durulmuş danışanın farkındalık kazanması sağlanmıştır (Ek 3). Danışan için iyi bir kariyerin ne ifade ettiği konuşularak danışanın zihninde bir meslek veya kariyer hedefi olup olmadığı saptanmıştır (Ek 4). Bu konular konuşulduktan sonra danışanın seanslar sonucunda ne elde etmek istediği veya sürecin ona neler kazandırmasını beklediği ile ilgili netleştirme yapılarak bunu nasıl anlayacağı üzerinde beklentileri belirlenmiştir (Ek 5). Bir sonraki hafta yapılacak olan görüşmede ele alınacak olan konulardan kısaca bahsedilerek (yaşam amacı, misyonu, ilgi, beceri ve değerler); yaşam amacı belirleme ödevi verilmiştir (Ek 6). Seansın sonunda genel değerlendirme yapılmış, seansın nasıl geçtiği ile ilgili danışandan geri bildirim istenmiş, danışanın rahatsız olduğu bir konu olup olmadığı sorularak seans kapatılmıştır.

2. Seans: Kendini Doğru Değerlendirme Çalışmaları

Programın ikinci 60 dakikalık seansında ilk seansın değerlendirmesi yapılarak, danışanın aklına takılan veya netleşmeyen durumların açıklaması yapılmıştır. Danışanla kendini doğru değerlendirmenin danışan için ne anlama geldiği ve kendisini doğru değerlendirildiğini nasıl anlayacağı sorularak kendini doğru değerlendirmenin doğru kariyer seçimi için önemi ele alınmıştır. İlk seansta verilen yaşam amacı ödevi danışanın vizyonu açısından da değerlendirilerek ileride yapacağı kariyer seçimleri ile ilişkisi hakkında değerlendirme yapılmıştır. Danışana ilgi, yetenek ve değer kavramları ile ilgili ayrıntılı bilgi verilmiştir (Ek 7). Danışanın ilgileri, yetenekleri ve değerlerinin neler olduğu; bunların kariyer seçimindeki rolleri üzerine konuşularak danışandan ilgi, yetenek ve değerlerini belirleyip listelemesi istenmiştir. Danışanın geçmişinde yaşadığı kişisel başarılarının neler olduğu sorulmuş, bu başarılarının onu

nasıl etkilediği, ona neler hissettirdiği ve bu başarıları hangi özelliği ile elde ettiği üzerinde durulmuştur (Ek 8). Bu çalışma ile danışanı cesaretlendirme sağlanmış, danışanın farkındalık kazanmasına katkıda bulunulmuştur. Son olarak danışanın kendini daha iyi değerlendirebilmesini sağlamak amacıyla danışana “Swot Analizi” ve “Johari Penceresi” uygulaması yapılmıştır (Ek 9 ve Ek 10). Swot analizi ile danışanın güçlü ve zayıf yönleri belirlenerek, şu an içinde bulunduğu durumda istediği kariyere ulaşmak için sahip olduğu fırsatların ve ona engel olabilecek tehditlerin neler olduğu belirlenmiş, Johari Penceresi uygulaması ile ise kişinin öz farkındalığının artırılması amaçlanmıştır. Seansın değerlendirmesi yapılarak, seansın nasıl geçtiği ile ilgili danışandan geri bildirim istenmiş, danışanın rahatsız olduğu bir konu olup olmadığı sorularak seans kapatılmıştır.

3.Seans: Meslekler ile İlgili Bilgi Toplama

Programın üçüncü 60 dakikalık seansında ikinci seansın değerlendirmesi yapılarak danışanın kazanımları değerlendirilmiştir. Danışanın hangi kişilik tipine sahip insanlarla aynı şartlarda çalışmak istediğinin ve danışanın mesleki kişilik tipinin belirlenmesi amacıyla “Altıgen Parti Oyunu Egzersizi” uygulanmıştır (Ek 11). Altıgen parti oyunu egzersizinden elde edilen sonuçlarla birlikte danışandan ilgi, yetenek ve değerlerini yeniden listelemesi istenmiştir (Ek 12). Ardından danışandan onu mutlu edecek ve en etkili şekilde çalışmasını sağlayacak çalışma şartları ile ilgili konuşulmuştur (Ek 13). Danışanın ilerideki çalışma hedeflerinin daha net şekilde belirlenmesi amacıyla hedef belirleme ve listeleme egzersizi uygulanarak, danışanın çalışmak istediği pozisyonun ne olduğu, bu pozisyonun hangi sorumlulukları gerektirdiği konusunda alternatif bakış açıları tartışılmıştır. Danışanın çalışmak istediği pozisyondaki hedefleri, çalışmak istediği şehir ve ülkenin hangisi olduğu ele alınmıştır. Danışandan bir sonraki seansa kadar birinci seansta yazdığı kariyer tercih listesindeki meslekler ile ilgili bilgi edinmesi ve çevresinde mesleği yapan birilerinin olup olmadığına bakarak o kişilerle çalışma koşullarını konuşması ve meslekle ilgili ayrıntılı bilgi edinmesi istenerek, ödevi yaptıktan sonra tekrar aynı kariyer tercihi listesini doldurarak gelmesi istenmiştir (Ek 14). Tüm bu bilgiler ışığında danışanın ilgi, yetenek, değerleri, güçlü ve zayıf yönleri Altıgen Parti Oyunu’na göre ortaya çıkan mesleki tipleri, ileride çalışmak istediği ortamlar tekrar ele alınarak seans özetlenmiştir. Seans sonunda seans değerlendirmesi yapılarak, seansın nasıl geçtiği ile

ilgili danışandan geri bildirim istenmiş, danışanın rahatsız olduğu bir konu olup olmadığı sorularak seans kapatılmıştır.

4. Seans: Hedef Belirleme ve Plan Yapma

Programın dördüncü 60 dakikalık seansında üçüncü seansın değerlendirmesi yapılarak o seansta verilen ödevler incelenmiş ve danışanın kazanımları değerlendirilmiştir. Dolaylı öğrenme ödevinin kontrolü yapılırken kariyer listesinde bu süreçte bir değişiklik olup olmadığı sorgulanmış ve bir değişiklik var ise yeni kariyer listesi tekrar ele alınarak nedenleri üzerinde durulmuştur. Böylece danışanın yeni kariyer tercih listesi netleştirilerek bu liste sonucunda ortaya çıkan mesleği elde etmek için danışanın nelere ihtiyacı olduğu ele alınmıştır. Bu noktada danışanın geçmişteki kişisel başarılarına atıfta bulunulmuş, cesaretlendirme yöntemi ile geri bildirim verilmiştir. Danışan ile hedef belirlemenin ne olduğu ve etkili hedef belirlemenin ipuçları konuşulmuş, danışana SMART tekniği uygulanmıştır (Ek 15). SMART uygulamasına göre danışanın hedefe ulaşabilmek için yapması gereken adımlar planlanarak, danışanın kısa, orta ve uzun vadeli hedefler koyabilmesi konusu ele alınmıştır (Ek 16). Seansın sonuna gelirken danışana hayalindeki işi somutlaştırabilmesi için egzersiz ödevi verilmiştir. Seans sonunda seans değerlendirmesi yapılarak, seansın nasıl geçtiği ile ilgili danışandan geri bildirim istenmiş, danışanın rahatsız olduğu bir konu olup olmadığı sorularak seans kapatılmıştır.

5. Seans: Problemlerin Çözümü, Özgeçmiş Oluşturma ve İş Görüşmesi Hazırlığı

Programın beşinci 60 dakikalık seansında dördüncü seansın değerlendirmesi yapılarak o seansta verilen ödev ayrıntılı olarak konuşulmuş, danışanın hayalindeki işi elde ettiğinde on yıl sonra neler yapacağı ve kendini nerede gördüğü değerlendirilmiştir. Bu süreçte danışanın karşısına çıkabilme ihtimali olan problemlerin olası çözümleri ele alınmış ve bu noktada neleri yapabilir şeklinde alternatif bakış açıları çalışılmıştır. Böylece danışana problemlerini çözme konusunda kazanım sağlanması amaçlanmıştır. Yine aynı danışanın iyi bir özgeçmiş oluşturabilmesi için nelere dikkat etmesi gerektiği (Ek 17) ve başarılı iş görüşmeleri için nelere ihtiyacı olduğu ele alınmıştır. Öğrencilerin alanı ile ilgili onlara yöneltilebilecek örnek mülakat soruları danışanlara yöneltilmiş (Ek 18) ve rol oynama

tekniki ile danışanın heyecan, kaygı ve panik gibi durumları değerlendirilerek, eksik yönleri çalışılmıştır. Seans sonunda seans değerlendirmesi yapılarak, seansın nasıl geçtiği ile ilgili danışandan geri bildirim istenmiş, danışanın rahatsız olduğu bir konu olup olmadığı sorularak seans kapatılmıştır.

6. Seans: Sonuç ve Değerlendirme

Programın sonuncu 60 dakikalık seansında seansların genel bir değerlendirmesi yapılarak danışanın kazanımları ele alınmıştır. Danışan ile programın nasıl geçtiği, beklentilerinin karşılanma düzeyi ve şu anki stres düzeyi konuşularak birinci seansta belirlenen hedeflere ulaşıp ulaşılmadığı değerlendirilmiştir. KKYÖ ve KSÖ'nin tekrar doldurulması rica edilerek seans sonlandırılmıştır.

3.2.3.Kariyer Koçluğu Uygulamalarında Kullanılan Etkinlik ve Teknikler

Seansların planlanması ve programın hazırlanması aşamasında etkinliği kanıtlanmış bazı teknik ve etkinliklerden yararlanılmış, bu teknik ve etkinlikler aşağıda kısaca özetlenmiştir.

3.2.3.1. Altıgen Parti Oyunu Egzersizi

Altıgen Parti Oyunu Egzersizi, Holland tarafından tipoloji kuramını temel alarak oluşturulmuş bir etkinliktir. Holland, tüm iş yerlerini araştırdıktan sonra bir işin size sunacağı temelde altı tane insan-çevre ilişkisi olduğunu belirtmiştir. Öğrenciler bu etkinlik sayesinde gerçekçi, araştırmacı, gelenekçi, sanatçı, girişimci ve sosyal alt tiplerden hangisinin kendisine en çok uygun olduğunu belirlemekte ve bu alt tipe göre uygun olan meslekleri öğrenmektedir (Bolles, 2017: 158).

3.2.3.2. Swot Analizi

SWOT analizi öğrencilerin güçlü ve zayıf yönlerini belirleyerek dış dünyadaki tehdit ve fırsatların da neler olduğuna ilişkin somut veriler görebilmelerini sağlamak amacıyla uygulanan bir tekniktir. Bu analizi uygularken öğrencilerin beyin fırtınası tekniğini kullanarak olabilecek tüm koşulları geniş şekilde düşünmesi ve kaleme alması istenir. Kariyer planlama aşamasında SWOT analizi oldukça yararlı bir tekniktir ve sistematik bir yaklaşımla ve bir koç ile birlikte yapılması olabilecek tüm

durumların ayrıntılı değerlendirilmesini sağlayarak, etkinliğini arttırabilir. (Aktuğ ve diğerleri, 2017:159)

3.2.3.3. Johari Penceresi

Johari Penceresi; kişisel gelişim, kişiler arası ilişkiler, öz farkındalık, grup dinamiği oluşturma, gruplar arasındaki ilişkiler için yararlanılan bir tekniktir. Psikolog Harry Ingham ve Joseph Luft tarafından geliştirilen bu teknik özellikle kendi öz farkındalığımızı kazanabilmemiz amacıyla oluşturulmuştur. Teknik öğrencilerin kendi öz farkındalığını kazanmalarını amaçlarken bir yandan da öğrencilerin kendileri hakkında bildikleri ve bilmedikleri şeyler olduğunu da düşünerek kişinin kendisine temelde iki farklı açıdan bakmasına yardımcı olur. Bu iki farklı açıyı; 1. Başkalarının bizimle ilgili bildikleri veya bilmedikleri. 2. Bizim kendimizle ilgili bildiklerimiz ve bilmediklerimiz şeklinde ifade etmek mümkündür (Şahin, 2012: 4). SWOT analizi ve Johari Penceresi teknikleri ile öğrencilerin kariyer gelişim sürecinde dikkate değer gelişme göstermeleri sağlanmış ve kariyerleri ile ilgili farkındalık oluşturmaları desteklenmiştir.

3.2.3.4. SMART Uygulaması

Paul J. Meyer'in hedef özelliklerini belirlemede kullandığı SMART tekniğinden öğrencilerin hedefleri ile ilgili değerlendirmeler yapılabilmesi için yararlanılmıştır. Özellikle hedef belirleme aşamasında yararlanılan bu teknik ile ilgili aşamalar şu şekilde özetlenebilir (Çetin, 2018: 149-150);

S (Specific): Hedefin belirgin ve açık olması.

M (Measurable): Hedefin ölçülebilir olması.

A (Achievable and Attainable): Hedefin zor; ancak ulaşılabilir olması.

R (Realistic and Relevant): Hedefin birey için gerçekçi ve anlamlı olması.

T (Time Phased): Hedefin zaman bazlı olması.

3.2.3.5. Rol Oynama Tekniğiyle İş Görüşmesine Hazırlanma

İş görüşmeleri, işverenler ile üniversite mezunlarının bir araya geldikleri önemli süreçlerdir ve bu süreci yaşamadan önce rol oynayarak hazırlanmak öğrenciler için önemli bir kazanım olacağı düşünülmektedir. Bu amaçla psikolojide imajinasyon çalışmaları şeklinde de geçen rol oynama tekniğinde, hayal etmenin ötesinde rolleri canlandırarak tiyatro biçiminde karşılıklı diyalog halinde oynamak söz konusudur. Rol oynama tekniği için iş görüşmelerinde en sık sorulan sorular araştırılmış ve bunların içinden en çok sorulabilecek on soru seçilmiştir. Karşılıklı diyalog şeklinde bu sorular rol oynanarak çalışılmıştır.

3.2.3.6. Özgeçmiş Yazma

Özgeçmiş bir öğrencinin işverenleri etkileyebileceği ilk kaynak olduğu için oldukça önemlidir. Bu amaçla öğrencilerin özgeçmiş hazırlarken nelere dikkat etmeleri gerektiği ve özgeçmişin işe alım sürecindeki önemine değinilmiştir. Bu araştırmada öğrencilerle internette var olan örnek özgeçmiş formları incelenmiş, öğrencilerle formların eksik yönleri veya nasıl yazılsa daha iyi olabileceği tartışılmış ve etkili bir özgeçmişte dikkat edilmesi gerekenler (Örneğin; ters kronolojiyle yazılması, gereksiz bilgilerden kaçınılması...vb.) ele alınmıştır. Ayrıca öğrencilerin şu anki özgeçmişleri ile örnek özgeçmiş formları karşılaştırılarak eksik yönler belirlenmiştir. En son olarak çalışmamızda öğrencilerin özgeçmişlerini hangi internet sitelerinde yayınlayarak iş arama sürecine başlayacakları planlanmıştır.

4.ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Kariyer koçluğu uygulamalarının üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve kariyer stres düzeylerine etkisinin incelenmesi amacıyla yapılan bu çalışmada test edilecek olan hipotezler:

H1: Kariyer koçluğu uygulanarak müdahale edilen deney grubundaki öğrencilerin Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları, kariyer koçluğu uygulanmayan kontrol grubundaki öğrencilerin kariyer kararı yetkinlik ölçeğinden aldıkları puanlardan daha yüksektir.

H2: Kariyer koçluğu uygulanarak müdahale edilen deney grubundaki öğrencilerin kariyer stres düzeyleri, kariyer koçluğu uygulanmayan kontrol grubundaki öğrencilerin kariyer stres düzeylerinden daha düşüktür.

5.VERİLERİN ANALİZİ VE YORUMLANMASI

Çalışmamızda elde edilen verilerin istatistiksel analizleri SPSS 23.0 veri analiz programı kullanılarak yapılmıştır. İstatistiksel analize başlamadan önce verilerin doğruluğu ve normalliğe uygunluğu varyans homojenliği testi (Levene's Test) kullanılarak ölçülmüştür. Bununla birlikte deney ve kontrol gruplarının Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği ve Kariyer Stresi Ölçeklerinin öntestleri açısından bir fark olup olmadığına belirlemeye yönelik t testi kullanılmıştır. Araştırmanın hipotezlerine yanıt aramak amacıyla toplanan veriler, karışık araştırma desenine (split-plot) uygun olacak şekilde, deneysel olarak yapılan koçluk uygulaması bağımsız değişken, ön-test puanları ortak değişken (covariate) son-test puanları bağımlı değişken olarak alınarak kovaryans analizi (ANCOVA) yapılmıştır. Kategorik veriler 'n ve %' ile sürekli veriler ortalama ve standart sapma şeklinde özetlenmiştir. Yapılan analizlerin sonuçlarında $p < 0,05$ istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

6.BULGULAR

Araştırmaya İzmir Katip Çelebi Üniversitesi İşletme Bölümünde okuyan son sınıf öğrencilerinden yaşları 22 ile 26 yaş arasında olan 13 kız (%54,2), 11 erkek (%45,8) olmak üzere toplam 24 öğrenci katılmıştır. Tüm öğrencilerin yaş ortalaması $23,5 \pm 0,83$ olarak bulunmakla birlikte erkeklerle kızların yaş ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$). Gruplar deney ve kontrol grupları açısından değerlendirildiğinde kontrol grubundaki öğrencilerin 7 kız 5 erkek oldukları; deney grubundaki öğrencilerin ise 6 kız, 6 erkek oldukları bulunmuştur. Deney ve kontrol grupları yaş ve cinsiyet açısından karşılaştırıldığında gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$). Olguların gruplara göre yaş ve cinsiyet dağılımları Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1: Deney ve Kontrol Grubundaki Öğrencilerin Yaş ve Cinsiyet Dağılımları

Yaş	Deney Grubu		Kontrol Grubu	
	Erkek (n=6)	Kız (n=6)	Erkek (n=5)	Kız (n=7)
22	1 (%8,3)	-	-	-
23	2 (%16,7)	3 (%25)	3 (%25)	3 (%25)
24	3 (%25)	3 (%25)	1 (%8,3)	3 (%25)
25	-	-	-	1(%8,3)
26	-	-	1 (%8,3)	-

Tüm gruptaki öğrencilerin sosyodemografik veriler bakımından değerlendirilmesi amacıyla ailelerinin gelir düzeyleri incelendiğinde 1 (%4.2) ailenin 1500 TL ve altında gelire sahip olduğu, 16 (%66.7) ailenin 1500-5000 TL arasında bir gelire sahip olduğu ve 7 (%29.2) ailenin 5000 TL ve üzerinde bir gelire sahip olduğu belirlenmiştir. Ailelerin gelir düzeyleri bakımından deney ve kontrol grubundaki öğrenciler karşılaştırıldığında deney grubundaki öğrencilerden 1 ailenin düşük sosyoekonomik düzeyde, 7 ailenin orta sosyoekonomik düzeyde ve 4 ailenin yüksek sosyoekonomik düzeyde oldukları; kontrol grubundaki öğrencilerden 9 ailenin orta sosyoekonomik düzeyde, 3 ailenin de yüksek sosyoekonomik düzeyde oldukları belirlenmiştir. Bu açıdan gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>.05$). Ayrıntılar Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2: Deney ve Kontrol Grubundaki Öğrencilerin Gelir Düzeylerinin Dağılımı

Gelir Düzeyi	n	%
1500 TL altı	1	4,2
1500-5000 TL arası	16	66,7
5000 TL ve üzeri	7	29,2

Tüm gruptaki öğrenciler annelerinin eğitim düzeyleri bakımından incelendiğinde ilkökul mezunu olan anne sayısının 8 (%33.3), ortaokul mezunu olan anne sayısının 6 (%25), lise mezunu olan anne sayısının 7 (%29.2) ve önlisans mezunu olan anne sayısının 3 (%12.5) olduğu belirlenmiştir. Öğrenciler babalarının eğitim

düzeyleleri bakımından incelendiğinde ilkokul mezunu olan baba sayısının 5 (%20.8), ortaokul mezunu olan baba sayısının 7 (%29.2), lise mezunu olan baba sayısının 5 (%20.8), önlisans mezunu olan baba sayısının 6 (%25) ve lisans mezunu olan baba sayısının 1 (%4.2) olduğu belirlenmiştir. Gruplar anne ve baba eğitim düzeyleri bakımından karşılaştırıldığında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>.05$). Anne baba eğitim düzeyleri Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3: Tüm Gruptaki Öğrencilerin Anne-Baba Eğitim Düzeyleri

<i>Eğitim Düzeyleri</i>	Anne		Baba	
	n	%	n	%
İlkokul	8	33,3	5	20,8
Ortaokul	6	25	7	29,2
Lise	7	29,2	5	20,8
Önlisans	3	12,5	6	25
Lisans	-		1	4,2

Tüm grup anne meslekleri açısından incelendiğinde ev hanımı olan anne sayısının 17 (%70.8), emekli olan anne sayısının 3 (%12.5), özel sektörde çalışan anne sayısının 3 (%12.5), memur olarak çalışan anne sayısının 1 (%4.2) olduğu saptanmıştır. Baba meslek grupları açısından tüm grup incelendiğinde 11 (%45.8) babanın serbest meslek yaptıkları, 7 (%29.2) babanın emekli olduğu, 4 (%16.7) babanın memur olarak çalıştığı, 1 (%4.2) babanın bankacı olduğu ve 1 (%4.2) babanın çiftçi olduğu saptanmıştır.

Deney ve kontrol grubundaki öğrencilerin aynı evreni temsil edip etmediğini değerlendirmek amacıyla varyansların homojenliğini gösteren Levene's Test yapılmış ve bu teste göre hem kariyer kararı yetkinlik beklentisi ($p=.787$, $p>.05$), hem kariyer stresi ($p=.294$; $p>.05$) değişkeni açısından varyansların homojen olduğu görülmüştür.

Deney ve Kontrol gruplarının Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi ve Kariyer Stresi Ölçeklerinden aldıkları puanların normal dağılıma sahip olup olmadıklarını gözlemek amacıyla çarpıklık katsayıları incelenmiştir (Tablo 4). Buna göre deney grubu için $KKYB = .35$ ve $Kariyer Stresi = -.49$ değerleri elde edilmiş, Kontrol grubu

için ise KKYB= -.25 ve Kariyer Stresi=-.03 değerleri elde edilmiştir. İlgili literatür incelendiğinde bu değerlerin +1.0'dan büyük ve -1.0'dan küçük olmaması normal dağılım için önemli bir göstergedir (Leech, Barrett ve Morgan, 2005). Yani yapılan incelemede ölçeklerin puanlarının normal dağılım gösterdiği gözlenmiştir.

Tablo 4: Deney ve Kontrol Gruplarının Çarpıklık Değerleri

	Deney grubu	Kontrol grubu
KKYB	.35	-.25
Kariyer Stresi	.49	-.03

Deney ve kontrol gruplarının Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği ve Kariyer Stresi Ölçeği'nden elde edilen değerlerin parametrik testlerin temel varsayımlarını karşılayıp karşılamadıkları sorgulanmış ve bu amaçla deney ve kontrol gruplarının Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi ve Kariyer Stresi ölçeklerinin ön testlerinden elde edilen ölçümlerinden aldıkları puanlar t-testi yapılarak karşılaştırılmıştır. Elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, deney ve kontrol grupları arasında kariyer stresi açısından anlamlı bir fark olmadığı ($p=.114$; $p>.05$) görülmekle birlikte kariyer kararı yetkinlik beklentisi açısından ise her iki grup arasında anlamlı bir fark görülmektedir ($p=.02$; $p<.05$). Buna göre grupların ortalamaları incelendiğinde kontrol grubunu oluşturan öğrencilerin deney grubu öğrencilerine nazaran kariyerlerine ilişkin alacakları kararlarda kendilerini daha yetkin hissettikleri görülmektedir.

Tüm öğrencilerin cinsiyete göre kariyer kararı yetkinlik beklentisi ön testinden aldıkları puanların farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla bağımsız örneklem için t testinden yararlanılmış ve kadın ve erkek öğrencilerin kariyer kararı yetkinliği açısından gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir ($t= 0,584$, $p>0,05$). Aynı şekilde tüm öğrencilerin cinsiyete göre kariyer stresi ön testinden aldıkları puanların farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla bağımsız örneklem için t testinden yararlanılmış ve kadın ve erkek öğrencilerin kariyer stresi açısından gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir ($t= 0,182$, $p>0,05$). Tüm öğrencilerin cinsiyete göre kariyer kararı yetkinlikleri son testinden aldıkları puanların farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla bağımsız

örneklem için t testinden yararlanılmış ve kadın ve erkek öğrencilerin kariyer kararı yetkinliği son testi açısından gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir ($t=-0,542$, $p>0,05$). Aynı şekilde tüm öğrencilerin cinsiyete göre kariyer stresi son testinden aldıkları puanların farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla bağımsız örneklem için t testinden yararlanılmış ve kadın ve erkek öğrencilerin kariyer stresi son testi açısından gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir ($t=-0,556$, $p>0,05$).

6.1. Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeğine İlişkin Bulgular

Çalışmamızın birinci hipotezi “Deney grubu öğrencilerine uygulanan kariyer koçluğu uygulamasının, kontrol grubu öğrencilerine nazaran kariyer kararı yetkinliği beklentisi düzeyi üzerinde arttırıcı bir etkiye sahip olacaktır.”

Deney ve kontrol gruplarının Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeğinden aldıkları toplam puanların deney grubundaki öğrencilerle yapılan kariyer koçluğu süreci sonrasında değişip değişmediği incelenmiş ve sonuçlar Tablo 5’de gösterilmiştir.

Tablo 5: Deney ve Kontrol Gruplarının KKYBÖ Ön-test ve Son-test Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

		Deney Grubu (n=12)		Kontrol Grubu (n=12)	
		\bar{x}	S	\bar{x}	S
KKYBÖ	Ön Test	78	13,8	93	15,3
	Son Test	112	8,5	97	16,5

Tablo 2 incelendiğinde, deney grubunun Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeğinden aldığı öntest puan ortalaması 78 puan iken yapılan kariyer koçluğu deneysel işlemi sonrasında sontest puanının 112 puana yükseldiği belirlenmiştir. Kontrol grubunun KKYBÖ puan ortalaması ise ön testte 93; son testte 97 puan olarak belirlenmiştir. Deney ve kontrol grubundaki öğrencilerin KKYBÖ’nden aldıkları öntest ve sontest puanlarının ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı bir diğer deyişle deney grubundaki öğrencilere uygulanan kariyer koçluğu sürecinin öğrencilere olumlu etkisinin olup olmadığını belirleyebilmek amacıyla tek yönlü kovaryans testi uygulanmış ve yapılan kovaryans analizi sonucunda KKYBÖ puan ortalaması deney grubu için 116,62 ($\pm 3,12$) iken kontrol grubu için 92,62 ($\pm 3,12$)

olarak bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla Ancova analizi sonuçları değerlendirilmiş ve bulgular Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6: Deney ve Kontrol Gruplarının KKYBÖ Öntest-Sontest Puanlarına İlişkin Kovaryans Analizi (ANCOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p	Partial Eta Squared (PES)
KKYBÖ	1650,87	1	1650,87	16,17	,001	,435
Ön Test						
Grup	2681,05	1	2681,05	26,26	,000	,556
Hata	2143,71	21	102,08			
Toplam	267873	24				

Tablo 3 incelendiğinde, KKYBÖ öntest puanları ortak değişken (covariate) olarak kontrol altına alındığında, yapılan deneysel uygulama (kariyer koçluğu) öğrencilerin kariyer kararı yetkinlik beklentisini arttırmada etkili olmuştur [$F_{(1-21)}=26,26$; $p=.000<.005$]. Aynı satırın PES değerine bakıldığında %55 düzeyinde bir etki büyüklüğü olduğu görülmektedir. Bu noktadan hareketle, üniversite öğrencilerine uygulanan kariyer koçluğu programının öğrencilerinin kariyer kararı yetkinliği beklentisi düzeyini %55 oranında arttırarak olumlu olarak etkilediği söylenebilir.

6.2. Kariyer Stresi Ölçeğine İlişkin Bulgular

Çalışmamızda bir diğer hipotez “Deney grubu öğrencilerine uygulanan kariyer koçluğu uygulamasının, kontrol grubu öğrencilerine nazaran duydukları kariyer stresi düzeyleri üzerinde azaltıcı bir etkiye sahip olacaktır.”

Deney ve kontrol gruplarının Kariyer Stresi Ölçeğinden aldıkları toplam puanların deney grubundaki öğrencilerle yapılan kariyer koçluğu süreci sonrasında değişip değişmediği incelenmiş ve sonuçlar Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7: Deney ve Kontrol Gruplarının KSÖ Ön-test ve Son-test Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

		DENEY GRUBU		KONTROL GRUBU	
		\bar{x}	S	\bar{x}	S
KARİYER STRESİ	Ön Test	61,08	3,25	51,53	4,76
	Son Test	26,91	1,61	44,33	6,08

Tablo 4 incelendiğinde, deney grubunun Kariyer Stresi Ölçeğinden aldığı öntest puan ortalaması 61,08 puan iken yapılan kariyer koçluğu deneysel işlemi sonrasında sontest puanının 26,91'e indiği belirlenmiştir. Kontrol grubunun KSÖ puan ortalaması ise ön testte 51,53; son testte 44,33 puan olarak belirlenmiştir. Deney ve kontrol grubundaki öğrencilerin Kariyer Stres Ölçeğinden aldıkları öntest ve sontest puanlarının ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı bir diğer deyişle deney grubundaki öğrencilere uygulanan kariyer koçluğu sürecinin öğrencilere olumlu etkisinin olup olmadığını belirleyebilmek amacıyla tek yönlü kovaryans testi uygulanmış ve yapılan kovaryans analizi sonucunda KSÖ puan ortalaması deney grubu için 25,068 ($\pm 4,38$) iken kontrol grubu için 46,18 ($\pm 4,38$) olarak bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla Ancova analizi sonuçları değerlendirilmiş ve bulgular Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8: Deney ve Kontrol Gruplarının KSÖ Öntest-Sontest Puanlarına İlişkin Kovaryans Analizi (ANCOVA) Sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p	Partial Eta Squared (PES)
Kariyer Stresi Ön Test	665,78	1	665,78	3,06	,095	,127
Grup	2381,41	1	2381,41	10,95	,003	,343
Hata	4565,8	21	217,41			
Toplam	37511	24				

Tablo 5 incelendiğinde, KSÖ öntest puanları ortak değişken (covariate) olarak kontrol altına alındığında, yapılan deneysel uygulama (kariyer koçluğu) öğrencilerin kariyer stresini azaltmada etkili olmuştur [$F_{(1-21)}=10,95$; $p=.003<.005$]. Aynı satırın PES değerine bakıldığında %34 düzeyinde bir etki büyüklüğü olduğu görülmektedir. Bu noktadan hareketle, üniversite öğrencilerine uygulanan kariyer koçluğu

programının öğrencilerin kariyer stresi düzeyini %34 oranında azaltarak, olumlu olarak etkilediği söylenebilir.

6.3. Kariyer Koçluğu Uygulamaları Yapılan Öğrencilerin Uygulama Esnasındaki Yaşantılarına İlişkin Değerlendirmelerine Yönelik Bulgular

Kariyer Koçluğu yapılan 12 öğrenciye her seansın sonunda o seans esnasındaki duygu, düşünce ve elde ettiği kazanımları sözel olarak sorularak uygulama esnasındaki yaşantılarına ilişkin bulgular ‘söylem analizi tekniği’ ile analiz edilmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2005). Söylem analizleri doğrudan söylem oluşturma süreci olarak değerlendirilmektedir. Diğer sosyal araştırma türleri ile benzer şekilde bu analiz çeşidinde de “veriler”, “analiz” ve “analiz sonuçları” oldukça önemlidir. Söylem analizinin malzemesini yazılı, sözlü veya sözsüz içerikler oluşturmaktadır. Söylem analizinde amaç elde edilen verileri yorumlamak ve anlamlandırmaktır. Belirli bir soruya net bir cevap aramak yerine ortaya koyulan duygu ve düşüncüyü belirlemek ve bu verileri tarih ve içinde bulunulan bağlam kapsamında değerlendirmek söylem analizinin temelini oluşturur (Elliot, 1996; Sözen, 1999). Söylem analizinde veri toplamada genellikle görüşme tekniği uygulanmaktadır. Görüşme esnasında toplanan veriler analizi okuma/sınıflandırma, yorumlama ve yapılandırma süreçlerini içermektedir. Söylem analizinin veri çözümleme işlemlerine ait çeşitli görüşler bulunmaktadır. Bu görüşlerden ilki söylem içerisinde bulunan dilin yapısına ve özelliklerine bakmak diğeri ise söylem içerisindeki baskın-dominant temaya bakmaktır (Baş ve Akturan, 2008:33). Çalışmada bu amaçla kariyer koçluğu seanslarında ortaya çıkan baskın temalar belirlenmeye çalışılmıştır.

Söylem analizi tekniğinin yanı sıra öğrencilerin cevaplarının iç geçerliği ve güvenilirliğini arttırabilmek için öğrencilerin kendi ifadelerinden doğrudan alıntılar da çalışmaya eklenmiştir.

İlk oturuma katılan çalışma grubu öğrencilerinin sorulan soruya verdikleri cevaplar analiz edildiğinde ‘kariyer, meslek, kariyer farkındalığı, kariyer kararım, hayat amacım’ kelimelerini daha sıklıkla kullandıklarından yola çıkılarak öğrencilerin cevaplarının 2 ana tema etrafında toplandığı belirlenmiştir:

- 1. Meslek, iş ve kariyer kavramları hakkında bilgi edinme ve bu kavramların kariyer süreciyle olan ilişkisi hakkında farkındalık kazanma (n=10).**

Örneğin; “Aynı meslek grubuna sahip kişilerin farklı kariyerlere sahip olabileceğini tam olarak düşünmemiştim.”, “Kendi kariyerimin nasıl olacağı ile ilgili düşünmemi sağladı.”, “Kariyerin meslekten ibaret olmadığını aksine uzun yıllar devam eden bir süreç olduğunu anlamış oldum.”, “Üniversiteden mezun olduktan sonra meslek seçiminin sadece bir başlangıç olduğunu asıl önemli olanın ise kariyerime yön vermek olduğunu fark ettim.”

2. **Yaşam amacı ve vizyon kavramlarının kariyer süreciyle olan ilişkisi hakkında farkındalık kazanma (n=8).** Örneğin; “Hayat amacımın (misyon) kariyer yolculuğuma etki eden önemli bir faktör olabileceğini düşünmemiştim.”, “Kariyer yolculuğumda en doğru adımları atabilmek için yaşam amacımın farkına varmam gerektiğini bilmek benim için çok değerli oldu.”, “Vizyonumu yani bu hayatı nasıl yaşamak istediğimi belirledikten sonra kariyer ile ilgili düşüncelerimi yeniden ele almam gerektiğini fark ettim.”.

İkinci oturuma katılan çalışma grubu öğrencilerinin sorulan soruya verdikleri cevaplar analiz edildiğinde ‘güçlü yönlerim, zayıf yönlerim, yetenek, ilgi, değerler, geçmiş başarılar, farkındalık’ kelimelerini daha sıklıkla kullandıklarından yola çıkılarak öğrencilerin cevaplarının 3 ana tema etrafında toplandığı belirlenmiştir:

1. **Kendini doğru değerlendirme, güçlü ve zayıf yönlerin farkında olma ve bu kavramların kariyer süreci ile olan ilişkisi hakkında farkındalık kazanma (n=11).** Örneğin; “Kendimle ilgili zayıf ve güçlü yönlerimi ilk kez bu kadar ayrıntılı düşündüm.”, “Kendimi doğru değerlendirmemin kariyerim için ne kadar önemli olduğunu fark etmiş oldum.”, “Kendimi doğru değerlendirebiliyor muyum diye düşündüm.”, “Kendimle ilgili bilmediğim şeyleri başka birinden duymak çok farklı bir duyguydu.”, “Kariyerim için hangi güçlü özelliklerimi kullanmam gerektiğinin artık farkındayım.”, “Swot analizi sayesinde hem kendimi daha iyi değerlendirme imkanı buldum, hem de beni nelerin beklediğini daha iyi anladım diyebilirim.”
2. **İlgi, yetenek ve değerler hakkında farkındalık kazanma (n=10).** Örneğin; “Bugün uzun süredir hiç yapmadığım bir şekilde kendimle ilgili düşünme fırsatı buldum”, “Değerlerim diye bir tanımı yapabilmek benim için çok ilginçti.”, “Değerlerimin hayatımdaki rolünü fark etmek beni hem şaşırttı hem de bilinçlendirdi.”, “Görüşmeden sonra istediğim kariyer ile ilgili yeteneğimin olup

olmadığını sorguladım.”, “Hiç ilgim olmayan bir alanda kariyer planları yapmış olduğumu anladım.”.

3. **Geçmiş başarılarla dair farkındalık kazanma ve bugünkü kariyer planına etkisini fark etme (n=7).** Örneğin; “Kafamdaki benle geçmişteki ben arasında gidip geldim.”, “Geçmişte hiç başarımla olmadığımı zannediyordum, aslında hayatta gerçekten başarılarım olmuş.”, “Başarıların sadece okul karnelerinden ibaret olduğunu sanırdım.”, “Geçmişteki başarılarımı fark ettiğimde neden tekrar yapmayayım ki diye düşündüm.”, “Eskiden başarmış olduklarımı görmek bana gelecekte yapmak istediklerimi yapmam için cesaret verdi.”,

Üçüncü oturuma katılan çalışma grubu öğrencilerinin sorulan soruya verdikleri cevaplar analiz edildiğinde ‘kariyer, kariyer hedefi, kariyer tercihi, kişiliğim, kişilik tipim’ kelimelerini daha sıklıkla kullandıklarından yola çıkılarak öğrencilerin cevaplarının 3 ana tema etrafında toplandığı belirlenmiştir:

1. **Kişilik tiplerinin belirlenmesi ve kişilik tiplerine uygun mesleklerle ilgili farkındalık kazanılması (n=11).** Örneğin; “Altıgen Parti Oyunu etkinliği ile ilk kez kişilik tipim ile ilgili bilgi edindim.”, “Etkinlik çok keyifliydi, hem eğlenip hem düşünme fırsatım oldu.”, “Kişilik tipi ile kariyer arasında böyle bir bağlantı olabileceğini hiç düşünmemiştim.”, “Kariyerimi şekillendirmemde artık kişilik tipimi de hesaba katacağım.”, “Kişilik tipime uygun meslekleri öğrenmek beni çok rahatlattı, bu çalışmaya iyi ki katılmışım diye düşündüm.”
2. **Kariyer tercihinde fiziki koşullar ve çalışma ortamının kariyer seçimi açısından öneminin ele alınması (n=9).** Örneğin; “Kişilik tipimle çalışma ortamının bağlantılı olacağını hiç düşünmemiştim.”, “Çevre koşullarının aslında bizi ne kadar etkileyeceğini fark ettim.”, “Bu programa başlamadan önce kafamdaki kariyer planının istediğim koşulları içermediğini fark ettim.”.
3. **Kariyer hedefleri ile ilgili bilgi toplama ve kariyer sürecine olan etkisini fark etme (n=7).** Örneğin; “Kişilik tipime uygun meslekleri nasıl araştırabileceğimi öğrenmiş oldum.”, “Kendime kariyer yolu çizebilmek için nereden başlamam gerektiğini fark ettim.”

Dördüncü oturuma katılan çalışma grubu öğrencilerinin sorulan soruya verdikleri cevaplar analiz edildiğinde ‘Kariyer hedefi, planlama, kariyer planı, hedef

belirleme' kelimelerini daha sıklıkla kullandıklarından yola çıkılarak öğrencilerin cevaplarının 2 ana tema etrafında toplandığı belirlenmiştir:

1. **Hedef belirlemenin kariyer sürecindeki önemi hakkında farkındalık kazanılması (n=10).** Örneğin; “Daha önce etkili ve doğru hedef belirlemeyi bildiğimi sanırken çok yanıliyormuşum.”, “Öğrendiğimiz Smart uygulaması hedef belirlemeye olan bakış açımı çok değiştirdi.”, “Hedef belirlemenin kariyerim üzerinde bu denli önemli bir yeri olduğunu bilmiyordum.”, “İstediğim kariyere giden yolun etkin hedef belirlemekten geçtiğini fark ettim.”, “Daha önce yaşadığım bazı başarısızlıkları eskiden hedef belirlemeden harekete geçtiğim için yaşadığımı düşünüyorum.”
2. **Etkili ve doğru plan yapmanın kariyer sürecindeki önemi hakkında farkındalık kazanılması (n=9).** Örneğin; “Planlama sürecimi kısa, orta ve uzun vadeli planlar şeklinde ayırmanın bana çok faydası oldu.”, “Hedef belirlemek kadar, hedefe uygun plan yapmanın ne kadar önemli olduğunu anlamış oldum.”, “Hedef belirlemenin ardından belirlediğim hedefe ulaşmak için plan yapmak atacağım adımları belirlememe yardımcı oldu.”

Beşinci oturuma katılan çalışma grubu öğrencilerinin sorulan soruya verdikleri cevaplar analiz edildiğinde ‘bakış açısı, alternatif kariyer planları, problemler, engeller, mülakat, özgeçmiş oluşturma, cv, iş görüşmesi, beyin fırtınası, pratik yapmak, heyecanlanma’ kelimelerini daha sıklıkla kullandıklarından yola çıkılarak öğrencilerin cevaplarının 4 ana tema etrafında toplandığı belirlenmiştir:

1. **Alternatif bakış açıları hakkında bilgi edinme (n=10).** Örneğin; “Hedeflediğim mesleğe ulaşmak için çalışırken başka kariyer yollarının da olduğunu öğrenmiş oldum.”, “Sadece bir kariyer yolunu seçmek zorunda olmadığımı bilmek beni rahatlattı.”, “Günümüzde sadece plan yapmak yetmiyor; aynı zamanda esnek olup konuya farklı açılardan da bakmak gerekiyormuş. Bu görüşme kariyerime farklı açılardan bakmamı sağladı.”
2. **Karşılaşılabilecek çeşitli problem ve engellerin ele alınması (n=9).** Örneğin; “Kariyer yolculuğumda karşıma çıkabilme ihtimali olan problemler hakkında bilgi sahibi olmak beni rahatlattı.”, “Karşılaştığım bir problemde hangi adımları atmam gerektiğini artık daha net biliyorum.”, “Yaptığımız beyin fırtınası ilerde

karşıma çıkabilecek problemler ve çözümleri hakkında farkında olmamı sağladı.”, “Görüşme sonrasında olası bir problemin çözümüne yönelik alternatif bakış açıları kazandım.”.

3. **İyi bir özgeçmiş oluşturmanın kariyer sürecindeki önemi hakkında farkındalık kazanılması (n=9).** Örneğin; “Görüşme sonrasında özgeçmişimdeki eksik noktaların farkına varmış oldum.”, “Belki de önceden başvurduğum işlere göndermiş olduğum CV yüzünden görüşmelere çağırılmadım.”, “CV deyip geçmemek lazım, bilmediğimiz ne kadar çok detay varmış.”
4. **Başarılı bir iş görüşmesi ve mülakat hakkında farkındalık kazanılması (n=10).** Örneğin; “Yapmış olduğumuz mülakat demosu çok heyecanlıydı.”, “Mülakat demosu sırasında eksik olduğum birçok özelliğimi keşfetme fırsatı buldum.”, “Mülakatlarda sandığımdan çok daha fazla heyecanlanıyordum bunu yeni farkettim.”, “Mülakat rol oynama tekniği sayesinde ciddi bir pratik yapma fırsatı yakaladık.”

Altıncı oturuma katılan çalışma grubu öğrencilerinin sorulan soruya verdikleri cevaplar analiz edildiğinde ‘kendini değerlendirme, farkındalık, güçlü yönlerim, zayıf yönlerim, kariyerim, ilgi ve yeteneklerim, kariyer hedeflerim, geleceğim, meslek tipim, kişilik tipim, meslek seçimi, alternatif kariyer yolu, hedef belirleme, özgüven, motivasyon, plan yapma, cv oluşturma, özgeçmiş, mülakat, iş görüşmesi, heyecanlanma, problemlerin çözümü, engeller’ kelimelerini daha sıklıkla kullandıklarından yola çıkılarak öğrencilerin cevaplarının 9 ana tema etrafında toplandığı belirlenmiştir:

1. **Kendini doğru değerlendirme (n=11).** Örneğin; “Güçlü ve zayıf yönlerimi öğrenmek kariyerim için büyük bir farkındalık sağladı.”, “İlgi ve yeteneklerimin meslek seçimi ve kariyer hedeflerimdeki rolünü bilmek farkındalığımı arttırdı.”, “Koçluk sürecine başlamadan önce kendimi iyi tanıdığımı zannederken ne çok bilmediğim yönüm olduğunu öğrenmek çok şaşırtıcıydı.”, “Sadece yaşam amacımı fark etmek bile görüşmelerden gerekli faydayı almamı sağladı diyebilirim.”
2. **Kariyer kavramı hakkında bilgi edinme (n=9).** Örneğin; “Özellikle meslek ile kariyer kavramları arasındaki farkı öğrenmek bile kariyer yolculuğuma

başlarken bana oldukça yararlı oldu.”, “İşletme mezunu bir öğrenci olarak edindiğim kariyer farkındalığı sayesinde kariyerime artık daha iyi yön verebileceğimi düşünüyorum.”, “Kariyer kavramı ve alternatif kariyer yollarını bilmek kariyerime farklı açılardan bakmamı sağladı.”, “Meslek sahibi olmak ile kariyer sahibi olmak çok farklı şeylermiş bunu şimdi daha iyi anlıyorum.”

3. **Alternatif kariyer yollarının değerlendirilmesi (n=10).** Örneğin; “Koçluk seanslarına başlamadan özel bir şirkette insan kaynakları departmanında çalışmayı planlarken şimdi baktığımda kamu kurumunda çalışmanın kendim için en doğru seçenek olduğunu fark etmek inanılmaz bir deneyim oldu”, “Sahip olduğum yetenek ve güçlü yönlerimi hangi meslekler için kullanabileceğimi artık biliyorum.”, “İtiraf etmem gerekirse görüşmelere başlarken bazı önyargılarım vardı; fakat şimdi baktığımda alternatif birçok kariyer yolu içerisinden kendim için en uygun olanı seçtiğimi görebiliyorum.”, “Benim için en büyük kazanım görüşmeler sonucunda önümde ciddi bir yol haritasına sahip olduğum diyebilirim.”
4. **Kariyer geleceği konusunda özgüven artması (n=10).** Örneğin; “Geçmişte yapmış olduğum başarıları hatırlamak bunları gelecekte de yapabileceğim konusunda bana ümit verdi.” , “Kendimi daha iyi tanımak ve kariyerim adına daha doğru adımları atacağımı biliyor olmak beni motive ediyor.”, “Önceden ne istediğimi bile bilmezken şuan kendime en uygun kariyer seçeneklerini bilmek kendime olan güvenimi arttırdı.”, “Güçlü yönlerim ile neden güçlü bir başlangıç yapmayayım ki diye düşündüm kendi kendime, sanırım hazırım.”, “Farkında olmadığım yönlerimi bilmenin beni çok daha güçlü yaptığımı düşünüyorum ve hedeflerime ulaşmak için atmam gereken adımları atmaya hazırım.”
5. **Mesleki kişilik tiplerinin meslek seçimine etkisinin değerlendirilmesi (n:11).** Örneğin; “Altıgen bahçe uygulaması çok eğlenceliydi, Özellikle bana uygun meslekler hakkında konuşmak harikaydı.”, “Şu ana kadar istediğimi sandığım mesleğin bana uygun olmadığını anlamama yardımcı oldu.”, “Kafamdaki eksik noktaların tamamlanması adına çok yararlı bir uygulama oldu. Artık meslek seçimi konusunda kafam çok daha net.”, “Muhasebe dersine duyduğum ilgiden dolayı önceden bu alanda ilerlemeyi düşünürken şimdi ikna etme ve iletişim yeteneklerimin daha ön plana çıktığının farkındayım ve pazarlama alanının

benim için çok daha keyifli olacağına eminim.”, “İstediğimi düşündüğüm meslek ile özelliklerim arasında bir bağlantı olmadığını fark etmek çok şaşırtıcı oldu, teşekkürler.”.

6. **Hedef belirleme ve plan yapabilmenin önemini anlama (n=12).** Örneğin; “Smart uygulaması etkin hedef belirleyebilme adına çok verimli oldu, sayenizde kariyerim için artık daha net adımlar atabileceğim.”, “Etkin hedef belirleyebilme becerileri sadece kariyerim için değil hayatımda önemli diğer konularda da istediklerime ulaşabilmek için en çok kullanacağım yöntemlerin başında gelecek.”, “Koçluk seanslarından önce hedef ve plan hakkında bu kadar farklı bilgiler edineceğim aklımın ucundan bile geçmezdi.”, Sadece bilmek yetmez onu uygulayabilmek de gerekli düşüncesi çok hoşuma gitti, sayenizde edindiğimiz farkındalıkları uygulayabilir hale geleceğiz.”, “Atacağım adımları adım adım planlamak beni oldukça motive etti.”
7. **İyi bir özgeçmiş hazırlayabilmek (n=8).** Örneğin: “Özgeçmişimdeki eskimiş fotoğrafımı hemen kaldıracağım.”, “CV’me koyduğum iş deneyimlerimin istediğim kariyer için uygun olmadığını fark etmemi sağladınız, teşekkür ederim.”, “Aslında herkesin bildiğini düşündüğü fakat fark edilmeyen birçok detayı yakalamış oldum. Mezun olduğum Üniversiteyi en üste yazmam gerektiğini fark etmem gibi.”, “Özgeçmişim üzerinde detaylı bir şekilde düşünme imkanım oldu, gereksiz bilgileri çıkartmış oldum.”
8. **Başarılı bir iş görüşmesi hakkında farkındalık sahibi olma (n=9).** Örneğin; “Yaptığımız iş görüşmesi demosu benim için çok iyi bir deneyim oldu.”, “Olası bir mülakat anını yaşamış oldum ve eksiklerimi fark etmeme yardımcı oldu.”, “Gereğinden fazla heyecanlanıyormuşum şimdi daha iyi anlıyorum.”, “Mülakat fobimi yenme adına önemli bir adım attığımı düşünüyorum.”, “Yaptığımız koçluk görüşmelerinin kendimi daha iyi tanımamı sağladığını iş görüşmesi demosu sırasında çok iyi fark etmiş oldum.”, “Geçmiş mülakatlarda neleri yanlış yaptığımı daha iyi fark etmemi sağladı.”
9. **Problemlerin çözümü ve olası alternatiflerin değerlendirilmesi (n=10).** Örneğin; “Karşıma çıkabilecek engeller ve neler yapabileceğim konusunda cebimde birçok cevap ile ayrılıyorum görüşmeden.”, “Kariyer yolculuğumda bir problem ile karşılaştığımda soruna nasıl yaklaşmam gerektiğini artık daha iyi

biliyorum.”, “Beyin fırtınası yapmak çok hoşuma gitti sanırım olası problemlere karşı şimdi daha hazırlıklıyım.”, “Artık karşıma bir problem çıktığında dünyanın sonunun olmadığını farkındayım.”

7.TARTIŞMA

Bu araştırmada kariyer koçluğu uygulamalarının üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinliği ve kariyer stres düzeylerine olan etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu bölümde deney ve kontrol grubundaki öğrencilerin koçluk uygulaması öncesi ve sonrasındaki test sonuçlarından elde edilen bulgular literatür ışığında tartışılmıştır.

Araştırmaya katılan öğrencilerin yaş ortalaması $23,5 \pm 0,83$ olarak bulunmuş, cinsiyet açısından ve sosyodemeografik veriler açısından değerlendirildiğinde gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Cinsiyet açısından tüm öğrencilerin kariyer kararlarının farklılaşıp farklılaşmadığı incelendiğinde çalışmamızda gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Literatürde bizim çalışmamızla benzer yönde araştırmalar olmakla birlikte (Concannon ve Barrow, 2012; Coon, 2009; Nawaz ve Gilani, 2011; Özyürek, 2001); bulgularımızın aksine cinsiyet açısından anlamlı farklılıklara da rastlanan çalışmalar bulunmaktadır (Doğan, Özgün, Demir, Türkmen 2016: 794; Wolfe ve Betz, 2004; Gianakos, 2001). Cinsiyet açısından fark bulunan çalışmalar incelendiğinde kadınların geleneksel olarak kendilerini ifade edebilecekleri kariyer alanına yönelirken erkeklerin bilim ve teknoloji alanlarında kendilerini daha yetkin hissederek o alandaki kariyerlere yöneldikleri belirlenmiştir (Bandura, 1997; Bandura, 2006). Bu çalışmayla benzer şekilde araştırmaları da incelediğimizde cinsiyet açısından fark bulunmamasını kariyer kararı verme yetkinliği üzerinde cinsiyet rollerinin cinsiyetten daha önemli bir faktör olabileceği şeklinde açıklayabiliriz. Bu açıdan bireylerin hangi alanda kariyerlerine başarılı bir şekilde devam edeceklerine ilişkin düşünceleri kadın veya erkek olmaya yükledikleri anlamdan etkilenmektedir (Bandura, 2006; Abdalla, 1995; Nawaz ve Gilani, 2011). Bandura (2006). Toplumda kadın ve erkeklerin başarılı olmalarına ait yer alan inanç ve yargıların onların kariyer seçim sürecinde oldukça etkili olduğunu ve hangi kariyer yolunu seçeceklerini belirlediğini ifade etmiştir. Bu sebeple cinsiyet kavramının erkek ve kadınların sadece biyolojik farklılığını ifade ettiğini ve üniversite öğrencilerinin

kariyer kararı yetkinliği seviyelerinde herhangi bir farklılık olmadığı söylenebilmektedir.

Ülkemizde kariyer konusunda yapılan çalışmalarda farklı değişkenlerin kariyer üzerindeki etkileri incelenmiştir. Literatür incelendiğinde kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri yüksek olan öğrencilerin kendileri için doğru meslek seçimi yapabildikleri ve meslek açısından gelişimsel dönemlerini başarıyla tamamlayabildikleri görülmüştür (Ziebell, 2010; Rogers ve Creed, 2011). Ziebell (2010) tarafından üniversite öğrencileri üzerinde yapılan araştırmada kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri yüksek olan üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlık düzeylerinin düşük ve kariyer olgunluk düzeylerinin de yüksek olduğu bulunmuştur. Bunların yanı sıra koçluğun kariyer üzerindeki etkisinin incelendiği çalışmalar ise oldukça sınırlı sayıdadır. Bu bakımdan bu çalışma ülkemizde üniversite öğrencileri üzerinde yapılan kariyer koçluğu uygulamaları kapsamında ilk çalışma olma özelliğini taşımaktadır. Araştırmamızın ilk hipotezlerinden olan kariyer kararı yetkinliğinin koçluk uygulaması öncesi ve sonrasında değişip değişmediğine bakılmış ve kariyer koçluğu uygulanarak müdahale edilen deney grubundaki öğrencilerin Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları, kariyer koçluğu uygulanmayan kontrol grubundaki öğrencilerin Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi ölçeğinden aldıkları puanlardan anlamlı derecede daha yüksek bulunmuştur. Bunun anlamı yapılan kariyer koçluğu uygulamasının öğrencilerin kariyer kararı yetkinlik beklentisini arttırmada etkili olduğudur. Literatür incelendiğinde bu çalışmayla benzer şekilde yurtdışında üniversite öğrencileri ile uygulanan deneysel çalışmaların kariyer kararı yetkinliği üzerinde olumlu etkileri olduğu belirlenmiştir. Örneğin Luzzo, Funk ve Stang (1996) farklı kontrol odaklarına sahip üniversite öğrencilerine uyguladıkları video kaseti ile nitelleyici kariyer danışma programı sonucunda öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinlik düzeylerinin anlamlı derece arttığını görmüştür. Foltz ve Luzzo (1998) tarafından kariyer danışması çalıştayında eğitim verilen üniversite öğrencilerinin kariyer kararı öz-yetkinlik düzeylerinde anlamlı derecede artış olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmayla yine benzer şekilde, Luzzo ve Day (1999) tarafından kariyer müdahalelerinin üniversitenin oryantasyon programında yer alan öğrencilerin kariyer inançları ve kariyer kararı yetkinlik seviyesine etkisi incelenmiş ve programda yer alan öğrencilerin kariyer kararı öz yetkinlik son test puanlarında anlamlı derece

artış olduğu görülmüştür. Maples ve Luzzo (2005) tarafından yapılan çalışmada kariyer psikolojik danışma verilen üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinlik puanlarının almayanlara göre anlamlı derecede yüksek olduğu belirlenmiştir. Nguyen (2005) tarafından yapılan ve kariyer grup müdahalelerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği ve problem çözme düzeylerine etkisinin ölçüldüğü çalışmada, yapılan grup danışması müdahalesi ve verilen problem çözme eğitiminin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği seviyesini arttırdığı saptanmıştır. Reese ve Miller (2006) herhangi bir kariyer tercihi bulunmayan öğrenciler ile yapmış olduğu çalışmada uyguladığı kariyer gelişim kursunun üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yeterliliği seviyesine etkisini incelemek amacıyla 15 haftalık bir program hazırlamış ve öğrencilere uygulamıştır. Araştırma sonucuna göre kursu alan üniversite öğrencilerin almayanlara göre genel olarak kariyer kararı verme öz-yetkinlik seviyelerinde artış olduğu sonucuna varılmıştır. Benzer şekilde Scott ve Ciani (2008) kariyer araştırma programının, öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinlik ve mesleki kimlikleri üzerine etkisini ölçmek için çalışma yapmışlardır ve bu çalışma sonucunda kariyer araştırma programının üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinlik seviyesini arttırmada etkili olduğunu belirlemişlerdir. Fouad, Cotter ve Kantamneni (2009) tarafından üniversite öğrencilerinin kariyerlerine ilişkin karar verme konusunda kendilerine olan güvenlerini arttırmak için hazırlanan eğitim sonucunda kursu alan öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliğinin anlamlı düzeyde arttığı görülmüştür. Üniversite öğrencilerine verilen grup eğitiminin öğrencilerin kariyer kararı öz-yetkinliği düzeyine etkisini araştıran bir başka çalışmada, verilen grup eğitiminin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı öz-yetkinliği seviyesinde anlamlı düzeyde artış olduğunu ortaya koymuştur (Wang, Zhang ve Shao, 2010). Yine benzer şekilde psiko-eğitsel programların üniversite öğrencilerinin kariyer kararı öz-yetkinliğine etkisini ölçmek amacıyla yapılan bir araştırmada katılımcıların kariyer kararı verme öz-yetkinlik seviyesinin arttığı saptanmıştır (Essing ve Kelly, 2013).

Bu çalışma ile benzer yönde olan ülkemizdeki araştırmalar incelendiğinde koçluğun kariyer üzerindeki etkisinin incelendiği bir çalışma bulunmamakla birlikte, bilinebildiği kadarıyla kariyer müdahaleleri daha çok grup çalışmaları şeklinde yapılmıştır. Bu bakımdan literatür incelendiğinde bu çalışmayla benzer bulgulara

sahip olan bir çalışma Işık (2010) tarafından grup çalışması şeklinde yapılmıştır. Bu çalışmada üniversite öğrencilerine verilen sosyal bilişsel kariyer kuramı temelli 10 oturumluk kariyer müdahalesi sonrasında öğrencilerin kariyer kararı yetkinlik beklenti düzeylerinin anlamlı düzeyde arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuç olarak üniversite öğrencilerinin kariyerleri ile ilgili daha sağlıklı ve gerçekçi kararlar alabilmeleri için gerekli olan kariyer kararı yetkinlik beklenti düzeyleri, uygulanan kariyer müdahaleleri ile artış göstermektedir.

Bu çalışma kapsamında hazırlanmış olan kariyer koçluğu programı; daha önceden yapılmış olan araştırmalarda başarılı olan uygulamalar ile paralel bir şekilde kişisel yetkinlik beklenti düzeyini geliştireceği düşünülen (Bandura, 1977, 1982, 1995, 1997; Lent ve ark., 1994) dört temel bilgilendirici kaynağın yanı sıra Crites (1961, 1981) tarafından meslek seçimi için ortaya koyulan ve kariyer kararı verme öz yetkinliği kavramının temelini oluşturan beş yeterlik alanı dikkate alınarak oluşturulmuştur.

Dört temel bilgilendirici kaynaktan ilki olan kişisel performansların artırılması için öncelikle beyin fırtınası yapılarak öğrencilerin geçmişte başarılı olduğu konular ele alınarak; neleri başardığı, bu başarıları nasıl elde ettiği, hangi özelliklerini kullandığı ve şu anda istediği başarıyı elde etmesi için geçmişte kullandığı hangi özellikleri şu anda kullanması gerektiği ele alınmıştır. Bandura'ya (1977, 1997) göre kişisel performanslar en etkili bilgilendirici kaynaktır, çünkü kişinin kendi yaşam tecrübelerine dayanmaktadır. Bu sebeple kişisel performansları arttırmak ve farkındalık sağlamak amacıyla danışana elde ettiği tüm başarı ve sahip olduğu yeteneklerini yazma ödevi verilmiştir. Swot analizi uygulaması ile güçlü ve zayıf yönler, sahip olunan fırsatlar ve önündeki engeller ele alınarak farkındalık düzeyinin artırılması amaçlanarak kişisel performansla yönelik hangi alanlarda başarı sağlanabileceği konusu ele alınmıştır. Öğrencilerin kendileri ile ilgili daha fazla bilgi sahibi olmalarının kişisel performans kaynağını arttıracakları düşünülerek ilgi, yetenek ve değerler kavramları ele alınarak bu kavramların kişisel performanslar ile ilişkisi ve bu kavramların kişisel performansları nasıl etkileyebileceği değerlendirilmiştir. Kişisel farkındalığı artırmak için Johari Penceresi egzersizi uygulanarak öğrencilerin kendileri hakkında bildikleri ve farkında olmadıkları kör noktalar ele alınarak,

farkındalık düzeylerinin artırılması amaçlanmıştır. Betz (2004)'e göre çeşitli alternatiflerin araştırılarak, belirlenen küçük davranışsal hedeflerin adım adım gerçekleştirilmesi danışanların kişisel performanslarını arttırmalarında oldukça etkili bir yöntemdir. Bu amaçla kişisel performans düzeyinin artırılması için uygulanan koçluk programı boyunca kısa süreli hedefler verilmiş, bu hedefler gerçekleştirildiğinde bu başarıyı hangi özellik ve yetenekleri ile yaptığı değerlendirilmiştir. Kısa vadeli hedeflerle birlikte orta ve uzun vadeli hedef kavramı ele alınarak program sonunda kişilerin kariyeri için atması gereken orta ve uzun vadeli hedefler planlanmıştır.

Bu çalışmada dört temel bilgilendirici kaynaktan ikincisi olan dolaylı öğrenme kaynağından yararlanılmıştır (Bandura 1977,1986,1995). Bandura (1995)'ya göre dolaylı öğrenme kavramının etkili olabilmesi için gözlenen kişiyle gözleyen kişinin arasında bir benzerlik olması gereklidir. Bunu değerlendirebilmek amacıyla öğrencilere kendi oluşturdukları kariyer tercih listesindeki meslekleri yapan kişilerle görüşme ödevi verilmiştir. Bu görüşmeler sonucunda elde ettikleri deneyimler görüşme esnasında değerlendirilmiştir. Sonuç olarak dolaylı öğrenmeden yararlanılarak öğrencilerin kariyer tercih listelerini netleştirmelerine destek verilmiştir.

Bu çalışmada dört temel bilgilendirici kaynaktan üçüncüsü olan sözel ikna (cesaretlendirme) kaynağından da yararlanılmıştır (Bandura, 1977, 1995). Bir bireyin belirli olan bir görevi gerçekleştirebileceği hakkında olumlu geribildirimle birlikte yardım aldığı durumlarda, olumlu geribildirim olmadan yardım aldığı durumlara kıyasla o görevi gerçekleştirmek için daha fazla çaba harcayacağı bulunmuştur (Bandura, 1977). Bu açıdan öğrencilerde sözel iknayı kullanmak ve onları olumlu desteklemek oldukça önemli görülmüş ve koçluk görüşmelerinde kullanılmıştır. Sözel ikna dediğimiz cesaretlendirmeyi kullandığımız noktalar öğrencilerin geçmişteki başarılarının konuşularak tekrar başarabileceklerine dair kanıt toplamaların sonuçlarını paylaşmak, görüşmelerde verilen ödevlerdeki başarılar sonucunda verilen geribildirimler ve gelecekte kariyeri için atabileceği adımlar noktasında yapılan cesaretlendirmeler örnek olarak verilebilir. Bu cesaretlendirmeler sırasında öğrencilerin kendi yeteneklerinin çok üzerinde olan ve gerçekçi olmayan geribildirimlerin verilmemesine dikkat edilmiştir. Çünkü bireyler kendi

gerçekleştirebileceklerinin çok üzerinde bir geribildirim aldıklarında o aktiviteyi gerçekleştiremeyeceklerini düşündükleri için yetkinlik beklentileri düşebilir (Bandura, 1995).

Bu çalışmada dört temel bilgilendirici kaynaktan dördüncüsü olan heyecanlanma kaynağından da yararlanılmıştır (Bandura, 1977, 1995). Görüşmelerin tamamında özellikle de rol oynama tekniğinin uygulanması esnasında 10 klasik mülakat sorusu öğrencilere sorulmuş, verdikleri cevaplara göre heyecanlanma ve kaygı durumları ele alınmış ve bu konuda geribildirim verilmiştir. Heyecanlanma sırasındaki iç konuşmalar üzerinde durulmuş ve heyecanını ne şekilde kontrol edebileceği üzerinde çalışılmıştır. Böylece öğrencilerin iç konuşmalarının gerçek düşüncelerle yer değiştirebileceği ve bunun da heyecanlarını azaltabileceği belirlenmiştir. Bunların yanı sıra görüşmelerde kullanılan tekniklerle öğrencilerin kendileriyle ve kariyerleriyle ilgili farkındalıkları arttırıldığı ve kariyerleriyle ilgili daha gerçekçi hedefler koymaları sağlandığı için heyecanlanma ve kaygı düzeylerinin azaldığı düşünülmektedir.

Sonuç olarak dört bilgilendirici kaynağın koçluk sürecine dahil edilmesiyle birlikte öğrencilerin kariyer kararı yetkinliğini arttırmada rol oynadığı belirlenmiştir. Koçluk görüşmelerine eklenen bu kaynakların daha önce yapılan çalışmalarda test edilmiş ve kanıtlanmış teknikler olmasına özellikle dikkat edilmiştir. Bireysel kariyer koçluk görüşmelerinde uygulanan bu kaynakların programın etkinliğini arttırdığı ve böylece amacımıza ulaşmamıza destek sağladığı dikkat çekmektedir.

Bu çalışmada her bir koçluk görüşme seansında ayrı ayrı ele aldığımız ve Crites (1961)'in mesleki olgunluk modelinde belirttiği kariyer kararı sürecinde tanımlanması gereken görüşlerinin temel alındığı beş yeterlilik alanının (kendini doğru bir şekilde değerlendirme, mesleklerle ilgili bilgi toplama, hedef belirleme, gelecek için plan yapma, problem çözme davranışları) çalışılmasının öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinlik düzeylerine katkısı olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu veriler bizlere, uygulanan kariyer koçluğu seanslarının etkili olduğu sonucuna ulaştırmış ve bu sonuçların benzer yöntemlerle yapılan diğer çalışmalardaki nicel verileri desteklediği belirlenmiştir (Işık, 2015). Öğrencilerin yaşantılarına ilişkin değerlendirmelerinin sonucunda ulaşılan bulgular incelendiğinde çalışma grubundaki öğrencilerin tamamına yakınının görüşmelerden olumlu olarak yararlandığı sonucuna varılmıştır.

Öğrencilerle meslek, iş ve kariyer kavramları hakkında bilgi edinerek kendini doğru değerlendirme, ilgi, yetenek ve değerler hakkında farkındalık kazanma, geçmiş başarılarla dair farkındalık kazanma, kişilik tiplerine uygun mesleklerle ilgili farkındalık kazanma, kariyer hedefleri oluşturma, etkili ve doğru plan yapmanın kariyer sürecindeki önemini anlama, karşılaşılabilecek çeşitli problem ve engeller, iyi bir özgeçmiş oluşturma'nın kariyer sürecindeki önemi, alternatif kariyer yollarının değerlendirilmesi ve kariyer geleceği konusunda özgüven artması konularıyla çalışılmıştır. Çalışmalar sonucunda öğrenciler bütün bu konularda farkındalık kazandıklarını ifade etmişlerdir. Dolayısıyla kariyer koçluğu bireysel görüşme seanslarının öğrencilerin kariyer kararı yetkinliğini arttırdığı söylenebilir.

Araştırmanın ikinci hipotezi olan kariyer stres düzeyinin koçluk uygulaması öncesi ve sonrasında değişip değişmediğine bakılmış ve kariyer koçluğu uygulanarak müdahale edilen deney grubundaki öğrencilerin Kariyer Stresi ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları, kariyer koçluğu uygulanmayan kontrol grubundaki öğrencilerin aldıkları puanlardan anlamlı derecede daha düşük olduğu saptanmıştır. Bu çalışmanın sonucunda üniversite öğrencilerine uygulanan kariyer koçluğu programının öğrencilerin kariyer stresi düzeyini %34 oranında azaltarak, olumlu olarak etkilediği söylenebilir. Bunun anlamı yapılan kariyer koçluğu uygulamasının öğrencilerin kariyer stresi düzeylerini azaltmada etkili olduğudur. Literatür incelendiğinde ülkemizde koçluk uygulamasının kariyer stresi üzerindeki etkisini direkt olarak inceleyen bir çalışma bulunmamaktadır. Yavuzarslan ve ark. (2016) tarafından ülkemizde yapılan bir araştırmada TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) verileri kullanılarak 5.6 milyon üniversite öğrencisinin kariyer stresini oluşturan faktörlerin neler olduğu incelenmiş ve çalışmanın sonucunda öğrencilere yönelik programların ve kursların stresi azaltmada ve önlemede etkili olabileceği belirlenmiştir. Bu bakımdan bireysel koçluk uygulamaları öğrencilerin stres düzeylerini azaltmada ve endişe yaratan kaynaklarını etkisiz hale getirmede oldukça yararlı olabilir.

Ülkemizde ve yurtdışında yapılan çalışmalar daha çok kariyer stresini oluşturan faktörleri ve boyutları belirlemeye ve bu faktörlerin birbirleriyle ilişkisini incelemeye yöneliktir. Çalışmalarda kariyer stresini oluşturan faktörlerin içsel ve çevresel kaynaklı olduğu bulunmuş (Kaplanoğlu, 2014: 132), stres belirtileri de fiziksel, davranışsal ve psikolojik olarak belirlenmiştir (Durna, 2006: 321). Üniversite

öğrencilerinin temel stres faktörlerini belirlemeye yönelik olarak yapılan çalışmalar incelendiğinde, çalışmaların birçoğunda öğrencilerin temel stres faktörünün akademik başarı olduğu belirlenmiştir (Batıgün ve Kayış, 2014: 76-77; Yazıcı, 2001). Ülkemizde yapılan bir başka çalışmada üniversite öğrencilerinin kariyer stres düzeyini etkileyen faktörlerin öğrenim gördüğü okul türüne ve sosyal destek algısı olarak sahip olduğu arkadaş sayısına göre değiştiği belirlenmiştir (Durna, 2006: 340). Kore’de 300 üniversite öğrencisi üzerine yapılan bir çalışmada da benzer şekilde sosyal desteğin kariyer ve iş aramadaki stresi azaltabileceği bulunmuştur (Choi ve Yung, 2018). Yurtdışında yapılan bir başka çalışmada üniversite öğrencilerinin kariyer stresini etkileyen faktörlerin kariyer olgunluğu ve bölüm memnuniyeti ile ilişkili olduğu belirlenmiştir (Yeong ve Jeong, 2013). Bu çalışmaların ortak bir sonucu öğrencilerin stresini azaltmaya yönelik olarak akademik başarıyı olumsuz etkileyen stres faktörlerinin belirlenmesi ve öğrencilerde stres ve kaygıyı yaratan faktörlerin düzeltilmesinin gerektiğidir (Demirci ve ark. 2013: 293).

Cinsiyet açısından tüm öğrencilerin kariyer streslerinin farklılaşp farklılaşmadığı incelendiğinde çalışmamızda gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Literatür incelendiğinde cinsiyet açısından çalışmamızla benzer yönde (Durna, 2006: 338) ve aksi yönde bulgular mevcuttur (Üzüm ve arkadaşları, 2018; Gök, 2009: 434; Güçlü, 2001: 96). Bu kapsamda daha geniş örnekleme yapılacak olan çalışmalara ihtiyaç duyulduğu düşünülmektedir.

SONUÇ

İzmir Katip Çelebi Üniversitesi İşletme bölümü son sınıf öğrencileri ile gerçekleştirdiğimiz bu çalışma ülkemizde üniversite öğrencilerinde yapılan kariyer koçluğu uygulamaları kapsamında yapılan ilk çalışma olma özelliğini taşımaktadır. Çalışmamızda, üniversite son sınıf öğrencilerine uygulanan kariyer koçluğu programının öğrencilerin kariyer kararı yetkinliği beklentisi düzeyini %55 oranında arttırdığı, kariyer stresi düzeyini de %34 oranında azalttığı belirlenmiştir. Sonuç olarak yapılan kariyer koçluğu uygulaması öğrencilerin kariyer kararı yetkinliğini arttırırken, kariyer stresi düzeylerini azaltmaktadır. Literatürü de destekleyen bu bilgi sonucunda üniversitelerde kariyer koçluğu uygulamalarının arttırılmasıyla birlikte gelecek nesillerin kariyerleri konusunda daha yetkin ve başarılı bireyler olmaları ve daha az düzeyde kariyer stresi yaşamaları sağlanabilir. Gerek bireysel uygulamaların gerek grup çalışmalarının yapılmasıyla birlikte öğrencilerin kariyerlerine yönelik yetkinliklerini arttırırken endişe ve streslerinin azalması konusunda destek sağlanabilir. Yapılacak bireysel koçluk seansları öğrencilerin stres ve kaygılarını azaltmalarına yardımcı olabilir veya endişe yaratan kaynaklarını etkisiz hale getirmelerine destek sağlayabilir. Özellikle üniversite yıllarının ilk zamanlarından böyle uygulamalara başlandığı takdirde de oluşabilecek psikolojik faktörler henüz ortaya çıkmadan önlenebilir. Bu açıdan da koçluk uygulamaları önleyici müdahale programları haline gelebilir. Yani üniversitelerde kariyer koçluğuna yönelik danışma merkezleri kurulması oldukça önemlidir.

Bu çalışmada ayrıca kişisel yetkinlik beklentilerinin etkilendiği Bandura (1977)'nin görüşlerinin temel alındığı dört temel bilgilendirici kaynaktan (kişisel performanslar, dolaylı öğrenme, sözel ikna, heyecanlanma) ve Crites (1961)'in mesleki olgunluk modelinde belirttiği kariyer kararı sürecinde tanımlanması gereken görüşlerinin temel alındığı beş yeterlilik alanından (kendini doğru bir şekilde değerlendirme, mesleklerle ilgili bilgi toplama, hedef belirleme, gelecek için plan yapma, problem çözüme davranışları) yararlanılarak önemli sonuçlar elde edilmiştir. Dört temel bilgilendirici

kaynaktan ilki olan kişisel performansların arttırılması için öncelikle beyin fırtınası yapılarak öğrencilerin geçmişte başarılı olduğu konular ele alınmış; neleri başardığı, bu başarıları nasıl elde ettiği, hangi özelliklerini kullandığı ve şu anda istediği başarıyı elde etmesi için geçmişte kullandığı hangi özellikleri şu anda kullanması gerektiği ele alınmıştır. Dört temel bilgilendirici kaynaktan ikincisi olan dolaylı öğrenmeden yararlanılarak öğrencilerin kariyer tercih listelerini netleştirmelerine destek verilmiştir. Dört temel bilgilendirici kaynaktan üçüncüsü olan sözel ikna (cesaretlendirme) kaynağından yararlanılarak öğrencilerin geçmişteki başarılarının konuşularak tekrar başarabileceklerine dair kanıt toplamaların sonuçları paylaşılmış, görüşmelerde verilen ödevlerdeki başarılar sonucunda olumlu geribildirimler verilmiş ve öğrencilerin gelecekteki kariyerleri için atabilecekleri adımlar netleştirilmiştir. Dört temel bilgilendirici kaynaktan dördüncüsü olan heyecanlanma kaynağından da yararlanılarak görüşmelerin tamamında özellikle de rol oynama tekniğinin uygulanması esnasında 10 klasik mülakat sorusu öğrencilere sorulmuş, verdikleri cevaplara göre heyecanlanma ve kaygı durumları ele alınmış ve bu konuda geribildirim verilmiştir. Heyecanlanma sırasındaki iç konuşmalar üzerinde durulmuş ve heyecanını ne şekilde kontrol edebileceği üzerinde çalışılmıştır. Ayrıca her bir kariyer koçluğu görüşme seansında ayrı ayrı ele aldığımız ve Crites (1961)'in mesleki olgunluk modelinde belirttiği kariyer kararı sürecinde tanımlanması gereken görüşlerinin temel alındığı beş yeterlilik alanının (kendini doğru bir şekilde değerlendirme, mesleklerle ilgili bilgi toplama, hedef belirleme, gelecek için plan yapma, problem çözme davranışları) çalışılmasının öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinlik düzeylerine katkısı olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu veriler bizleri uygulanan kariyer koçluğu seanslarının etkili olduğu sonucuna ulaştırmış ve bu sonuçların benzer yöntemlerle yapılan diğer çalışmalardaki nicel verileri desteklediği belirlenmiştir (Işık, 2015). Koçluk görüşmelerinde Bandura (1977) tarafından bulunan dört bilgilendirici kaynağın ve Crites (1961) tarafından bulunan beş yeterlik alanının oldukça yararlı olduğu görülerek kariyer koçluğu görüşmelerinde kullanılabilceği düşünülmektedir. Bireysel kariyer koçluk görüşmelerinde uygulanan bu kavramların programın etkinliğini arttırdığı ve böylece amacımıza ulaşmamıza destek sağladığı dikkat çekmektedir. Dolayısıyla kariyer koçluğu bireysel görüşme seanslarının

öğrencilerin kariyer kararı yetkinliğini arttırdığı belirlenerek Bandura (1977) ve Crites (1961) tarafından belirlenen kavramların kullanılabileceği düşünülmektedir.

Sonuç olarak bu çalışmada kariyer kararı yetkinliğinin ve kariyer stresinin bireysel koçluk programı öncesi ve sonrasında değişip değişmediğine bakılmış, kariyer koçluğu uygulamasının öğrencilerin kariyer kararı yetkinlik beklentisini arttırırken kariyer stresini azalttığı belirlenmiştir. Bu nedenle bireysel olarak yapılacak kariyer koçluğu programlarına olan ihtiyaç göze çarpmış ve son derece önemli olduğu belirlenmiştir. Kariyer koçluğu uygulamaları ile üniversite öğrencilerinin kariyerlerini belirlemeleri konusunda daha net bir kariyer yolu çizebilmeleri ve ileride meslek hayatlarında daha başarılı ve mutlu olmaları desteklenebilir. Bu çalışmayla benzer sonuçları olan yurt dışındaki çalışmaların genellikle grup çalışmaları şeklinde yapılmış olması ileride bireysel olarak yapılan çalışmalara ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Bu bakımdan bireysel koçluk uygulanan nicel ve nitel çalışmaların yapılması desteklenebilir. İleride yapılacak olan çalışmalarda koçluk uygulamaları ile öğrencilerin kariyer olgunlukları, kariyer eğilimleri gibi diğer faktörlere olan etkisi de araştırılabilir. Çalışmanın diğer bulgularını oluşturan söylem analizinin sonuçları başka çalışmalarda nicel verilerle desteklenerek daha ayrıntılı bir şekilde ele alınabilir. Bu çalışmada söylem analizi konusunda çok ince detaya girilmemiş olmasının sebebi araştırmanın asıl hipotezlerini oluşturan konuların ele alınmış olmasıdır.

Araştırmanın tek merkezli yapılmış olması ve örneklem sayısının az olması çalışmanın sınırlılıklarındandır. Gelecek çalışmalarda çok merkezli ve örneklem sayısının arttırıldığı araştırmalar yapılabilir. Çalışmadaki sonuçların Türkiye’de ilk olma özelliği taşınması nedeniyle literatüre ışık tutacağı ve bilimsel olarak katkı sağladığı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Abdalla, I. A. (1995). Sex, sex role self concepts and career decision-making selfefficacy among Arab students. *Social Behaviour and Personality*, 23(4), 389- 402.

Acar, R. ve Özdaşlı K. (2017). Bireysel kariyer planlama yapmanın öğrenci başarısı üzerindeki etkisi: SBMYO öğrenci üzerine bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21, 301-314.

Aktuğ, A., Coşkun, A., Ballıktaş, B., Çabuk, Ç. Kayalar, C..., ve Aydınhan, S. (2017). *Teoriden Pratiğe Koçluk*. İstanbul: Peon Yayınevi.

Arısoy, B. (2007). Performans yönetiminde koçluk. *Finans, Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(2), 132-136.

Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması ve Sorunları*. Bursa: Ezgi Kitapevi.

Baltaş, A. (2009). *İnsana ve İşe Değer Katan Yeni İnsan Kaynakları*. İstanbul: Remzi Kitapevi.

Baltaş, A. ve Baltas, Z. (2018). *Stres ve Başa Çıkma Yolları* (36.baskı). İstanbul: Remzi Kitapevi.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Bandura, A. (1994). *Self-efficacy*. V.S. Ramachaudran (Ed.). Encyclopedia of Human Behavior Vol. 4. New York: Academic Press.

Bandura, A. (1995). Exercise of personal and collective efficacy in changing societies. In A. Bandura (Ed.), *Self-efficacy in changing societies* (pp. 1-45). New York: Cambridge University Press.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company.

Bandura, A. (2001). *Social cognitive theory: An agentic perspective*. *Annual review of psychology* (Vol. 52, pp. 1-26). Palo Alto, CA: Annual Reviews.

Bandura, A. (2006). *Adolescent development from an agentic perspective*. In F. Pajares, T. Urdan (Eds.). *Self-efficacy beliefs of adolescents*, 1-43. Greenwich, CT: Information Age Publishing.

Barnıç, A. T. (2018). *Bilişsel Davranışçı Koçluk*. İstanbul: Hiperyayın.

Barutçu, E. ve Özbay, Ö. (2009). Koçluk yaklaşımının yönetici ve işgören üzerindeki etkilerine ilişkin bir araştırma. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*. 1(1), 47-62.

Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayınevi.

Bayraktaroğlu, S. (2013). *İnsan kaynakları yönetimi*. Sakarya: Sakarya Kitapevi.

Betz, N. E. ve Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 399–410.

Betz, N. E. ve Luzzo, D. A. (1996). Career assessment and the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4, 413-428.

Betz, N. E. (2004). Contributions of self-efficacy theory to career counseling: A personal perspective. *The Career Development Quarterly*, 52, 340-353.

Betz, N. E. ve Hackett, G. (2006). Career self-efficacy theory: Back to the future. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 3-11.

Bıçakçı, H. (2016). *Koçluğun Kitabı*. İstanbul: En İyi Yayınevi.

Bingöl, D. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (6. Baskı). İstanbul: Arıkan Yayınları.

Bolles, R. N. (2017). *Paraşütün Ne Renk?* İstanbul: Sola Unitas Yayınları.

Broderick, S. (2003). Student health, student success. *Community College Journal*, 74,10-15.

Büyükgöze K. A. (2011). *Testing a model of career indecision among university students based on social cognitive career theory* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Choi, H. J. ve Jung, K. I. (2018). Moderating effects of career decision-making self-efficacy and social support in the relationship between career barriers and job-seeking stress among nursing students preparing for employment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 24(1), 61-72.

Concannon, J. P. ve Barrow, L. H. (2012). A reanalysis of engineering majors' self-efficacy beliefs. *Journal of Science Education and Technology*, 21(6), 742-753.

Coon, K. L. (2009). Predicting career decision-making difficulties among undergraduate students: the role of career decision making self efficacy, career optimism and coping (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Southern Illinois University Carbondale, Illinois.

Creed, P., Patton, W., Prideaux L. A. (2006). Causal relationship between career indecision and career decision-making self-efficacy : A Longitudinal crosslagged analysis. *Journal of Career Development*, 33, 47-65.

Crites, J. O. (1961). A model for the measurement of vocational maturity. *Journal of Counseling Psychology*, 8(3), 255-259.

Crites, J. O. (1969). *Vocational psychology*. Monterey: McGraw-Hill.

Crites, J. O. (1981). *Career counseling: Models, methods, and materials*. McGraw-Hill College.

Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi: <https://www.cbiko.gov.tr/haberler/cumhurbaskanligi-insan-kaynaklari-ofisi-nden-kariyer-merkezleri-icin-3-yeni-hizmet>

Curly, M. (2001). *The Life coaching hand book*. USA: Crown House Publishing Limited.

Çabuk, Ç. (2011). *Koçluk ve 4. Boyut*. Ankara: Elma Yayınevi.

Çelik, A. (2007). *Kariyer Kavramı, Kapsamı ve Temel Boyutları, Kariyer Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Çetin, C. (2008). *İş ve iş dışı yaşamda 3'ü 1 arada: Kariyer, Hedef, Koçluk*. İzmir: Kitapana Yayınevi.

Dikili, A. (2012). Yeni kariyer yaklaşımlarına ilişkin değerlendirmeler. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(2), 473-484.

Doğan, A., Özgün, O. H., Demir, R. ve Türkmen, E. (2016). Kariyer danışmanlığı ve özsaygı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9 (47), 786-797.

Donat, A., Bilgiç, B., Eskiocak, A. ve Koşar, D. (2019). Üniversite öğrencilerinin sorunları ve çözüm önerileri. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 9 (3), 451-459.

Erdoğmuş, N. (2003). *Kariyer Geliştirme: Kuram ve Uygulama*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Erkan, S., Özbay, Y., Çankaya, Z. C. ve Terzi, Ş. (2012). Üniversite öğrencilerinin yaşadıkları problemler ve psikolojik yardım arama gönüllülükleri. *Eğitim ve Bilim*, 37(164), 94-107.

Essig, G. N. ve Kelly, K. R. (2013). Comparison of the effectiveness of two assessment feedback models in reducing career indecision. *Journal of Career Assessment*, 21(4), 519-536.

Eun-Yeong, Y. ve Yu-Jeong, Y. (2013). A study on the difference among college students' department satisfaction and career maturity and the influence on career stress. *Journal of Digital Convergence*, 11(12), 557-568.

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

Fouad, N., Cotter, E. W. ve Kantamneni, N. (2009). The effectiveness of a career decision-making course. *Journal of Career Assessment*, 17(3), 338-347.

Gati, I., Gadassi, R., Saka, N., Hadadi, Y., Ansenberg, N., Friedmann, R. ve Asulin-Peretz, L. (2012). Emotional and personality-related aspects of career decision-making difficulties: Facets of career indecisiveness. *Journal of Career Assessment*, 19, 3-20.

Gianakos, I. (2001). Predictors of career decision-making self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 9(2), 101-114.

Guay, F., Ratelle, C. F., Senécal, C., Larose, S. ve Deschênes, A. (2006). Distinguishing developmental from chronic career indecision: Self-efficacy, autonomy, and social support. *Journal of Career Assessment*, 14, 235–251.

Güçlü, N. (2001). Stres Yönetimi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 91-109.

Güler, T. ve Tuna M. (2016). Kariyer Beklentisinde Kariyer Merkezlerinin Rolü ve Balıkesir Üniversitesinde Bir Uygulama. *Sosyal Bilimler Metinleri*, 244-261.

Hackett, G., ve Betz, N. E. (1989). An exploration of the mathematics selfefficacy/mathematics performance correspondence. *Journal of Research in Mathematics Education*, 20, 261-273.

Hamamcı, Z. ve Çoban, (2007). Mesleki olgunluk ve mesleki kararsızlığın akılcı olmayan inançlarla ilişkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(27), 31-42.

Harvard Business Scholl Press. (2007). *Pocket Mentor Koçluk*. İstanbul: Optimist Yayınları.

Haşiloğlu, S.H., Baran, T. ve Aydın, O. (2015). Pazarlama araştırmalarındaki potansiyel problemlere yönelik bir araştırma: Kolayda örnekleme ve sıklık ifadeli ölçek maddeleri. Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi. Journal of Business and Information Management. 2(1), 19-28.

ICF, Koçluğun Yararları. (2010). Erişim adresi <http://www.icfturkey.org/index.php/mueteriler/kocluun-avantajlar>.

ICF, Koçluk Nedir? International Coach Federation (ICF) Koçluk Tanımı. (2014a).Erişim adresi <http://www.kisiselgelisimonline.com.tr/egitimlerimiz/kocluknedir>.

ICF, “2014 ICF Global Consumer Awareness Study”, 2014b. Erişim adresi <http://www.kisiselgelisimonline.com.tr/egitimlerimiz/kocluknedir>.

ICF Turkey 2019. (2019). Erişim adresi www.icfturkey.org.

Işık, E. (2010). *Sosyal bilişsel kariyer teorisi temelli bir grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlik ve sonuç beklenti düzeylerine etkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Işık, E. (2014). Relationship of childhood career development to life satisfaction, and state anxiety. *Elementary Education Online*, 13(2), 682-693.

Işık, E. (2015). Üniversiteye Yeni Başlayan Öğrenciler İçin Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Programı, Nobel Yayıncılık, Ankara.

İştar, E. (2012). Stres ve Verimlilik İlişkisi. *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 33, 1-21.

Johnstone, M. (1989). *Stress in Teaching. An Overview of Research* (103nd ed.) Midlothian: The Scottish Council for Research in Education. SCRE Publication.

Kalçık, F. (2017). Öğrenci başarısını desteklemede bir yol: Öğrenci koçluğu. *Bartın Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 53-67.

Kaplıanoğlu, E. (2014). Mesleki Stresin Temel Nedenleri ve Muhtemel Sonuçları: Manisa İlindeki SMMM'ler Üzerine Bir Araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 64, 131-150.

Kaval, U. ve Gökoğlan K. (2020). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Eğilimi: Dicle Üniversitesi Örneği. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19, 249-260.

Kurtuluş, K. (2004). *Pazarlama Araştırmaları*. İstanbul: Literatür Yayıncılık.

Kuzgun, Y. (2019). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Landsberg, M. (1996). *Koçluğun Taosu*. İstanbul: Sistem Yayınevi.

Langley, A. (2000). Emotional Intelligence- A new evaluation for management development. *Career Development International*, 5(3), 177-183.

Lee, S. H., Yu, K. ve Lee, S. M. (2008). A typology of career barriers. *Asia Pacific Education Review*, 9(2), 157-167.

Lent, R. W., Brown, S. D. ve Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance [Monograph]. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.

Lent, R.W., Brown, S.D. ve Hackett, G. (1996). Social Cognitive Approach to Career Developmet: An Overview. *The Career Development Quarterly*, 44, 310-321.

Lent, R.W., Brown, S.D. ve Hackett, G. (2002). Social Cognitive Career Theory. *Career Choice and Development*, 4, 255-311.

Lent, R.W., Brown, S.D. ve Hackett, G. (2002). *Social Cognitive Career Theory*. J.H. Greenhaus ve G.A. Callanan (Ed). *Encyclopedia Of Career Development* (s. 750-754). London: Sage Publications.

Lent, R. W. (2005). A social cognitive view of career development and counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 101-127). New York: Wiley.

Lent, R. W. ve Brown, S. D. (2006). On conceptualizing and assessing social cognitive constructs in career research: A measurement guide. *Journal of Career Assessment, 14*, 12-35.

Luzzo, D. A. (1993). Value of career decision-making self-efficacy in predicting career decisionmaking attitudes and skills. *Journal of Career Assessment, 40*, 194-199.

Luzzo, D. A., Funk, D. P. ve Strang, J. (1996). Attributional retraining increases career decision-making self-efficacy. *The Career Development Quarterly, 44*(4), 378-387.

Luzzo, D. A. ve Day, M. A. (1999). Effects of Strong Interest Inventory feedback on career decision-making self-efficacy and social cognitive career beliefs. *Journal of Career Assessment, 7*(1), 1-17.

Maples, M. R. ve Luzzo, D. A. (2005). Evaluating DISCOVER's effectiveness in enhancing college students' social cognitive career development. *The Career Development Quarterly, 53*(3), 274-285.

Mortimer, J.T., Zimmer-Gembeck, T., Holmes, M. ve Shanan, M.J. (2002). The Process of occupational decision making: Patterns during the transition to adulthood. *Journal of Vocational Behavior, 49*, 324-335.

Nawaz, S. ve Gilani, N. (2011). Relationship of parental and peer attachment bonds with career decision-making self-efficacy among adolescents and post adolescents. *Journal of Behavioural Sciences, 21*(1), 33-47.

Nguyen, J. H. (2005). *Impact of group intervention on problem-solving and self-efficacy in career decision-making* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Drexel University, Philadelphia.

Osipow, S. H. ve Gold, J. A. (1968). Personal adjustment and career development. *Journal of Counseling Psychology*, 15(5, Pt.1), 439-443.

Owen, F. K. (2013). *21. Yüzyılda Kariyer Gelişimi Müdahaleleri*. Çev. Ed. Niles, S. G. ve Harris-Bowlsbey (4. Baskı). İstanbul: Nobel Yayınevi.

Öner, M. (2002). *Kariyer Doktoru*. İstanbul: Crea Yayınları.

Öz, İ. (2013). *Öğrenci Koçluğu*. İstanbul: C Planı Yayınevi.

Öztemel, K. (2012). Kariyer kararsızlığı ile mesleki karar verme öz yetkinlik ve kontrol odağı arasındaki ilişkiler. *GEFAD*, 32, 459-477.

Özyürek, R. (2001). Global kariyer yetkinlik beklentisi ölçümü ve meslek danışmanlığı uygulamalarında kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 28, 557.

Payne, V. (2007). *Coaching For High Performance*, USA: American Management Association.

Pinquart, M., Juang, L. P. ve Silbereisen, R. K. (2003). Self-efficacy and successful school-to-work transition: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 329-346.

Rasch, J. D. (2006). Review Guide for the CRC Examination: Theories Vocational Development, University of South Florida.

Reese, R. J. ve Miller, C. D. (2006). Effects of a university career development course on career decision-making self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 14(2), 252-266.

Resmi Gazete, 2013. www.resmigazete.gov.tr.

Rogers, M. E. ve Creed, P. A. (2011). A longitudinal examination of adolescent career planning and exploration using a social cognitive career theory framework. *Journal of Adolescence*, 34(1), 163-172.

Santos, P. J. (2001). Predictors of generalized indecision among Portuguese secondary school students. *Journal of Career Assessment*, 9, 381–396.

Seymen, O. A. (2004). Geleneksel kariyerden, sınırsız ve dinamik/değişken kariyere geçiş: nedenleri ve sonuçları üzerine yazınsal bir inceleme. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23 (1), 79-114.

Sharf, R. (2017). *Kariyer Gelişim Kuramlarının Kariyer Danışmasına Uygulanması*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

Scott, A. B. ve Ciani, K. D. (2008). Effects of an undergraduate career class on men's and women's career decision-making self-efficacy and vocational identity. *Journal of Career Development*, 34(3), 263-285.

Sola Unitas İlişki Koçluğu Eğitimi. (2017). İlişki Koçluğu Eğitimi Notları (RM2). Eğitim Tarihi: 2017 yılı.

Stevenson, H. (2007). *What Do You Need To Know, About Coaching Services*. Erişim adresi: <http://www.clevelandconsultinggroup.com/articles/coaching-services.php>

Şahin, A. E. (2012). Öz Farkındalık Araçları: SWOT Analizi ve Johari Penceresi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Türkiye Kütüphane Projesi*, 1-16.

Şenocak, A., Yavuz, K., Oral, B. D., Akarsu, H., Eyidoğan, F., Öz, K...ve Yeşilyurt, D. (2017). Koçluk mesleğinin dünü, bugünü, yarını çalıştay raporu. Erişim adresi: https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/3232/kocluk_meslegi.pdf

Şimşek, M. (2004). *Kariyer Yönetimi*. Ankara: Gazi Yayınları.

Taylor, K. M. ve Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81

Tiryaki, T. (2014). *Koçluk Okulu*. İstanbul: Optimist.

Tosun, Ü. ve Güntaş S. (2018). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Beklentileri ve Empati Eğilimleri: KKTC Örneği. *International European Journal of Managerial Research Dergisi*, 2, 23-38.

Türk Dil Kurumu, 2019. Kariyer Tanımı: <http://tdk.gov.tr/>.

Uyar, D. ve Bayraktaroğlu, G. A. (2010). *Yönetimde Koçluk Yaklaşımı*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Ünalın, N. (2013). Üniversite kariyer merkezleri için bir model önerisi. I. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi, 28-29 Kasım 2013, Ankara.

Ünsal, P. (2014). *Kariyer Gelişim Kuramları ve Kariyer Danışmanlığı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım

Voss, T. (2002). *Takımınızın Yeteneklerini Geliştirmede Lider Yöneticilik (Coaching)*. İstanbul: Hayat Yayınları.

Wang, J., Zhang, D. ve Shao, J. (2010). Group training on the improvement of college students' career decision-making self-efficacy. *Health*, 2(6), 551-556.

Whitmore, J. (2015). *Performans için Koçluk*. Ankara: Poloma Yayınları.

Wilson, C. (2004). Coaching and coach training in the workplace. *Industrial and Commercial Training*, 36(3), 969.

Wolfe, J. B. ve Betz, N. E. (2004). The relationship of attachment variables to career decision-making self-efficacy and fear of commitment. *The Career Development Quarterly*, 52, 363-369.

Yavuzaslan, A., Barışçıl, A. ve Farkas, M. F. (2016). Stress and future career aspirations among university students in Turkey. *Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 8(1), 233-250.

Yeşilparmak, B. (2018). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

Yoğun, A. E. (2013). Üniversite kariyer merkezlerinin yapısı, çalışanları ve hizmetleri: Genç istihdamının artırılması bağlamında üniversiteler ve İŞKUR işbirlikleri. I. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi, 28-29 Kasım 2013, Ankara.

Yurdakul, K. (2010). *Koçluk Kültürü*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

Zeren, Ş. G., Amanvermez, Y., Genç, A. B., Ermumcu, E., Kalay, T., Satıcı, B. ve Yılmaz, A. S. (2017). Yükseköğretimde kariyer merkezlerinin incelenmesi: İstanbul İli Örneği. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 7(3), 554-564.

Ziebell, J. L. C. (2010). *Promoting viable career choice goals through career decision-making self-efficacy and career maturity in inner-city high school students: A test of social cognitive career theory* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). The University of Minnesota, Minnesota.

EKLER

EK 1. Anket Formu

Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği

Aşağıda kariyer kararlarına ilişkin çeşitli görevler yer almaktadır. Lütfen her bir ifadeyi okuyun ve her bir görevi yerine getirmede kendinize ne ölçüde güvendiğinizi aşağıdaki 5 aralıklı ölçek üzerinde işaretleyiniz.		Hiç Güvenmiyorum	Güvenmiyorum	Çok Az Güveniyorum	Güveniyorum	Çok Güveniyorum
1	İlginizi çeken işlerle ilgili bilgi toplamak için interneti kullanabilme	①	②	③	④	⑤
2	İlgilendiğiniz alanda kendinize bir bölüm seçebilme	①	②	③	④	⑤
3	Önünüzdeki 5 yıla ilişkin hedeflerinizle ilgili bir plan yapabilme	①	②	③	④	⑤
4	Seçtiğiniz alanda akademik sorunlar yaşarsanız atmanız gereken adımları belirleyebilme	①	②	③	④	⑤
5	Yeteneklerinizi doğru bir şekilde değerlendirebilme	①	②	③	④	⑤
6	İleride icra etmeyi düşündüğünüz mesleklerden birini seçerek karar verebilme	①	②	③	④	⑤
7	Seçtiğiniz bölümün eğitimini başarılı bir şekilde tamamlamak için ihtiyacınız olan adımları belirleyebilme	①	②	③	④	⑤
8	Bazen başarısızlık ve ümitsizlik yaşarsanız bile bölümünüzde ya da kariyer hedefinizde ısrarla çalışmaya devam edebilme	①	②	③	④	⑤
9	İdealinizdeki işin ne olabileceğini belirleyebilme	①	②	③	④	⑤
10	Önümüzdeki 10 yıl içerisinde bir meslekte olabilecek değişimlerle ilgili bilgi edinebilme	①	②	③	④	⑤
11	Tercih ettiğiniz yaşam stiline uygun bir kariyer seçebilme	①	②	③	④	⑤
12	İyi bir özgeçmiş hazırlayabilme	①	②	③	④	⑤
13	Seçtiğiniz bölüm sizi tatmin etmezse bölüm değişikliği yapabilme	①	②	③	④	⑤
14	Bir işte en çok neye değer verdiğinize karar verebilme	①	②	③	④	⑤
15	Bir işi yapan insanların yıllık ortalama kazançlarını öğrenebilme	①	②	③	④	⑤
16	Mesleki kariyeriniz konusunda bir karar verme ve bir daha bunun hakkında doğru muydu yanlış mıydı diye düşünmeme	①	②	③	④	⑤
17	Girdiğiniz iş sizi tatmin etmezse iş değişikliği yapabilme	①	②	③	④	⑤
18	Mesleki kariyer hedefleriniz için nelerden vazgeçmeye hazır olduğunuzun ya da hazır olmadığının farkında olabilme	①	②	③	④	⑤

19	İlgilendiğiniz alanda şu anda çalışan biriyle konuşma	①	②	③	④	⑤
20	İlgilerinize uygun bir bölüm ya da kariyer seçebilme	①	②	③	④	⑤
21	Mesleki kariyer alternatiflerinizle ilgili iş bulabileceğiniz kurumları belirleyebilme	①	②	③	④	⑤
22	Yaşamak istediğiniz yaşam stilini belirleyebilme	①	②	③	④	⑤
23	Mezuniyet sonrası yüksek lisans doktora ya da uzmanlık eğitimi alabileceğiniz okullar hakkında bilgi toplayabilme	①	②	③	④	⑤
24	Başarılı bir iş görüşmesi gerçekleştirebilme	①	②	③	④	⑤
25	Seçtiğiniz bölüm ya da kariyerde başarılı olamazsanız alternatif bir bölüm ya da kariyer belirleyebilme	①	②	③	④	⑤

Kariyer Stresi Ölçeği

Aşağıda kariyer stresine ilişkin çeşitli görevler yer almaktadır. Lütfen her bir ifadeyi okuyun ve her bir görevi yerine getirmede kendinize ne ölçüde güvendiğinizi aşağıdaki 5 aralıklı ölçek üzerinde işaretleyiniz.		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Çok Az Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Ailemle çatışma yaşıyorum çünkü ailem benim garantili bir işe girmemi istiyor ve benim neyi önemsemişimle ilgilenmiyor	①	②	③	④	⑤
2	Ben memnun olduğum halde, kariyer planımın bana yakın olan insanların beklentileriyle uyuşmamasından endişe duyuyorum	①	②	③	④	⑤
3	Kariyerim için neyin gerekli olduğunu bilmediğim için kendimi engellenmiş hissediyorum	①	②	③	④	⑤
4	Başkalarının kariyer tercihim konusundaki olumsuz düşünceleri zihnimi meşgul ediyor	①	②	③	④	⑤
5	İstediğim iş hakkında yeterince bilgi sahibi olmadığımı dair endişelerim var	①	②	③	④	⑤
6	Kariyer alanımda yeteri kadar pozisyon olmadığı konusunda endişelerim var	①	②	③	④	⑤
7	İşe alım sınavını ilk defada geçemeyeceğim konusunda endişeliyim	①	②	③	④	⑤
8	İstediğim işin bana güvenceli bir gelir sağlamayacağı konusunda endişe duyuyorum	①	②	③	④	⑤
9	Aynı anda hem okul derslerine çalışmak hem de bir işe hazırlanmak zor olduğundan kendimi baskı altında hissediyorum	①	②	③	④	⑤
10	Bir iş bulmak için yapılması gereken çok fazla şey olduğundan kendimi stres altında hissediyorum	①	②	③	④	⑤
11	Gelecekte ne yapmak istediğimi bilmediğim için kendimi engellenmiş hissediyorum	①	②	③	④	⑤

12	İstediğim işe giremeyebileceğim konusunda endişeliyim	①	②	③	④	⑤
13	İstediğim kariyerin ne tür nitelikleri gerektirdiğini bilmediğim için kendimi engellenmiş hissediyorum	①	②	③	④	⑤
14	İstediğim iş için nasıl hazırlanmam gerektiği konusunda tam olarak emin olamadığımdan kendimi engellenmiş hissediyorum	①	②	③	④	⑤
15	Ailemle çatışma yaşıyorum, çünkü onların benden yapmamı istedikleri ile benim yapmak istediklerim farklı	①	②	③	④	⑤
16	Kariyerim için hazırlanmama yardımcı olan pek fazla kişi olmadığından kendimi engellenmiş hissediyorum	①	②	③	④	⑤
17	Nasıl bir kariyer istediğim konusunda kesin bir karara varmadığım için endişeli hissediyorum	①	②	③	④	⑤
18	Geleceğim için planladıklarımın gerçekten istediklerim olduğu konusunda şüphe duyduğum için kendimi engellenmiş hissediyorum	①	②	③	④	⑤
19	Seçmiş olduğum meslek ile yeteneklerimin birbirine uygun olup olmadığı konusunda kaygılarım var	①	②	③	④	⑤
20	Neye yeteneğim olduğunu bilmediğim için endişeliyim	①	②	③	④	⑤

Demografik Sorular

Bu bölümde size yönelik tanımlayıcı sorular yer almaktadır.			
1. Yaşınız:	2. Kaçınıcı sınıfıtasınız?	3. Cinsiyet: Kadın () Erkek ()	4. Kayıtlı Olduğunuz Bölüm:
5. Ailenizin ortalama aylık geliri (TL) : () 1500 TL ve Altı () 1501-2500 () 2501-5000 () 5001-10000 () 10000 ve daha fazla			
6. Annenizin Mesleği: 7. Annenizin eğitim durumu : () İlkokul () Ortaokul () Lise () Önlisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora		8. Babanızın Mesleği: 9. Babanızın eğitim durumu : () İlkokul () Ortaokul () Lise () Önlisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora	

EK 2. Sözleşme Formu

SÖZLEŞME

Birlikte yapacağımız kariyer koçluğu uygulamalarının sağlıklı işleyebilmesi adına;

- Belirlenen gün ve saatte görüşme yerinde olacağım,
- Seansların hepsine bir sağlık engelim olmadığı sürece katılacağım,
- Kariyer gelişimim için verilen ödevleri eksiksiz bir şekilde yerine getireceğim,
- Sürecin en verimli şekilde geçmesi için elimden gelen katkıyı sağlamaya çalışacağım.

Görüşme Tarihleri :

Saat :

Yer :

EK 3. Kariyer, Meslek ve İş Kavramları Formu

KARİYER, MESLEK, İŞ KAVRAMLARI VE ARASINDAKİ FARKLAR

Meslek Nedir?

TDK'na göre meslek; “Belli bir eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları benimsenmiş iş” demektir.

Günlük hayatta bazen yaptığımız işe, bazen de avukatlık, öğretmenlik, işletmecilik gibi çalışma alanlarına meslek diyoruz.

Kişinin gerçekten yapmak istediği, yeteneğinin, ilgisinin ve sevgisinin olduğu, etkisini ve farkını gösterebileceği çalışmalar demektir.

İş Nedir?

TDK'na göre iş; Bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma anlamlarına gelmektedir.

İş'e çoğunlukla sadece para kazanmak için yaptığımız çalışmalar diyebiliriz.

Pazarlamacı, İngilizce öğretmeni, Garson, Satış Danışmanı gibi görev adları çoğunlukla işi tanımlamaktadır.

İş ve Meslek Aynı Şey Değildir...!

Yukarıdaki açıklamalardan sonra iş ve meslek kavramlarının aynı şey olmadığını belirtmekte fayda var;

İş; Kişinin sahip olduğu mesleği icra etmesi, onu uygulamaya koymasındır. Örneğin bir doktorun mesai içerisinde yaptığı faaliyetler, öğretmenin ders esnasında öğrencilerine bilgi aktarması iş kapsamına girmektedir.

Meslek; Meslek ise bir kişinin bir iş üretebilmesi için diğer insanlara yarar sağlayabilecek nitelikte özelliğe sahip, doğuştan sahip olduğu veya eğitim sonucu ilgili alanda edindiği vasıflar, yetenekler bütünüdür. Örneğin Hukuk bölümünde

okuyanların mesleği hukukçu iken yaptığı işler Avukatlık, Hakimlik, Savcılık, Noterlik gibi çeşitli dallara ayrılabilir.

KARİYER NEDİR??

TDK'na göre Kariyer; “Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık” anlamına gelmektedir.

Günlük yaşamda ise ilerleme, meslek, iş hayatı, başarı, bireyin iş hayatı boyunca üstlendiği roller ve bu roller ile ilgili deneyimleri gibi anlamları da kapsayabilir.

Kişinin işi ya da mesleği bir başkası ile aynı olabilirken kariyeri tamamen kendine özgü olup onun kişisel geçmişini ifade etmektedir.

Örneğin Biyoloji bölümü mezunu bir öğrenciyi düşünelim. Okuldan mezun olduğunda yüksek lisansına devam edip bir alanda kitap yazarak gelişimini sürdürürken, bir başka biyoloji bölümü mezunu öğrenci özel bir kurumda öğretmenlik yaparken zamanla bu işten zevk almadığını fark ederek laboratuvarında çalışmaya karar verebilir ya da hobi olarak gördüğü ve zevk aldığı başka bir alana geçerek biyoloji alanını tamamen bırakabilir. Kısacası her bireyin seçtiği kariyer yolu tamamen kendisine özgüdür.

EK 4. Kariyer Tercihleri Formu

KARİYER TERCİHLERİM

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

EK 5. Program Sonunda Ulaşılmak İstenilen Hedefler Formu

PROGRAM SONUNDA ULAŞMAK İSTEDİĞİM HEDEFLER

1.

2.

3.

EK 6. Yaşam Amacı (Misyon) ve Vizyon Formu

YAŞAM AMACIM (MİSYONUM) VE VİZYONUM

Yaşam amacı (misyon) ve vizyon ile ilgili birçok tanım vardır. Fakat özetlemek gerekirse;

Misyon, hayatta var olma nedenimiz ve amacımızdır. Vizyon ise yaratmak istediğimiz geleceğe dair kafamızda oluşan bir resim ve misyonumuzun peşinde koşarken nasıl yaşadığımızdır.

Aşağıdaki sorular yaşam amacınız ve vizyonunuzu belirlemede size yardımcı olacaktır.

1. Yapmaktan en çok hoşlandığınız şeyler nelerdir? Listesini yapınız.
2. Tüm önemli başarı ve yeteneklerinizin listesini yapınız.
3. Bundan yirmi yıl sonrasını hayal edin. Ne yapıyor olacaksınız? Neden?
4. Hangi açılardan bugünkü halinizden farklısınız?
5. En önemli değerleriniz nelerdir? Listesini yapınız.
6. Hayattaki en büyük 3 başarınızın ne olmasını istediğinizi çok açık ve net bir şekilde yazınız.
7. Mezar yazınızı yazınız. Nasıl hatırlanmak istersiniz?

Yaşam amacım (Misyonum) ve Vizyonum :

EK 7. Yetenek, İlgil ve Değerler Formu

Yetenek Nedir?

Yetenek; öğrenme gücü belli bir eğitimden yararlanabilme gücüdür. Yetenek doğuştan getirilen özelliklerin eğitim ve çevre etkisi ile geliştirilmiş kısmını ifade eder.

Yetenek aynı zamanda herhangi bir davranış, bilgiyi veya beceriyi öğrenmek için doğuştan sahip olduğumuz kapasitedir. Bilgiler katarak geliştiririz.

Yapılan işlerin karmaşıklık düzeyi arttıkça gerektirdiği yetenek düzeyi de artar.

Örneğin; Müzik kulağı olmak, kendini iyi ifade edebilmek, Resim yapmak, iletişim, organizasyon yeteneği, problem çözme, analitik düşünme, insanları etkileme gibi özellikler yetenek olarak değerlendirilebilir.

Şimdi sıra sende...

Sence nelere yeteneğin var?

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

İlgi Nedir?

İşin gerektirdiği etkinlikleri yapmaktan hoşlanma derecesine İlgi denir.

İlgi belirli faaliyetlere isteyerek yönelme, bu faaliyetleri kısıtlayıcı koşullar altında bile başka faaliyetlere tercih etme ve bu faaliyetleri yaparken yorgunluk yerine dinlenmişlik, bıkkınlık yerine devam etme isteği duyma durumlarında varlığına hükmettiğimiz iç uyarıcıdır. (Kuzgun, 2000)

Örneğin müziğe, makinalara, pazarlamaya, ticarete, bilgisayarlara ilgi duyabilirsiniz. Çizim yapmak veya eğitim vermek hoşuna gidebilir.

- Hiç bıkmadığın, yorulmadığın uğraşların neler?
- Okulda seni en çok meşgul eden, uğraşmaktan zevk aldığın ve en sevdiğin dersler neler?

Nelere İlgi Duyuyorsun?

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Değerler Nedir?

Değer, bir sosyal grup veya toplumun kendi varlık, birlik, işleyiş ve devamını sağlamak ve sürdürmek için üyelerinin çoğunluğu tarafından doğru ve gerekli oldukları kabul edilen ortak düşünce, amaç, temel ahlaki ilke ya da inançlardır. Değerler sadece bilinci değil, duygu ve heyecanları da ilgilendiren yapıdır.

Değer, bireyin bilincinde yer alan ve davranışı yönlendiren güdülerdir.

Değerler Listesi

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

EK 8. Geçmişteki Başarılar Formu

FORM- GEÇMİŞTEKİ BAŞARILARIM...

1.

2.

3.

Bu başarılar sana kendini nasıl hissettirdi? Sence hangi özelliklerini kullanarak bu başarıları elde etmiş olabilirsin?

EK 9. Swot Analizi Formu

SWOT ANALİZİ

GÜÇLÜ YÖNLER	ZAYIF YÖNLER
FIRSATLAR	TEHDİTLER

EK 10: Johari Penceresi Formu

JOHARİ PENCERESİ

Kendimle İlgili Bildiğim Şeyler

Kendimle İlgili Bilmediğim Şeyler

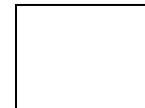
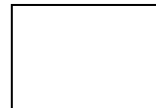
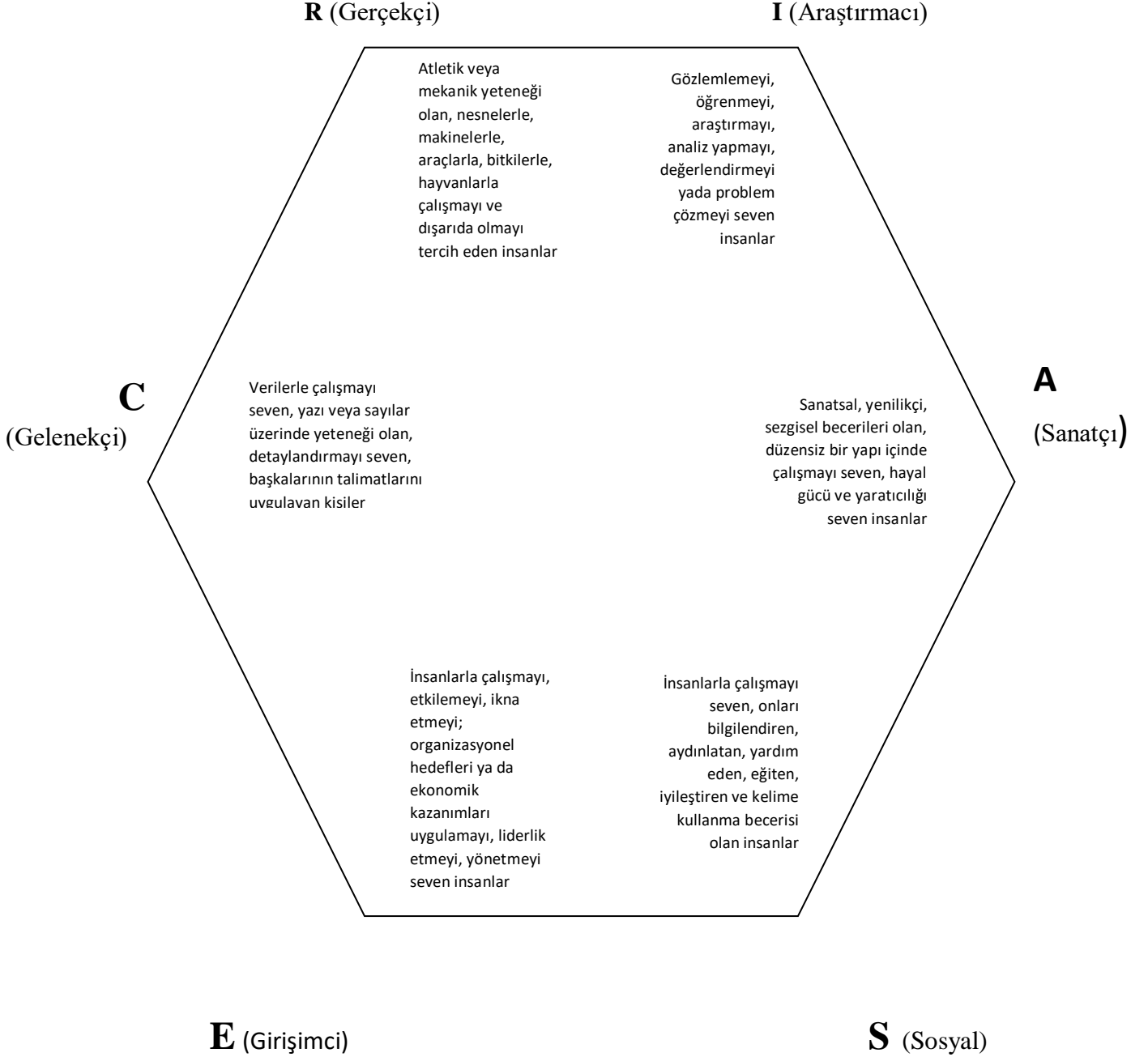
Açık Alan	Kör Alan
Örtük (Gizli) Alan	Bilinmeyen Alan

Başkalarının Benimle İlgili Bilmedikleri

Potansiyel Alan

EK 11: Altıgen Parti Oyunu Egzersizi

ALTIGEN PARTİ OYUNU EGZERSİZİ



EK 12: Yetenek, İlgililer ve Değerler Listeleme Formu

YETENEKLERİM:

- 1.
- 2.
- 3.

İLGİLERİM:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

DEĞERLERİM:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

ALTIGENDEKİ HARFLERİM: ___ ___ ___

EK 13. Çalışma Koşulları Formu

1. İleride çalışmayı hedeflediğin işte kendini mutlu ve rahat hissedeceğin ve başarılı olacağını düşündüğün çalışma şartları ve fiziki çevreyi nasıl tanımlarsın?

a.

b.

c.

d.

2. İleride çalışmayı hedeflediğin işte hangi pozisyonda olmak istersin? Bu seviyede tercih ettiğin sorumluluk ve maaş seviyesinin nasıl olmasını istersin?

a.

b.

c.

d.

3. Hangi şehirde ve ülkede çalışmak seni mutlu eder?

a.

b.

c.

d.

EK 14. Kariyer Tercihleri Formu

KARİYER TERCİHLERİM-2

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

EK 15. Smart Tekniği Formu

HEDEFLERİN ÖZELLİKLERİ VE ETKİLİ HEDEF BELİRLEME ÇALIŞMALARI

Hedef belirlemede sıklıkla kullanılan SMART tekniği İngilizce olarak “Specific, Measurable, Achievable and Attainable, Realistic and Relevant, Time Phased” kelimelerinin baş harflerinden oluşmuş bir hedef belirleme tekniğidir.

S-Specific (Hedefin belirgin ve açık olması): Belirgin ve açık hedefler performansın daha etkin bir şekilde düzenlenmesine neden olmaktadır. Çünkü bu hedefler başarıya ulaşmak için gerekli olan çabayı tam olarak tanımlamaktadır.

M-Measurable (Hedefin ölçülebilir olması): Hedefleri daha açık hale getirmek için ölçme ya da listeleme gibi yöntemler kullanılmaktadır. Hedefler yazılı hale geldiğinde etkileri daha belirgin hale gelmektedir. Örneğin kariyer hedefinde insan kaynaklarında uzmanlaşmak isteyen bir kişinin yüksek lisans yapması, staj yapması gibi gerekliliklerin listelendirilmesi hedeflerin gerçekleşip gerçekleşmediğini tam olarak ölçmede bize yardımcı olur.

A- Achievable and Attainable (Hedefin zor ancak ulaşılabilir olması): Hedefin zorluk derecesi ile performans ölçümü arasında doğrusal bir ilişki bulunmamaktadır. Bireyi ne çok kolay hedefler ne de ulaşılması imkansız hedefler motive etmemektedir. Hedefin bağlılığını güçlendirmek için hedefin birey için önemli ve ulaşılabilir olmasına dikkat edilmelidir.

R- Realistic and Relevant (Hedefin birey için gerçekçi ve anlamlı olması): Hedefin birey için anlamlı ve önemli olması oldukça önemlidir. Yapılan araştırmalar hedefin içşelleşmesi durumunda bireyin motivasyonu ve iyilik halinin olumlu yönde etkilendiğini göstermektedir.

T-Time Phased (Hedefin zaman bazlı olması): Hedefin ölçülebilirliği ve daha sonra ulaşılabilirliğinin kontrol edilmesi açısından belirli bir süre gösterilmesi önemlidir. Hedef için verilen sürenin ne zaman olduğu ve o sürece kadar neler yapılması gerektiği ancak bir zaman dilimi belirleyerek gerçekleştirilebilir.

EK 16: Hedef Planlama Formu

HEDEFİME ULAŞMAK İÇİN YAPMAM GEREKEN ADIMLAR LİSTESİ

- 1.
- 2.
- 3.

EK 17: Etkili CV Oluşturma Formu

ETKİLİ CV (ÖZGEÇMİŞ HAZIRLAMAK İÇİN PÜF NOKTALAR)

- A4 kağıda yazmalısın.
- Özgeçmişin en fazla 2 sayfa olmalı. (Akademik CV daha uzun olabilir.)
- Uzun paragraflardan kaçınmalısın. (CV incelemelerine en fazla 1-3 dakika süre ayrılıyor)
- Birinci ya da üçüncü tekil kişi ağzıyla yazmalısın.
- Genellikle “Times New Roman” veya “Arial” gibi kolay okunabilen karakterler kullanılmalı, 11 ya da 12 punto ile yazmalısın.
- Kelime ve cümlelerin altını çizmemelisin. (İnternet adresleri hariç)
- İmla kurallarına dikkat etmelisin.
- Başvurduğun pozisyona uygun bir ön yazı hazırlamalısın. Genel başvuru yapıyorsan, ön yazında hangi alanda çalışmak istediğini belirtmelisin.
- Ters kronolojik sıra takip etmelisin.
- Gereksiz bilgiler eklemekten kaçın.
- Takım elbiseli çekilmiş fotoğraflar eklemelisin.
- Silik, bulanık, arka planı karışık fotoğraflar eklememelisin.

(Kaynak: www.kariyer.net)

ÖZGEÇMİŞ ÖRNEĞİ

AD-SOYAD

Ev Adresi

Cep Telefonu

Ev Telefonu

E-Mail

KİŞİSEL BİLGİLER

Doğum Tarihi

Doğum Yeri

Medeni Hali

Askerlik Durumu

FOTOĞRAF

KARİYER HEDEFİ

Birkaç cümle ile kariyer hedefi belirtilmelidir.

ÇALIŞMAK İSTENİLEN ALANLAR

Özellikle istenilen bölüm/departman belirtilmelidir.

EĞİTİM

**** Üniversitesi

**** Lisesi

YABANCI DİL

İngilizce/Çok İyi

İŞ TECRÜBESİ

Firma Adı/Çalıştığı Bölüm (Ünvanı/Çalıştığı Yıl)

BİLGİSAYAR BİLGİSİ

MS Windows (İyi Düzeyde)

MS Office (İyi Düzeyde)

SERTİFİKA VE EĞİTİM PROGRAMLARI

HOBİLER

REFERANSLAR

EK 18: 10 Klasik Mülakat Sorusu

10 KLASİK MÜLAKAT SORUSU

Bana kendinizden bahsedebilir misiniz?

Bu soru, iş görüşmelerinin gelmiş geçmiş en klasik mülakat sorusu olmakla birlikte adayların cevaplarırken en çok hata yaptığı soruların başında yer alır. İş görüşmesinde bu soruyla karşılaştığınızda kendi hayat hikâyenize odaklanmayın. İK uzmanı kaç kardeşinizin olduğuyla ya da hangi caddede oturduğunuzla ilgilenmiyor. İK uzmanı bu soruyla, geçmiş iş tecrübelerinden neler öğrendiğinizi, hangi alanlarda sorumluluk aldığınızı, işinizde hangi alanlarda çok iyi olduğunuzu, işinizle ilgili nelerin sizi heyecanlandırıldığını öğrenmek istiyor.

Sizi neden işe alalım?

En çok sorulan ve adaya cevaplarırken kendi kişisel tanıtımını yapabilmesi için en çok fırsat tanıyan sorulardan biridir. Bu soruyu cevaplarırken adayların üzerinde durmaları gereken hassas nokta özgün olmaları gerektiği gerçeği... Bu nedenle soruyu cevaplarırken “Çünkü işimde çok iyiyimdir” gibi herkesin kurduğu klişe cümlelerden uzak durun. Bunun yerine şirket ve pozisyon hakkında kapsamlı bir araştırma yaparak kendi tecrübeleriniz ile iş başvurusunda bulunduğunuz pozisyonun ve şirketin ne derece örtüştüğünü anlatacağınız başarı hikâyenizle vurgulayın.

Güçlü olduğunuz yönleriniz neler?

Adaylara kendilerini ve güçlü yönlerini anlatabilmesi için fırsat tanıyan sorulardan biri daha bu soru diyebiliriz. Bu soruyu cevap verirken işinizle doğrudan ilgili olan güçlü yönlerinizi, anlatacağınız örneklerle ön plana çıkartın. İşinizle ilgili olmayan alakasız yönlerinizi belirterek bu soruyu cevaplamamız ise yapacağınız en büyük hatalardan biri olur.

Zayıf olduğunuz yönleriniz neler?

Bu soruyu cevaplariken adayların zayıf oldukları yönlerinin farkında olduklarını ve bu yönlerini geliştirmek için attıkları adımları İK uzmanlarına anlatması gerekiyor. O nedenle mülakatta zayıf olduğunuz yönlerinizin belirtilmesi istendiğinde, “Hiçbir zayıf yönüm yok” demek yerine, bu yönünüzün üstesinden nasıl geldiğinizi, bunun için ne yaptığınızı örnekle anlatın.

Bizimle çalışmayı neden istiyorsunuz?

İK uzmanı bu soruyu yöneltirken aslında adaylardan şirketin bir parçası olmayı ne kadar istediğini duymak ister. Bu nedenle “Çünkü bir işe ihtiyacım var”, “Çünkü para kazanmam gerekiyor” gibi cümlelerden uzak durun. Bu tarz sorulara cevap vermeden önce şirket hakkında bilgi edinmeniz ve cevaplariken de şirkette en çok neleri sevdiğinizi ve neden o iş yerinde çalışmayı istediğinizi belirtmeniz önem taşıyor.

Eski işinizden neden ayrıldınız?

Bu soru iş arayan birçok adayın cevap verirken zorlandığı sorular arasında yer alır. Burada dikkat etmeniz gereken nokta eski işinizi, şirketinizi ve yöneticilerinizi kötülemeyin veya “Aynı işleri yapmaktan çok sıkıldım” gibi cümlelerden uzak durmanız. Bunun yerine ayrılmanızı pozitif bir nedene bağlayın. Eski işinizle ilgili olarak kendinizi geliştirdiğiniz alanları, aldığınız sorumlukları ifade edin ve bundan böyle işinizde hangi alana odaklanmak istiyorsanız onu vurgulayın. Odaklanmak istediğiniz alanları belirtirken elbette başvurduğunuz pozisyonu dikkate alarak cevap verin.

En büyük başarınız nedir?

Bu soru “Güçlü olduğunuz yönleriniz neler?” sorusuyla benzerlik gösterir. Bu tür sorulara cevap verirken subjektif öğelerden ziyade rakamsal öğeleri anlatmanız önem taşıyor. Örneğin, “Yürüttüğüm ... projesi sonucunda şirketin satış rakamlarında yüzde ... oranında artış gerçekleşti” gibi başarıyı rakamsal değerlerle kanıtlamanız size

avantaj sağlar. Yaptığımız çalışmanın şirkete olan katkısını anlatırken abartıdan uzak durun ve başvurduğunuz pozisyonla ilgili olan başarınızı İK uzmanına aktarın.

Karşılaştığınız zor bir durumu ve onu nasıl çözdüğünüzü anlatabilir misiniz?

En yaygın davranış mülakatı sorularından biri olup, bu soruyu cevaplarırken yeteneklerinizi ve becerilerinizi yine bir başarı öyküsü üzerinden anlatmanız gerekiyor. Anlatacağımız öykünün ise kısa, net ve özgün olması büyük önem taşıyor.

Kendinizi 5 yıl sonra nerede görüyorsunuz?

Adayların hayata bakışını bir anlamda özetleyen bu soru her ne kadar klişe gibi dursa da aslında tatmin edici bir cevap için kişinin hazırlık yapmasını gerektiriyor. Bu soruyu cevap verirken işinizle ilgili olarak beş yıl sonrasında ne yapmak istediğinizden, işinizin mutlu olduğunuz yönlerinden bahsedebilirsiniz.

Sormak istediğiniz bir soru var mı?

İK uzmanı böyle bir soru sorduğunda adayların çok büyük kısmı “Teşekkür ederim, bir sorum yok” cevabını verir. Ancak unutmamak gerekir ki bu soru aslında, adayın İK uzmanına “Şirketiniz hakkında araştırma yaptım ve bu şirketle oldukça ilgiliyim” şeklinde düşünmesini sağlar. Bu nedenle bir sorunuzun olmadığını söylemeyin ancak sadece soru sormak için de kolay, basit sorular sormayın.

ÖZGEÇMİŞ

Taylan İPÇİ 1987 yılında İzmir’de doğdu. İlköğretimini 50’nci Yıl İlköğretim Okulunda tamamladı. 2004 yılında Ödemiş Lisesinden mezun oldu. Ön lisans eğitimini Afyon Kocatepe Üniversitesinde tamamladıktan sonra dikey geçiş sınavı ile Ege Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Deri Mühendisliği bölümünü kazandı. Aynı yıl Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümüne başladı. Üniversite eğitiminin ilk yıllarından itibaren işletme ve muhasebe konularında sertifikalı kurslara katılmanın yanı sıra çevresindeki insanların hayatına dokunmanın ve katkı sağlamanın kendisini mutlu ettiğini fark ederek asıl ilgi alanı olan insan psikolojisi, kişisel gelişim, sözlü ve sözsüz iletişim becerileri konularında kendini geliştirdi. Ardından 2017 yılında İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisansını kazandı. Aldığı eğitimlere ek olarak becerilerini farklı bir noktaya taşımak için Türkiye'nin önde gelen ve öncü koçluk eğitim ve akreditasyon kuruluşları arasında yer alan Sola Unitas Academy'den (www.solaunitas.com) koçluk eğitimlerini tamamlayarak Uluslararası Profesyonel Koçluk sertifikasını aldı ve Profesyonel Koç oldu. ICF onaylı koçluk eğitiminde Fritz ve Laura Perls'in Geşalt yöntemlerinden etkilenmekte olan Taylan İpçi, 'ilişki koçluğu' ve 'öğrenci koçluğu' alanlarında uzmanlık eğitimlerini tamamladı. Koçluk eğitimleri ile birlikte süpervizyon çalışmalarına devam ederek çalışmalarını sürdürdü. Bu süreçte, geşalt terapisi, bilişsel davranışçı terapi ve transaksiyonel analiz teknik ve yöntemlerini temel alarak gelişim çalışmalarına devam etti ve Uluslararası Koçluk Federasyonu'nun (ICF) yapmış olduğu yetkinlik sınavını başarı ile geçerek ACC ünvanına sahip olan Türkiye'deki sayılı koçlardan birisi oldu.