



(ISSN: 2587-0238)

Özer, Ö., Yöntem, M.K. & Kan, Y. (2021). The Effect of Tree of Life Career Counselling Program on Secondary Schoolers' Career Decision-Making Self-Efficacy, *International Journal of Education Technology and Scientific Researches*, 6(14), 319-348.

DOI: <http://dx.doi.org/10.35826/ijetsar.269>

Article Type (Makale Türü): Research Article

THE EFFECT OF TREE OF LIFE CAREER COUNSELLING PROGRAM ON SECONDARY SCHOOLERS' CAREER DECISION-MAKING SELF-EFFICACY

Ömer ÖZER

Dr., Anadolu University, Eskisehir, Turkey, omer_ozar@anadolu.edu.tr

ORCID: 0000-0003-2740-2723

Mustafa Kemal YÖNTEM

Assoc. Prof. Dr, Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Nevşehir, Turkey, mustafa.yontem@nevsehir.edu.tr

ORCID: 0000-0001-7620-0971

Yeliz KAN

School Counsellor, Ministry of Education, Van, Turkey, yelizkan@yandex.com

ORCID: 0000-0002-0615-476X

Received: 22.10.2020

Accepted: 08.03.2021

Published: 01.04.2021

ABSTRACT

The purpose of this study was to adapt the Tree of Life application, which was developed based on narrative approach and used for trauma interventions frequently, into career counseling and evaluate its effectiveness on secondary schoolers' career decision-making self-efficacy. Within the scope of the study, the effectiveness of career counseling program based on narrative therapy was investigated. This study is a quasi-experimental research which was carried out in Turkey. In this research, a 2X2 quasi-experimental design with pre-test and post-test measurements was used. First, two groups were formed, one as experimental and one as a control group. The career story development program based on the narrative therapy which was developed by the researchers was applied on the participants in the experimental group. All of the participants in the study were seventh grade students in the secondary school and 14 years old. The experiment group had 13 participants (6 male, 7 female), and the control group consisted of 12 participants (5 male, 7 female). Demographic Form and Career Decision-Making Self-Efficacy (CDMSES) Scale were used as the data collection tools. In order to examine the research questions, Mann Whitney U-test was conducted between the pre-test and post-test scores of the experimental and control groups. According to the findings, while there was no significant difference between the pre-test scores for all sub-dimensions and total scores of the experimental group and the control group ($p > .05$), significant differences were observed in the post-test scores in favor of the experimental group ($p < .05$).

Keywords: Career decision-making, narrative career counselling, tree of life, secondary school.

INTRODUCTION

The self-efficacy concept has an important function in the motivation process (Bandura, 1994). It is defined as an individual's belief in the ability to regulate and perform the necessary behaviours to achieve a certain level of performance (Bandura, 1986, 1997). Leithwood (2007) described self-efficacy as an individual's belief in their capacity to perform a task or their ability to achieve a goal. The level of efficacy expectation is important in generating successful behaviours. Individuals with high expectations of efficacy are said to be functioning at a higher level because of persistence, patience, and their capacity to overcome barriers (Pajares, 1996; Ritter et al., 2001). Self-efficacy is a combination of general confidence perception (Chen et al., 2001; Yıldırım & İlhan, 2010) as well as confidence regarding a specific task (Akın et al., 2014; Bardakcı et al., 2018;). According to Bandura (1997), self-efficacy has four main sources. These are successful performance experiences or learning experiences, indirect learning, social persuasion, and physiological and emotional states. According to this, the individual's experience of successful life in the past, observing the successful experiences of others, being supported and encouraged by his environment, positive emotions and physiological reactions to situations feed his self-efficacy.

Career decision self-efficacy is conceptualized by integrating Crites' (1961, 1965) career maturity model and Bandura's (1977) concept of self-efficacy. In career decision-making self-efficacy is defined as the belief that the individual will successfully fulfill the tasks necessary for making a career decision when using social cognitive career theory (Taylor & Betz, 1983). The career decision making self-efficacy was found to be highly effective in an individual's choice regarding the job (Hackett & Betz, 1989; Hackett, 1995; O'Brien et al., 1999) and the major (Lent et al., 1984, 1986; Peterson, 1993; Bergeron & Romano, 1994). Career decision making self-efficacy and outcome expectation interact with individuals' learning experiences, self-efficacy beliefs, outcome expectations, and affect the choices made (Hackett & Byars, 1996). Studies have reported that individuals with high career decision-making self-efficacy experience less career indecision (Büyükgöze-Kavas, 2011; Creed et al., 2006; Öztemel, 2012), have higher tolerance to uncertainty in career decision making (Kirazcı, 2019; Storme et al., 2019), career optimism (Garcia et al., 2015), career adaptability (Guan et al., 2016; Rudolph et al., 2017) and career development levels (Anderson & Brown, 1997; Bozgeyikli et al., 2009; Lee & Lee, 2012). Developing an individual's belief in their own competence also increases the likelihood of experiencing the tasks in which they have competence. There are certain behaviors expected from individuals with career decision-making skills. The career decisionmaking self-efficacy, which was adapted from Bandura's theory, was inspired by Crites' career maturity model to determine the skills that should be defined in the career decisionmaking process (Betz & Luzzo, 1996).

The career decision making self-efficacy, which is the dependent variable of this study, is discussed based on the model of Crites (1978). The career decisions, which are good according to Crites (1978)'s career maturity model, can be realized by fulfilling the qualifications in five different dimensions. These five dimensions of Crites were used to describe the areas related to self-efficacy of individuals in making a career decision. These areas are: (a)

Self-Appraisal, (b) Occupational Information, (c) Goal Selection, (d) Planning, and (e) Problem-Solving. In this study, the psychoeducation program prepared by adapting the tree of life application used in narrative therapy to career counseling was aimed to improve the career decisionmaking self-efficacy of the participants.

Narrative Career Counseling

Narrative therapy, which has been used in many different problem areas, has also been adapted to career counseling. The narrative therapy approach is not a new approach in this area. Cochran's narrative career counseling, McMahon and Watson's the system theory framework, Peavy's socio-dynamic approach, and Savickas' friends life-style approach can be evaluated in a broader contextual approach (McMahon & Watson, 2012). Narrative career counseling emphasizes the notion of self-concept of self that consists of traits, using the storyteller metaphor for the clients (Patton & McMahon, 2006). While the narrative approach was based on the Super's theory with the implementation of Savickas, the McMahon and Watson applications were based on the system approach. It would not be appropriate to say that all narrative approaches are coming from the same foundation. Each of these approaches, which have similar general frameworks, have unique characteristics. Recently, Savickas's career- construction theory has become a widely used approach in career counseling. The career construction theory (CQC), based on Super's developmental approach and McAdams (1995) views, speaks of three dimensions of differences between individuals. These are stated as innate personal characteristics, individual status and problems, and personal storytelling. Savickas (2013) deals with individual differences as four levels in this context:

1. Level: What does the individual have individually?
2. Level: What is his/her problem? This refers to the problematic conditions for the individual. These conditions are related to the individual's values, life goals and personality structures.
3. Level: Career storytelling. This is how the individual expresses the changes in the career process. This is the answer to the question "how does an individual express the changes and their quest for self".
4. Level: This level includes learning and decision-making processes that mobilize in the process of career development.

In Savickas' career construction theory (2012, 2013) questions about role models, tv shows, films, tv series, mottos, scenarios and early recollections were asked. In this technique, questions are asked to discover the clients role models, social environment preferred, personal interests, general preferred environments, and the main elements in the life story. To reveal these, questions can contain TV programs that they love, the meaningful relationships in their lives, and the first memories they can recall. Once discovered, these themes are evaluated.

This group activity was based upon McMahon and Watson's (2012) storytelling approach. This approach takes its theoretical foundations from the Systems Theory Framework. In this approach, the careers of individuals are formed under the effects of three systems. The first is the individual system that includes the individual's abilities

and values. The second is the social system that includes family members and friends. The final one is the environmental system that includes the geographical location and the labor market (McMahon & Watson, 2012).

Clients, while working on their stories, develop awareness of their current situation, and then begin to recognize the areas they need to intervene in to create changes in their stories. The counselor utilizes the understanding that there are some structures related to the career process of the narrative career counseling. These basic structures can be expressed as connectedness, reflection, meaning, learning, and action (McMahon et al., 2012).

Connectedness refers to the relationships, belongings and affiliations that affect the behaviors of individuals. Reflection involves considering the current situation or evaluating a different result when analyzing the situation, and analyzing it from different angles. Meaning is to evaluate the behaviors and contexts together and to develop a better understanding of who they are. Meaning can be considered as a situation consisting of awareness, insight, interpretation and interpretation processes. Learning is a concept that includes the reflection, thinking and planning processes between an action and the other action. Action can be summarized as the capacity of individuals to speak and act on their own behalf (Mahoney, 2003; McMahon, 2005).

Some counseling questions are used for each basic structure. The questions used are expressed in three levels. The first level of the questions asked differentiate the content and experiences of the client. The second-level questions evaluate the interactions repeated. The third-level questions aim at examining what can be said for the future when the current situation is evaluated (McMahon & Watson, 2012).

The Tree of Life Technique

The tree of life was first developed by Ncube Mlilo and used in Zimbabwe with individuals who lost their parents from HIV. It has since been enriched with narrative elements. Today, it is used in many countries through workshops, especially when working with trauma survivors (Ncube, 2007). There are many different applications of the narrative approach. One of the interventions developed based on the narrative therapy is the tree of life approach. The application of the tree of life is used as an important psychosocial support tool in narrative therapy applications (German, 2013). The tree of life, which is a frequently used approach in different age groups and in different problem areas, especially with children, is a useful technique in group application. In the tree of life, the roots, the body, the leaves, the fruits and even the animals under the tree express certain aspects of life and certain people. With all the different aspects together in the tree of life activity, individuals can see the features that make themselves strong or weak, and the knowledge and understanding may be used to have more hope for the future (Ncube-Mlilo & Denborough, 2007). Although the tree of life implementation is generally completed in eight working hours, it is aimed to evaluate the model in five sessions by focusing on the aspects of the model which will be useful in career counseling. The tree of life application consists of the following sections while working with children (Ncube-Mlilo & Denborough, 2007):

Part 1: The tree of life.

Part 2: The forest of life.

Part 3: The storm time.

Part 4: Certifications and song.

The tree of life is designed to focus on individuals with traumatic experiences. It is not used in this context in career counseling. But the first part of the tree of life consists of creating individuals' own tree of life, which includes developing insight into their strengths and weaknesses. Individuals should first recognize themselves and the opportunities around them in the career decision making process. The tree of life can be expressed on a tree metaphor with participants strengths, weaknesses, surroundings, opportunities, risks, backgrounds, dreams of the future or the events, situations, and qualities they are currently experiencing with colored pencils. Next they make the story of the tree together with a leader and a group. Thru this process, individuals become aware of both themselves and their social resources. They can recognize their strengths and weaknesses and be more hopeful for the future. Using the tree of life with children who have lost family members is an important technique to develop hope for those children (Lock, 2016).

The scope of this study is limited to part 1, "the tree of life", as it is focused on individuals knowing themselves and evaluating their abilities, values, and plans for the future with a realistic perspective, and to raise awareness as to what they will do in the context of their goals. The topics discussed in the part 1 are independent of the traumatic experience. When working on dealing with traumatic experiences, this part provides the ground for those studies. The main purpose of this study for individuals to get to know themselves and to realize their resources. Therefore, other parts of traumatic life interventions were not adapted within the scope of the study.

Purpose of the Study

This study was conducted to evaluate the career decision making self-efficacies of the secondary school students in Turkey with the Tree of Life Career Counseling Program. The purpose of working with secondary school students in this study is that this time frame and is important in terms of career decision-making in Turkey. Students select their high school in this period. The choice of a specific high school as it relates to the transition to university studies is an important turning point in the choice of career. High schools are segmented by vocation, and students can choose the one that best suits their career choice. There is science high school, social sciences high school, industrial vocational high school, health vocational high school and general high school. Additional points are given to students of some high schools in the university entrance exam in the Turkish education system. While high school curriculums vary according to the type of the high school, the success achieved in the examinations in the transition to the university is directly affected by the choice of the high school.

When career counseling was first introduced, it was a structured process which was intended as an aid service to individuals in the job and occupation selection process (Holland, 1996). Some theoretical approaches have seen career counseling as a developmental service to be offered throughout life. Super et al. (1996), suggest that the career process continues throughout life. According to them, individuals up to 14 years of age are in the stage

of growth in terms of career development. Then an individuals continues theircareer development with a crystallization period. The crystallization of career selection means that an individual realizes their skills and values of interest and clarifies them by making evaluations related to occupations or jobs related to these abilities.

In the crystallization period, students need to develop a career identity to improve their career readiness (Akos et al., 2004). When the school system in Turkey is considered, this period covers the end of secondary school and the whole high school period. Specifically, there are selection periods of high schools in secondary schools, and selection periods for universities, departments, and occupations in the early years of high schools. In this period, individuals are expected to get to know themselves, and need to make a connection between their interests, abilities, values and choices. Taking this into consideration, the focus of the intervention to the career process is on the secondary school period which is between the stage of growth and crystallization. There are also many theories on narrative career counseling, but little experimental research on the subject has been completed (Clark et al., 2004; Gibson, 2004).

Taking all this into consideration, the attempt to put in place an effective intervention for the secondary school students who are in a critical period was tried. The intervention program implemented within the scope of this research has been developed within the scope of the narrative career counseling. For this purpose, a 5-week psycho-education program was prepared by adapting the tree of life application used in narrative therapy to career counseling.

METHOD

Research Design

This study is a quasi-experimental research (Creswell, 2012) which was carried out in the Eastern Anatolia Region of Turkey. The data were collected in two stages. First, two groups were formed, one as experimental and one as a control group. The career story development program based on the narrative therapy which was developed by the researchers was applied on the participants in the experimental group. In this research, a 2X2 quasi-experimental design with pre-test and post-test measurements was used.

Participants

All of the participants in the study were seventh grade students in the secondary school and 14 years old. The experiment group had 13 participants (6 male, 7 female), and the control group consisted of 12 participants (5 male, 7 female). Maternal education levels of the participants in the experimental group are 4 secondary school, 6 high school, and 3 university graduates. The control group contained 3 secondary school, 7 high school, and 2 university graduates. Paternal levels of education in the experimental group are 7 high school and 6 university graduates. For the control group there are 5 high school and 7 university graduates.

The average monthly income of the participating families ranges from 2000 TL to 6000 TL (\bar{X} =3216). None of the participants were involved in an intervention program on career counseling before. Five of the participants in the experimental group and four of the participants in the control group had received support on educational guidance from the school counselor prior to this study.

Data Collection Tools

Career Decision Making Self-Efficacy Scale (CDMSS)

The scale was developed by Bozgeyikli (2004) based on the model of Crites. This scale is widely used in Turkey and reliability values it has been found suitable in many research (Öksüz & Karalar, 2020; Ulas-Kilic et al., 2018). The reason for choosing this scale is that it has been used with 8th grade students in the secondary school in a similar way to the sample of this research in the scale development process. The scale is a 5-point- Likert scale (A: I am not confident at all, B: I am not confident, C: I am slightly confident, D: I am confident, E: I am very confident). The internal consistency coefficient of the 11-item subscale, which is “Accurate Assessment of Individual and Career Characteristics” (AAIPC), was calculated as .89. The internal consistency coefficient of the subscale, which is Career Information Collection (CIC), consisting of 8 items was found to be alpha: .87. The internal consistency coefficient of the subscale, which is Doing Realistic Planning (DRP), consisting of 8 items was found to be alpha: .81. The internal consistency coefficient for the whole scale consisting of 27 items was found to be alpha: .92. The three-factor component structure accounts for 41.54% of the total variance and factor load values of the items ranged from .37 to .82.

Process

Permission was obtained from the Ethics Committee of Nevşehir Hacı Bektaş Veli University (2018.11.34) for conducting the research process. While determining the study group, a vocational presentation seminar was organized in the school and an announcement about the research was made at the end of the presentation. The prospective participants were informed that the same training program would be provided to those in the control group after the research data were collected. After all the information was provided, applications of prospective participants were taken.

The application process took two weeks to complete and 34 student wanted to participate in the study. Parents of all participants were interviewed and permissions were obtained. But 4 of them gave up participating in the study after the interview. CDMSS scores were used to select the study group, and the applicants were divided into three different Z score intervals. As a means of regulating mixer effects in scientific research, it is recommended to use a pairing technique while creating study groups (Erkus, 2009). In order to both regulate mixer effects and create heterogeneous experimental and control groups, five participants were selected from each score interval, and a total of 15 participants were assigned to each group. Two participants from experimental group and three participants from the control group stopped attending the program. In order to

evaluate the effectiveness of the program, CDMSS was applied. The two participants who left the study were invited to the last session and shared their thoughts and reasons for leaving the group. These participants stated that they left the group for academic reasons and said goodbye to the group as appropriate. In this way, it is aimed not to disturb the group dynamics.

Adaptability of the tree of life program to the career process was discussed with David Denborough (Dulwich Center Community Practices Institute), one of the developers of the method. He stated that tree of life is a powerful tool for individuals to get to know themselves. Additionally, opinions of 3 experts who have studies on career counseling and have a PhD degree in counseling have been received. Each session of the psycho-education program lasted 50 minutes on average. The psycho-education program applied is given in Table 1.

Table 1.Psycho-education Program

Session	Content of The Session
1	Getting acquainted, determining the group rules, evaluating individual goals, giving information about the process.
2	The root and the ground of the tree are formed by explaining the tree of life activity. The root of the tree represents the family history, the ground of the tree represents the status of the participants and the activities they are doing. In this way, it is aimed to raise awareness of the participants about the difficulties and advantageous situations in the current situation.
3	The trunk and branches of the tree of life are formed. The trunk represents the talents of the participants, the activities they think they do well, their skills and their unique behaviors. The branches include dreams, wishes and hopes.
4	As the final stage of the creation of the tree of life, individuals are expected to form the leaves and fruits of trees. The leaves section contains the values of the participants. Fruits contain carrier aims.
5	In this session, it is aimed to support the fictionalization of the stories based on the tree of life in the future, to raise awareness about the individuals that they can do in the future and to evaluate the group process.

FINDINGS

As a result of the descriptive analyzes, it was seen that the pre-test and post-test results obtained from the career decisionmaking self-efficacy scale used in the study did not show normal distribution within the experimental and control groups. In the related literature, cases where the number of participants is smaller than 30, where groups are non-homogenous, and where they show no normal distribution, use of non-parametric techniques are deemed appropriate (Best & Kahn, 1998). These findings show that the data obtained can be analyzed by non-parametric tests. In order to investigate the basic question of the study, the Mann Whitney U-test results of the pre-test and post-test results of the experimental and control groups were examined. The findings of the Mann Whitney U-test are presented in Table 2.

Table 2.Results of Mann Whitney U Test

	n	Row Average	Row Total	U	p
AAIPC					
Pre-test					
<i>Experimental Group</i>	13	13.71	164.50	69.50	.64
<i>Control Group</i>	12	12.35	160.50		
Post-test					
<i>Experimental Group</i>	13	17.00	204.00	30.00	.01*
<i>Control Group</i>	12	9.31	121.00		

CIC					
Pre-test					
Experimental Group	13	12.29	147.50	69.50	.64
Control Group	12	13.65	177.50		
Post-test					
Experimental Group	13	16.58	199.00	35.00	.02*
Control Group	12	9.69	126.00		
DRP					
Pre-test					
Experimental Group	13	12.21	146.50	68.50	.60
Control Group	12	13.73	178.50		
Post-test					
Experimental Group	13	18.25	219.00	15.00	.00**
Control Group	12	8.15	106.00		
Total					
Pre-test					
Experimental Group	13	12.79	153.50	75.50	.89
Control Group	12	13.19	171.50		
Post-test					
Experimental Group	13	18.04	216.50	17.50	.00**
Control Group	12	8.35	108.50		

**p<.01, *p<.05

When the Mann Whitney U-test results of the experimental and control groups were examined, the subtests of the career decisionmaking self-efficacy scale were found be as following: AAIPC (U= 69.50, $p>.05$), CIC (U= 69.50, $p>.05$), and DRP (U= 68.50, $p>.05$). Total scores (U = 75.50, $p>.05$) did not differ significantly from pretest scores in the experimental and control groups. Post-test scores did differ significantly in terms of being in experimental and control groups in AAIPC (U= 30.00, $p<.05$), CIC (U= 35.00, $p<.05$), DRP (U= 15.00, $p<.05$), with the total score being (U= 17.50, $p<.05$). While the success scores of both groups were similar before the experiment, the success scores of the two groups differed significantly in favor of the experimental group according to the results of the measurements made immediately after the experiment. This shows that the experimental intervention is effective.

CONCLUSION and DISCUSSION

In this study conducted on secondary school students, a 5-session psycho-education program was applied to improve the participantself-efficacy in career decision making. In the measurements made at two different times (pretest/post-test), positive changes were observed in all dimensions of the career decision making self-efficacies of the participants in the experimental group compared to those in the control group. All these findings suggest that the psycho-education program that was applied improves the career decision making self-efficacies of secondary school students.

Researches about the narrative approach are mostly related to the use of the approach in educational settings. Environments designed on the basis of a narrative approach are very effective in involving students. In interventions built with this approach, students are the true heroes of the story. In this way, individuals have the opportunity to develop their own awareness (Gudmundsdottir, 1991; Mott et al., 1999). Career role development is affected by the social environment in which it is involved, as is identity development. The tree of

life technique used in the study was applied by taking into consideration the career identities of the participants together with the individual and social dynamics. By creating a story of participants, career identity development was supported and the effect of this situation on career decision making self-efficacy was examined.

When the literature is examined, group career construction counseling can be used effectively in group contexts (Di Fabio & Maree, 2012, 2013; Maree, 2019). The narrative career consultancy provides significant contributions to the identity and the career development of individuals. Laine (1998; as cited in Bujold, 2004) examined what the participants had done before, what they wanted now, and what they asked for from their surroundings in the survey conducted with those who want to change their jobs and with retirees. When the study findings are evaluated, the story formation of the participants has an impact on the development of their individual identities.

Pratt et al. (2001), in their study with 35 Canadian families, revealed that their families were critical in the transition period of adolescents while forming stories. Using narrative career counseling, researcher supported individuals who were unable to structure themselves on career paths and who did not know what to do with their next career goal (Gibson, 2004). Participants of the study stated that their career identities improved, they clarified the meaning and responsibilities in their stories, and gained more insight into what they would be.

Clark et al. (2004) aimed for the participants to develop a story about their cultural background, families, communities, and life roles within the implementation of group career counseling based on the narrative therapy, which was conducted with 32 university students. According to the findings of the study, the career development of the participants included in the group career counseling process was affected positively.

McMahon et al. (2012), in the case study conducted with a South African female student under the narrative career counseling, concluded that the participant created a stronger identity than the previous one. Similar results were obtained in a different case study (Hughes et al., 2013). This shows that the creation of stories and the use of factors, such as culture and family in the story, contributed significantly to career and identity development in the literature.

It is stated that the narrative approach is a short and effective intervention in school counseling practices. Storytelling-based practices support students' positive behavior. With narrative therapy, students can process thoughts, emotions, and actions that they cannot verbalize. It is important that school counselors continue to discover how students can create rich narratives with many option and suggesting the narrative approach can be very effective with elementary school children (Eppler et al., 2009). Additionally Denis et al. (2009) found that narrative career counseling was effective in adolescents.

The tree of life technique was used for the first time in to create a career history of as much as is known. In the study, the participants were asked to form a story in the context of their family history, current status, future expectations, dreams, and desires. It was observed that the career self-efficacy of the participants increased.

Considering the findings of the research and the literature, it can be seen that the use of the tree of life technique in the context of narrative career counseling will be useful.

RECOMMENDATIONS

This study has some limitations in terms of the sample and the method. Since this research was carried out on secondary school students, the number of the sample on which the research was done is limited. This requires careful consideration while generalizing the research results. Although the age range within the experimental and the control groups is narrow (which stems from the purpose of the research), this range has complicated the process of finding the sample. Future research may include individuals from different age ranges and developmental periods. Doing research with participants from different age ranges will resolve the limitations in terms of reaching the sufficient number in the sample and allow the researcher to make a comparison in the developmental periods.

Another limitation is about the method of the research. While the psycho-education program developed in the study was applied to the experimental group, no application was applied to the control group. The absence of the placebo group makes it difficult to say clearly how much of the change is stemming from the education program. A placebo group may be created as well as the control group in the future researches. The effect of group coexistence and doing something together on the change can be checked.

With the end of the education period, it was difficult to reach the participants. Internet access was limited for students because the study was conducted in a disadvantage region of Turkey. For this reason, it was not possible to reach and follow-up the test. Follow-up test can be applied in future studies. Rather than using structured psycho-educational interventions, we advise career counselors to use interventions based on events, values and personal characteristics from individuals' lives. In this way, we think that students participate more actively in the group, open themselves more and benefit more from each other.

Since the career story is a lifelong process, the activities implemented in this research can be included in student portfolios so that they can be used in the coming years. With these portfolios, school counselors will have the opportunity to monitor long-term, to observe the milestones in individuals' career decisions, and to observe fixed and variable phenomena in the career process.

It may be considered useful to use the developed psycho-education program with the aim of improving the career decision making self-efficacies of secondary school students. School counselors who work in secondary schools can apply this psycho-education program within the scope of career counseling. This may have positive effects on the career decision making self-efficacy in different studies to be carried out within the scope of narrative career counseling.

ETHICAL TEXT

In this article journal writing rules, publishing principles, research and publishing ethics rules, journal ethics rules are followed. The authors are responsible for all kinds of violations related to the article. Permission was obtained from the Ethics Committee of Nevşehir Hacı Bektaş Veli University (2018.11.34) for conducting the research process.

Author(s) Contribution Rate: Ömer Özer's contribution to this article is 40%, Mustafa Kemal Yöntem's contribution to this article is 35%, Yeliz Kan's contribution to this article is 25%.

REFERENCES

- Akın, A., Kaya, M., Akın, Ü., Sahrañ, Ü., & Uğur, E. (2014). İnternet öz-yeterliği ölçeği türkçe formunun geçerlik ve güvenirliği. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3, 404-415. <https://doi.org/10.14686/BUFEFAD.201428191>
- Akos, P., Konold, T., & Niles, S.G. (2004). A career readiness typology and tpyal membership in middle school. *The Career Development Quarterly*, 53, 53-66. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2004.tb00655.x>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Freeman.
- Bardakçı, S., Sarıkaya, Y., & Yöntem, M.K. (2018). Reliability and validity study of the social network self-efficacy scale. *Journal of International Social Sciences Education* 4 (2):60-72.
- Bergeron, L. M., & Romano, J. L. (1994). The relationships among career decisionmaking self-efficacy, educational indecision, vocational indecision and gender. *Journal of College Student Development*, 35 (1), 19-24.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (2003). *Research in education*. Allyn and Bacon.
- Betz, N. E., & Luzzo, D. A. (1996). Career assessment and the Career Decision Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4, 413-428. <https://doi.org/10.1177/106907279600400405>
- Bozgeyikli, H. (2004). Meslek kararı verme yetkinlik ölçeğinin geliştirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 221-234.
- Bujold, C. (2004). Constructing career through narrative. *Journal of Vocational Behavior*, 64: 470-484. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.12.010>
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*, 4, 62-83. <https://doi.org/10.1177/109442810141004>
- Clark, M.A., Severy L., & Sawyer S.A. (2011). Creating Connections: Using a narrative approach in career group counseling with college students from diverse cultural backgrounds. *Journal of College Counseling*. 7, 24-31. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1882.2004.tb00256.x>
- Corey, G. (2005). *Psikolojik danışma kuram ve uygulamaları* (T. Ergene, Trans.). Mentis Publishing.
- Creswell, J. W. (2012). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage Publications

- Crites, J. O. (1978). *Career maturity inventory monterey*. McGraw Hill
- Denis' A. Thomas, & Melinda M. Gibbons. (2009). Narrative Theory: A Career Counseling Approach for Adolescents of Divorce. *Professional School Counseling*, 12(3), 223. <https://doi.org/10.1177%2F2156759X0901200310>
- Di Fabio, A., & Maree, J. G. (2012). Group-based life design counseling in an Italian context. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 100–107. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.06.001>
- Di Fabio, A., & Maree, J. G. (2013). The effectiveness of the career interest profile. *Journal of Employment Counselling*, 50, 110–123. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2013.00030.x>
- Eppler, C., Olsen, J. A., & Hidano, L. (2009). Using stories in elementary school counseling: Brief, narrative techniques. *Professional School Counseling*, 12, 387–391. <https://doi.org/10.1177%2F2156759X0901200503>
- Erkuş, A. (2009). *Davranış bilimleri için bilimsel araştırma süreci*. Seçkin Publishing.
- German, M. (2013). Developing our cultural strengths: Using the 'Tree of Life' strength-based, narrative therapy intervention in schools, to enhance self-esteem, cultural understanding and to challenge racism. *Educational and Child Psychology*, 30, 75- 99.
- Gibson, P. (2004). Where to from here? A narrative approach to career counseling. *Career Development International*, 9, 176-189. <https://doi.org/10.1108/13620430410526201>
- Hackett, G. (1995). Self-efficacy in career choice and development. In A. Bandura (Ed.), *Self-Efficacy in Changing Societies* (pp.232-258). Cambridge University.
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1989). An exploration of the mathematics self-efficacy / Mathematics Performance Correspondence. *Journal for Research Mathematics Education*, 20, 261-273. <https://www.jstor.org/stable/749515>
- Hackett, G., & Byars, A. (1996). Social cognitive theory and the career development of African American Women. *The Career Development Quarterly*, 44, 322-333. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1996.tb00449.x>
- Holland, J. L. (1996). Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions. *American Psychologist*, 51, 397-406. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.51.4.397>
- Hughes, A.N., Gibbons, M.M., & Mynatt, B. (2013). Using narrative career counseling with the underprepared college student. *The Career Development Quarterly*, 61, 40-49. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2013.00034.x>
- Leithwood, K. (2007). What we know about educational leadership. In J. M. Burger, C. Webber & P. Knicks. (Eds.) *Intelligent Leadership* (pp. 41-66). Springer.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Larkin, K. C. (1984). Relations of self-efficacy expectations to academic achievement and persistence. *Journal of Counseling Psychology*, 31, 356-362. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.31.3.356>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Larkin, K. C. (1986). Self-efficacy in the prediction of academic success and perceived career options. *Journal of Counseling Psychology*, 33, 265-269. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.33.3.265>

- Lock, S. (2016). The tree of life: A review of the collective narrative approach. *Educational Psychology Research and Practice*, 2(1), 2–20.
- Mahoney, M.J. (2003). Constructive psychotherapy. Guildford.
- Maree, J.G. (2019). Group career construction counseling: A mixed-methods intervention study with high school students. *The Career Development Quarterly*, 67, 47-61. <https://doi.org/10.1002/cdq.12162>
- McMahon, M. (2005). Career counseling: Applying the systems theory framework of career development. *Journal of Employment Counseling*, 42(1), 29-38. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2005.tb00896.x>
- McMahon, M., & Watson, M. (2012). Story crafting: Strategies for facilitating narrative career counselling. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 12, 211–224. <https://doi.org/10.1007/s10775-012-9228-5>
- McMahon M., Watson, M., Chetty, C., & Hoelson, C.M. (2012). Examining process constructs of narrative career counselling: an exploratory case study. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40, 127-141. <https://doi.org/10.1080/03069885.2011.646949>
- Monk, G. (1997). How narrative therapy works. In G. Monk, J. Winslade, K. Crocket & D. Espton (Eds), *Narrative therapy in practice: The archeology of hope*. Jossey-Bass.
- Ncube, N. (2006). The Tree of Life Project: Using narrative ideas in work with vulnerable children in Southern Africa. *The International Journal of Narrative Therapy and Community Work*, 1, 3-16.
- Ncube, N. (2007a). *The Tree of Life Project*. Keynote presentation at the 8th International Conference for Narrative Therapy and Community Work in Kristiansand, Norway.
- Ncube, N. (2007b). *Tree of Life: An Approach to working with vulnerable children*, DVD, Dulwich Centre Publications.
- Ncube-Mlilo, N. & Denborough, D. (2007). *The tree of life*. Psychosocial wellbeing series. REPPSI.
- O'Brien, V., Martinez-Pons, M. & Kopala, M. (1999). Mathematics self-efficacy, ethnic identity, gender and career interests related to mathematics and science. *Journal of Educational Research*, 92, 231-236. <https://doi.org/10.1080/00220679909597600>
- Öksüz, Y., & Karalar, M. (2020). Ortaokul öğrencilerinin meslek kararı verme yetkinliğinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Cumhuriyet International Journal of Education*, 9(1), 158-174. <http://dx.doi.org/10.30703/cije.499321>
- Pajares, F. (1996). Self-efficacy beliefs in academic settings. *Review of Educational Research*, 66, 543-578. <https://doi.org/10.3102/00346543066004543>
- Peterson, S. (1993). Career decision-making self-efficacy and institutional integration of underprepared college students. *Research in Higher Education*, 34, 659-685. <https://doi.org/10.1007/BF00992155>
- Pratt, M. W., Arnold, M. L., & Mackey, K. (2001). Adolescents representations of the parent voice in stories of personal turning points. In D. P. McAdams, R. Josselson, & A. Lieblich (Eds.), *Turns in the road: Narrative studies of lives in transition*(pp. 227–252). American Psychological Association.

- Ritter, J. M., Boone, W. J., & Rubba, P. A. (2001). Development of an instrument to assess prospective elementary teacher self-efficacy beliefs about equitable science teaching and learning (SEBEST). *Journal of Science Teacher Education*, 12, 175-198. <https://doi.org/10.1023/A:1016747713585>
- Riverin-Simard, D., Spain, A., & Michaud, C. (1997). Positions paradigmatiques et recherches sur le developpement vocationnel adulte. *Cahiers de la Recherche en Education*, 4, 59–91. <https://doi.org/10.7202/1017375ar>
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling and Development*, 90(1), 13–19. <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In: R. W. Lent ve S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, (ss. 144-180). John Wiley.
- Sharf, R. S. (2014). Psikoterapi ve psikolojik danışma kuramları. Kavramlar ve örnek olaylar. (N.V. Acar, Trans.). Nobel Yayınevi.
- Super, D. E., Savickas, M.L., & Super, C.M. (1996). A life span, life space perspective on convergence. In M. L. Savickas & R. W. Lent (Eds.), *Convergence in career development theories*(pp. 63–74). Consulting Psychologists Press Inc.
- Taylor, K. M. and Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90006-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90006-4)
- Ulas-Kilic, O., Peila-Shuster, J. J., Demirtas-Zorbaz, S., & Kizildag, S. (2018). Career decision-making self-efficacy of young adolescent students in Turkey. *International Journal of School & Educational Psychology*, 1-11. <https://doi.org/10.1080/21683603.2018.1552220>
- Yeşilyaprak, B. (2012). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya*. Pegem A Publishing.
- Yıldırım, F. & İlhan, İ.Ö. (2010). Genel öz yeterlilik ölçeği türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21, 301-308.
- Yörükoğlu, A. (2000). *Değişen toplumda aile ve çocuk*. Özgür Publishing.

YAŞAM AĞACI KARIYER DANIŞMANLIĞI PROGRAMININ ORTAOKUL ÖĞRENCİLERİNİN MESLEK KARARI VERME ÖZ YETKİNLİKLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Öz

Bu çalışmanın amacı öyküsel yaklaşıma dayalı olarak geliştirilen ve sıklıkla travma müdahalelerinde kullanılan bir program olan “Yaşam Ağacı” uygulamasını kariyer psikolojik danışmanlığına uyarlamak, geliştirilen programın ortaokul öğrencilerinin meslek kararı verme yetkinlikleri üzerindeki etkililiğini değerlendirmektir. Çalışma kapsamında öyküsel terapiye dayalı beş haftalık kariyer danışmanlığı programının etkililiği araştırılmıştır. Bu çalışma, Türkiye’nin Doğu Anadolu Bölgesi’nde gerçekleştirilen yarı deneysel bir araştırmadır. Bu kapsamda ön test ve son test ölçümleri olan 2X2 yarı deneysel desen kullanılmıştır. Veriler iki aşamada toplanmıştır. İlk olarak biri deney diğeri kontrol grubu olmak üzere iki grup oluşturulmuştur. Araştırmacılar tarafından geliştirilen öyküsel terapiye dayalı kariyer hikâyesi geliştirme programı deney grubundaki katılımcılara uygulanmıştır. Araştırmaya katılanların tamamı ortaokul yedinci sınıf öğrencileri ve 14 yaşındadır. Deney grubu 13 katılımcıdan (6 erkek, 7 kadın) ve kontrol grubu 12 katılımcıdan (5 erkek, 7 kadın) oluşmuştur. Veri toplama araçları olarak Demografik Bilgi Formu ve Kariyer Karar Verme Öz-Yeterlik Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sorularının incelenmesi amacı ile deney ve kontrol grubunun ön test ve son test puanları arasında Mann Whitney U- testi gerçekleştirilmiştir. Bulgulara göre deney grubu ve kontrol grubunun tüm alt boyular ve toplam puanları için öntest puanları arasında anlamlı farklılık yokken ($p>,05$) son test puanlarında deney grubu lehine anlamlı farklılıklar gözlenmiştir ($p<,05$).

Anahtar kelimeler: Kariyer karar verme, öyküsel kariyer danışmanlığı, yaşam ağacı, ortaokul öğrencileri.

GİRİŞ

Sosyal Bilişsel Teori'nin (Bandura, 1986, 1997) önemli kavramlarından biri olan öz yetkinlik, insanların nasıl hissettiklerini, düşündüklerini, motive edildiklerini ve davrandıklarını belirler (Bandura, 1986, 1994). Leithwood (2007), öz yetkinliği bireyin bir işi gerçekleştirme kapasitesine veya bir hedefe ulaşma yeteneğine ilişkin inancı olarak tanımlamaktadır. Yetkinlik beklentisinin düzeyi davranışı başarıya taşımak için önemlidir. Yüksek yetkinlik beklentisine sahip bireylerin başarı için ısrar, sabır ve zorluklarla başa çıkmak için daha üst düzeyde mücadele ettikleri belirtilmektedir (Pajares, 1996; Ritter vd., 2001). Öz yetkinlik bireyin kendine yönelik genel algısı olabileceği gibi (Chen vd., 2001; Yıldırım & İlhan, 2010) özel bir konuyu da (Akin vd., 2014; Bardakçı vd., 2018) içerebilmektedir. Bandura'ya (1997) göre öz yetkinliğin dört temel kaynağı bulunmaktadır. Bunlar başarılı performans yaşantıları ya da öğrenme deneyimleri, dolaylı öğrenme, sosyal ikna ve fizyolojik ve duygusal durumlardır. Buna göre bireyin geçmişte başarılı yaşantılar deneyimlemesi, diğerlerinin başarılı deneyimlerini gözlemlemesi, çevresi tarafından destelenmesi ve cesaretlendirilmesi, durumlar karşısında olumlu duygular ve fizyolojik tepkiler vermesi onun öz yetkinliğini beslemektedir.

Kariyer karar verme öz yetkinliği, Crites'in (1961, 1965) kariyer olgunluğu modeli ve Bandura'nın (1977) öz yetkinlik kavramının bütünleştirilmesi ile kavramsallaştırılmıştır (Betz & Luzzo, 1996; Betz vd., 1996; Taylor & Betz, 1983). Mesleki karar verme yetkinliği; sosyal bilişsel kariyer teorisinde bireyin meslek kararı vermede gerekli olan görevleri başarıyla yerine getireceğine olan inancı şeklinde tanımlanmaktadır (Taylor & Betz, 1983). Mesleki karar verme yetkinliğinin bireyin meslek (Hackett & Betz, 1989; Hackett, 1995; O'Brien vd., 1999) ve alan (Lent vd., 1984, 1986; Peterson, 1993; Bergeron & Romano, 1994) seçiminde oldukça etkili olduğu bulunmuştur. Yapılan araştırmalarda kariyer karar verme öz yetkinliği yüksek olan bireylerin daha az kariyer kararsızlığı yaşadığı (Büyükgöze-Kavas, 2011; Creed vd., 2006; Öztemel, 2012), kariyer karar vermede belirsizliğe karşı toleransın (Kirazcı, 2019; Storme vd., 2019), kariyer iyimserliklerinin (Garcia vd., 2015), kariyer uyumluluklarının (Guan vd., 2016; Rudolph vd., 2017) ve kariyer gelişim düzeylerinin yüksek olduğu (Anderson & Brown, 1997; Bozgeyikli vd., 2009; Lee & Lee, 2012) rapor edilmiştir. Mesleki yetkinlik ve sonuç beklentisi; bireylerin öğrenme yaşantıları, yetkinlik inançları ve sonuç beklentileri ile etkileşime girmekte ve yapılan seçimleri etkilemektedir (Hackett & Byars, 1996). Bireyin yaşantılarıyla yetkinlik inancının geliştirilmesi yetkinlik inancına sahip olduğu işleri deneme olasılığını da artırır. Bununla birlikte mesleki karar verme yetkinliğine sahip bireylerden beklenen belirli davranışlar vardır. Bandura'nın teorisinden uyarlanarak tanımlanan mesleki karar verme yetkinliği, mesleki karar verme sürecinde tanımlanması gereken yeteneklerin belirlenmesi için Crites'in mesleki olgunluk modelinden ilham almıştır (Betz & Luzzo, 1996). Bu çalışmanın bağımlı değişkeni olan kariyer karar verme öz yetkinliği, Crites (1978) modeline göre tartışılmıştır. Crites (1978) 'in kariyer olgunluk modeline göre iyi olan kariyer kararları, beş farklı boyuttaki yeterliliklerin yerine getirilmesi ile gerçekleştirilebilir. Bunlar; (a) Kendini değerlendirme, (b) Mesleklerle ilgili bilgi toplama, (c) Hedef Seçme, (d) Geleceğe yönelik plan yapma, (e) Problem çözmedir. Bu araştırma, öyküsel terapide kullanılan yaşam ağacı uygulamasının kariyer danışmanlığına uyarlanmasıyla hazırlanan psikoeğitim programı ile katılımcıların kariyer karar verme öz yetkinliklerini geliştirmeyi amaçlamaktadır.

Öyküsel Kariyer Danışmanlığı

Birçok farklı problem alanında kullanılan öyküsel terapi kariyer danışmanlığı alanına da uyarlanmıştır. Ancak yine de öyküsel yaklaşımın bu alanda yeni bir yaklaşım olduğunu ifade etmek çok doğru olmayacaktır. Cochran'ın öyküsel kariyer danışmanlığı, McMahon ve Watson'ın hikayelendirme yaklaşımı, Peavy'nin sosyodinamik yaklaşımı, Savickas ve arkadaşlarının yaşam dizaynı yaklaşımın geniş bağlamda öyküsel yaklaşımlar içinde değerlendirmek mümkündür (McMahon & Watson, 2012). Yapılandırmacı yaklaşımın bir türü olan öyküsel kariyer danışmanlığı özellikten oluşan benlik kavramının yerine hikayelerden oluşan benlik kavramına vurgu yapmaktadır ve hatta danışanlar için storyteller (hikâye anlatan) metaforu kullanılmaktadır (Patton & McMahon, 2006). Öyküsel yaklaşım, Savickas'ın uygulaması ile Super'in kuramından temel alırken, McMahon ve Watson'ın uygulamaları sistem yaklaşımı üzerinde temellendirmişlerdir. Yani tüm öyküsel yaklaşımların aynı temelden beslendiğini söylemek uygun olmayacaktır. Genel çerçevesi benzer olan bu yaklaşımların her biri kendisine özgü özellikler taşımaktadır. Savickas'ın kariyer yapılandırma kuramı özellikle son dönemde kariyer danışmanlığında yaygın olarak kullanılan bir yaklaşımdır. Super'in gelişimsel yaklaşımı, McAdams'ın (1995) görüşlerinden yararlanılarak oluşturulan kariyer yapılandırma kuramı (KYK) bireyler arasındaki farklılıkların üç boyutundan bahsetmektedir. Bunlar doğuştan getirilen kişisel özellikler, bireysel olarak dikkate alınan durum ve sorunlar ve kişisel hikâyelendirme şeklinde ifade edilmektedir. Savickas (2013) bireysel farklılıkları bu kapsamda dört düzey olarak ele alır;

1. Düzey: Bireysel olarak bireyin sahip olduğu ne?
2. Düzey: Kişinin problemi ne? Kişinin dert ettiği durumları ifade eder. Bu durumlar kişinin değerleri, yaşam amaçları kişilik yapıları ile ilişkilidir.
3. Düzey: Kariyeri hikâyelendirme. Bireyin kariyer sürecindeki değişiklikleri nasıl dile getirdiğini ifade etmektedir. Birey değişiklikleri, kendini arayışlarını nasıl ifade etmektedir? Sorusunun cevabıdır.
4. Düzey: Kariyer gelişimi sürecinde harekete geçiren öğrenme, karar verme süreçlerini içerir.

Savickas'ın (2012, 2013) kariyer danışmanlığı sürecinde rol modeller, diziler, filmler, tv şovları, mottolar, hikâyeler ve erken anılar üzerine sorular sorulur. Bu süreçler için Savickas kariyer stili görüşmesi adını verdiği bir teknik geliştirmiştir. Bu kapsamda bazı sorular sorar ve bu soruların temaları danışanın rol modelleri, tercih edilen sosyal ortamlar, ilgiler, tercih edilen ortamlar, yaşam hikâyesindeki ana öğeler değerlendirilir. Bunları ortaya çıkarmak için en sevdiği TV programı, hoşuna giden anlamlı sözler, ilk anılar gibi durumlar değerlendirilir.

Bu çalışma kapsamında oluşturulan grup etkinliğinde ise McMahon ve Watson'un öykü anlatımı yaklaşımı temel alınmıştır. Bu yaklaşım teorik temellerini Sistemler Kuramı Çerçevesi'nden almaktadır. Bu yaklaşıma göre bireylerin kariyerleri 3 sistemden etkilenecek oluşur. Bunlardan ilki bireyin yeteneklerini, değerlerini içeren bireysel sistem, ikincisi aile bireylerini, arkadaşları içine alan sosyal sistem ve son olarak daha geniş bağlamda coğrafi konum ve iş piyasasını içine alan çevresel sistemdir (McMahon & Watson, 2012).

Kariyer danışmanlığı sürecinde öyküsel yaklaşımını kullanan kariyer danışmanı, danışanın hikâyelerini dinler, onunla etkileşime girer ve yeni hikâyeler yapılandırılması konusunda yardımcı olur. Bu bağlamda yaşam temaları denen temaları değerlendirir. Hikâyenin karakterlerini gözden geçirir. Hikâyeye bir başlık bularak sorunu dışsallaştırmaya çalışır. Danışanlar hikâyeleri üzerinde çalışarak mevcut durumları üzerinde farkındalık geliştirirken ilerleyen süreçte hikâyelerinde değişiklikler yaratmak için müdahale etmeleri gereken alanları da fark etmeye başlarlar. Öyküsel kariyer danışmanlığı kariyer sürecine ilişkin bazı yapıların olduğu görüşüne sahiptir. Bu temel yapılar bağlantılılık, yansıtma, anlam verme, öğrenme ve eylemlilik olarak ifade edilebilir (McMahon vd., 2012).

Bağlantılılık bireylerin kariyer davranışlarına etki eden ilişkileri, aidiyetleri ve bağlanmaları ifade eder. Yansıtma bir düşünce dikkate alındığında mevcut durumu yeniden değerlendirme ya da farklı bir sonucu değerlendirme, farklı açılardan durumu analiz etmeyi içerir. Anlamlandırma bireylerin davranış ve bağlanmalarının bir arada değerlendirilerek kim oldukları hakkında daha yetkin bir anlayış geliştirmelerini ifade eder. Anlamlandırma farkındalık, iç görü, anlama ve yorumlama süreçlerinden oluşan bir durum olarak değerlendirilebilir. Öğrenme bir eylem ile diğer eylem arasındaki yansıtma, düşünme ve planlama süreçlerini içeren bir kavramdır. Ve son olarak eylemlilik ise bireylerin kendi adlarına konuşma ve eyleme geçme kapasiteleri olarak özetlenebilir. Her temel yapıya ilişkin bazı danışma soruları kullanılır. Kullanılan sorular 3 düzeyde ifade edilir. Birinci düzey danışanın içerik ve deneyimleri ayırtmaya yönelik sorular, ikinci düzey sorular tekrarlayan etkileşimleri değerlendirme amaçlı sorular, üçüncü düzey sorular ise mevcut durum değerlendirildiğinde gelecek için neler söylenebileceğini irdelemeyi amaçlayan sorular olarak değerlendirilebilir (McMahon & Watson, 2012).

Yaşam Ağacı Tekniği

Yaşam ağacı ilk olarak Ncube Mlilo tarafından geliştirilmiş ve Zimbabwe'de anne /babasını HIV nedeni ile kaybetmiş olan bireylerde kullanılmıştır. Daha sonrasında öyküsel öğelerle zenginleştirilmiştir. Birçok ülkede workshoplar vasıtası ile özellikle travmadan sağ kalanlarla çalışırken kullanılmaktadır (Ncube, 2007). Öyküsel yaklaşımın birçok farklı uygulaması söz konusudur. Öyküsel terapiden temel alınarak geliştirilmiş müdahalelerden biri yaşam ağacı yaklaşımıdır. Yaşam ağacı uygulaması öyküsel terapi uygulamaları içerisinde önemli bir psikososyal destek aracı olarak kullanılır (German, 2013). Başta çocuklar olmak üzere farklı yaş grupları ve farklı problem alanlarında da sıklıkla kullanılan bir yaklaşım olan yaşam ağacı özellikle grup uygulamasında yararlı bir tekniktir. Yaşam ağacında bir ağacın kökleri, gövdesi, yaprakları, meyveleri ve hatta ağaç altında yer alan hayvanlar yaşamın belirli yönlerini ve belirli kişileri ifade ederler. Yaşam ağacı etkinliği ile birlikte bireyler kendilerini güçlü ya da zayıf kılan özellikleri görebilir gelecek için daha umutlu olabilirler (Ncube-Mlilo & Denborough, 2007). Yaşam ağacı uygulaması genel olarak sekiz çalışma saatinde bitiyor olsa da bu araştırma kapsamında modelin kariyer danışmanlığında faydalı olacağı düşünülen yönlerine odaklanılarak beş oturumda değerlendirilmesi hedeflenmiştir. Yaşam ağacı uygulaması çocuklarla çalışırken temel olarak aşağıdaki süreçlerden oluşur (Ncube-Mlilo & Denborough, 2007):

Bölüm 1: Yaşam Ağacı

Bölüm 2: Yaşam Ormanı

Bölüm 3: Fırtına zamanı

Bölüm 4: Sertifikalar ve şarkı olarak isimlendirilen bölümlerden oluşmaktadır.

Yaşam ağacı daha çok travmatik deneyimleri olan bireylere odaklanmıştır. Bu kapsamda kariyer danışmanlığında kullanımına rastlanamamıştır. Ancak yaşam ağacının ilk kısmı, bireylerin güçlü ve zayıf yönlerine dair içgörü geliştirmeyi içeren kendi yaşam ağacını oluşturmaktan ibarettir. Bireyler, kariyer karar verme sürecinde öncelikle kendilerini ve etraflarındaki fırsatları tanımalıdır. Yaşam ağacı, katılımcıların güçlü yönleri, zayıf yönleri, çevresi, fırsatları, riskleri, geçmişleri, geleceğin hayalleri veya halihazırda deneyimledikleri olaylar, durumlar ve niteliklerle renkli kalemle bir ağaç metaforu üzerinde ifade edilebilir. Daha sonra bir lider ve bir grupta birlikte ağacın hikayesini yaparlar. Bu süreçte bireyler hem kendilerinin hem de sosyal kaynaklarının farkına varırlar. Güçlü ve zayıf yönlerinin farkına varabilir ve gelecek için daha umutlu olabilirler. Aile üyelerini kaybetmiş çocuklarla yaşam ağacını kullanmak, bu çocuklar için umut oluşturmak için önemli bir tekniktir (Lock, 2016).

Bu çalışmanın kapsamı, bireylerin yeteneklerini, değerlerini ve geleceğe yönelik planlarını gerçekçi bir bakış açısıyla değerlendirmelerine ve ne olduğuna dair farkındalık yaratmaya odaklandığından “yaşam ağacı” etkinliğinin birinci bölümü ile sınırlıdır. Birinci bölümde tartışılan konular travmatik deneyimden bağımsızdır. Travmatik deneyimlerle baş etmeye çalışırken, bu bölüm bu çalışmalar için zemin sağlar. Bu çalışmanın temel amacı, bireylerin kendilerini tanımaları ve kaynaklarını gerçekleştirmeleridir. Bu nedenle travmatik yaşam müdahalelerinin diğer kısımları çalışma kapsamına adapte edilmemiştir.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışma, “Yaşam Ağacı Kariyer Danışmanlığı Programı” ile Türkiye’deki ortaokul öğrencilerinin kariyer karar verme öz yetkinliklerini geliştirmek amacıyla yapılmıştır. Bu çalışmada ortaokul öğrencileriyle çalışmanın nedeni, Türkiye’de bu zaman diliminin kariyer kararı verme açısından önemli olmasıdır. Öğrenciler lise seçimlerini bu dönemde yaparlar. Üniversite eğitime geçişle ilgili olduğu için belirli bir lise seçimi, kariyer seçiminde önemli bir dönüm noktasıdır. Liseler mesleklere göre ayrılmıştır ve öğrenciler kariyer tercihlerine en uygun olan liseyi seçerler. Bunlar fen lisesi, sosyal bilimler lisesi, endüstri meslek lisesi, sağlık meslek lisesi ve genel liselerdir. Türk eğitim sisteminde üniversite giriş sınavında bazı liselerin öğrencilerine ek puan verilmektedir. Lise müfredatları lise türüne göre değiştiğinden, üniversiteye geçişte yapılan sınavlarda elde edilen başarı lise seçiminden doğrudan etkilenmektedir.

Bununla birlikte kariyer danışmanlığı ilk ortaya çıktığı zamanlarda uygun işe uygun elemanı yerleştirme amacı güden ve özellikle iş ve meslek seçme aşamasında bireylere sunulan bir yardım hizmeti olarak yapılandırılmış bir süreç iken (Holland, 1987, 1996) sonraki kuramsal yaklaşımlar kariyer danışmanlığını yaşam boyu sunulacak gelişimsel bir hizmet olarak görmektedirler. Gelişimsel yaklaşımların temsilcilerinden olan Super’e göre (1990) kariyer sürecinin yaşam boyu devam ettiği ileri sürülmektedir. Super’e göre 14 yaşa kadar bireyler mesleki gelişim

bakımından büyüme evresindedir. Daha sonra birey mesleki gelişimine kristalleşme dönemi ile devam eder. Meslek tercihini billurlaştırma bireyin ilgi yetenek ve değerlerini fark etmesi, bu yetenekleri ile ilişkili meslekler ya da işler ile ilgili değerlendirmeleri yaparak netleştirmesini ifade eder.

Kristalleşme döneminde öğrencilerin kariyer hazır bulunuşluklarını geliştirmek için bir kariyer kimliği geliştirmeleri gerekir (Akos vd., 2004). Türkiye'deki okul sistemine bakıldığında bu dönem ortaokulun sonunu ve tüm lise dönemini kapsamaktadır. Özellikle, ortaokullarda lise seçimleri ve liselerde alan ve üniversiteler, bölümler ve meslekler için seçim dönemleri vardır. Bu dönemde bireylerin kendilerini tanımları beklenir ve ilgi alanları, yetenekleri, değerleri ve seçimleri arasında bağlantı kurmaları gerekir. Bunu göz önünde bulundurarak, kariyer sürecine müdahalenin odağı, büyüme ve kristalleşme aşaması arasındaki ortaokul dönemidir. Ayrıca öyküsel kariyer danışmanlığı üzerine de pek çok teori vardır, ancak konuyla ilgili çok az deneysel araştırma tamamlanmıştır (Clark vd., 2004; Gibson, 2004).

Tüm bunlar göz önünde bulundurularak kritik dönemdeki ortaokul öğrencilerine etkili bir müdahale geliştirilmeye çalışılmıştır. Bu araştırma kapsamında uygulanan müdahale programı öyküsel kariyer danışmanlığı kapsamında geliştirilmiştir. Bu amaçla öyküsel terapide kullanılan yaşam ağacı uygulaması kariyer danışmanlığına uyarlanarak 5 haftalık bir psiko-eğitim programı hazırlanmıştır.

YÖNTEM

Araştırma Deseni

Bu çalışma, Türkiye'nin Doğu Anadolu Bölgesi'nde gerçekleştirilen yarı deneysel bir araştırmadır (Creswell, 2012). Bu araştırmada ön test ve son test ölçümleri olan 2X2 yarı deneysel desen kullanılmıştır. Veriler iki aşamada toplanmıştır. İlk olarak biri deney diğeri kontrol grubu olmak üzere iki grup oluşturulmuştur. Araştırmacılar tarafından geliştirilen psikoeğitim programı deney grubundaki katılımcılara uygulanmış, kontrol grubuna herhangi bir uygulama yapılmamıştır.

Araştırma Grubu

Araştırmaya katılanların tamamı ortaokul yedinci sınıf öğrencileridir. Deney grubu 13 katılımcı (6 erkek, 7 kadın) ve kontrol grubu 12 katılımcıdan (5 erkek, 7 kadın) oluşmuştur. Deney grubundaki katılımcıların annelerin 4'ü ortaokul, 6'sı lise ve 3'ü üniversite mezunudur. Kontrol grubunda annelerin 3'ü ortaokul, 7'si lise ve 2'si üniversite mezunudur. Deney grubundaki katılımcıların babalarının eğitim düzeyleri 7 lise ve 6 üniversite mezunu şeklindedir. Kontrol grubu için bu sayılar 5 lise ve 7 üniversite mezunu şeklindedir. Katılımcı ailelerin ortalama aylık geliri 2000 TL ile 6000 TL (= 3216) arasında değişmektedir. Katılımcıların hiçbiri daha önce kariyer danışmanlığına yönelik bir müdahale programına dâhil olmamıştır. Deney grubundaki katılımcılardan beşi ve kontrol grubundaki katılımcılardan dördü, bu çalışma öncesinde okul psikolojik danışmanından eğitsel rehberlik konusunda destek almışlardır.

Veri Toplama Araçları

Kariyer Karar Verme Öz-Yeterlilik Ölçeği (KKÖYÖ)

Ölçek Bozgeyikli (2004) tarafından Crites modeline göre geliştirilmiştir. Bu ölçek Türkiye’de yaygın olarak kullanılmaktadır ve güvenilirlik değerleri birçok araştırmada uygun bulunmuştur (Öksüz & Karalar, 2020; Ulas-Kilic vd., 2018). Ek olarak araştırmada bu ölçeğin seçilmesinin nedeni, ölçek geliştirme sürecinde bu araştırmanın örneklemine benzer şekilde ortaokul 8.sınıf öğrencilerinde kullanılmasıdır. Ölçek 5’li Likert ölçeğidir (A: Kendime hiç güvenmiyorum, B: Kendime güvenmiyorum, C: Kendime biraz güveniyorum, D: Kendime güveniyorum, E: Kendime çok güveniyorum). “Bireysel ve Kariyer Özelliklerinin Doğru Değerlendirilmesi” olan 11 maddelik alt ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .89 olarak hesaplanmıştır. 8 maddeden oluşan “Kariyer Bilgi Toplama” alt ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı alfa: .87 olarak bulunmuştur. “Gerçekçi Planlama Yapmak” alt ölçeğinin 8 maddeden oluşan iç tutarlılık katsayısı alfa: .81 olarak bulunmuştur. 27 maddeden oluşan ölçeğin tamamı için iç tutarlılık katsayısı alfa: .92 olarak bulunmuştur. Üç faktörlü bileşen yapısı toplam varyansın% 41.54’ünü açıklamaktadır ve maddelerin faktör yük değerleri .37 ile .82 arasında değişmektedir.

Süreç

Araştırma başlamadan önce Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Etik Kurul’undan (2018.11.34) izin alınmıştır. Çalışma grubu belirlenirken okulda mesleki rehberlik konusunda bir seminer düzenlenmiş ve seminer sonunda araştırma ile ilgili duyuru yapılmıştır. Katılımcılara araştırma verileri toplandıktan sonra kontrol grubundakilere de aynı eğitim programının verileceği bilgisi verilmiştir. Seminer katılımcılarına araştırma ile ilgili bilgiler verildikten sonra olası katılımcıların başvuruları alınmıştır.

Başvuru sürecinin tamamlanması iki hafta sürmüştür ve 34 öğrenci çalışmaya katılmak istemiştir. Tüm katılımcıların ebeveynleri ile görüşülerek izinler alınmıştır. Ancak görüşmeden sonra 4 katılımcı çalışmaya katılmaktan vazgeçmiştir. Çalışma grubunu seçmek için ölçek puanları kullanılmış ve başvurular üç farklı Z puan aralığına bölünmüştür. Bilimsel araştırmalarda karıştırıcı etkilerinin düzenlenmesinin bir yolu olarak, çalışma grupları oluştururken bir eşleştirme tekniğinin kullanılması önerilmektedir (Erkuş, 2009). Hem karıştırıcı etkileri düzenlemek hem de heterojen deney ve kontrol grupları oluşturmak için her puan aralığından beş katılımcı seçilmiş ve her gruba toplam 15 katılımcı atanmıştır. Süreçte deney grubundan iki ve kontrol grubundan üç katılımcı programa katılmayı bırakmıştır. Programın etkinliğini değerlendirmek için KKÖYÖ uygulanmıştır. Çalışmadan ayrılan iki katılımcı son oturuma davet edilmiş ve gruptan ayrılma nedenlerini ve düşüncelerini paylaşmıştır. Bu katılımcılar, akademik nedenlerle gruptan ayrıldıklarını ve uygun şekilde gruba veda ettiklerini belirtmişlerdir. Bu sayede grup dinamiklerinin bozulmaması hedeflenmiştir.

Yaşam ağacı programının kariyer sürecine uyarlanabilirliği konusunda uzman görüşüne başvurulmuştur. Bu amaçla yöntemin geliştiricilerinden David Denborough (Dulwich Centre Community Practices Institute) ile görüşülmüştür. David Denborough yaşam ağacının, bireylerin kendilerini tanımları için güçlü bir araç olduğunu

belirtmiştir. Ayrıca kariyer danışmanlığı konusunda çalışmaları olan ve psikolojik danışmanlık alanında doktora derecesine sahip üç uzmanın görüşleri alınmıştır. Psiko-eğitim programının her seansı ortalama 50 dakika sürmüştür. Uygulanan psiko-eğitim programı tablo 1’de verilmiştir.

Table 1. Psiko-eğitim Programı

Oturum	Oturum İçeriği
1	Tanışma, grup kurallarını belirleme, bireysel hedefleri değerlendirme, süreç hakkında bilgi verme.
2	Yaşam ağacı faaliyeti anlatılarak ağacın kökü ve zemini oluşturulur. Ağacın kökü aile tarihini, ağacın zemini ise katılımcıların durumunu ve yaptıkları faaliyetleri temsil eder. Bu sayede katılımcıların mevcut durumdaki zorluklar ve avantajlı durumlar hakkında bilinçlendirilmesi amaçlanmaktadır.
3	Yaşam ağacının gövdesi ve dalları oluşur. Gövde, katılımcıların yeteneklerini, iyi yaptıklarını düşündükleri faaliyetleri, becerilerini ve benzersiz davranışlarını temsil eder. Dallar rüyalar, dilekler ve umutları içerir.
4	Yaşam ağacının yaratılmasının son aşaması olarak bireylerin ağaçların yapraklarını ve meyvelerini oluşturması beklenir. Yapraklar bölümü katılımcıların değerlerini içerir. Meyveler ise kariyer hedeflerini içerir.
5	Bu oturumda ileride yaşam ağacına dayalı hikayelerin kurgulanmasına destek olmak, bireylerin ileride yapabilecekleri hakkında farkındalık yaratmak ve grup sürecini değerlendirmek amaçlanmaktadır.

BULGULAR

Betimsel analizler sonucunda araştırmada kullanılan kariyer karar verme öz yeterlik ölçeğinden elde edilen ön test ve son test sonuçlarının deney ve kontrol grupları arasında normal dağılım göstermediği görülmüştür. İlgili alanyazında katılımcı sayısının 30’dan küçük olduğu, grupların homojen olmadığı ve normal dağılım göstermediği durumlarda parametrik olmayan tekniklerin kullanılması uygun görülmektedir (Best & Kahn, 1998). Bu bulgular, elde edilen verilerin parametrik olmayan testlerle analiz edilebileceğini göstermektedir. Bu nedenle araştırmanın temel sorusunu incelemek için deney ve kontrol gruplarının ön test ve son test sonuçlarına ait Mann Whitney U testi sonuçları incelenmiştir. Mann Whitney U testinin bulguları tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Deney ve Kontrol Grubuna Ait Mann Whitney U- Testi Sonuçları

	<i>n</i>	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	<i>U</i>	<i>p</i>
BMOD					
Ön-test					
Deney Grubu	13	13.71	164.50	69.50	.642
Kontrol Grubu	12	12.35	160.50		
Son-test					
Deney Grubu	13	17.00	204.00	30.00	.010
Kontrol Grubu	12	9.31	121.00		
MBT					
Öntest					
Deney Grubu	13	12.29	147.50	69.50	.644
Kontrol Grubu	12	13.65	177.50		
Sontest					
Deney Grubu	13	16.58	199.00	35.00	.021
Kontrol Grubu	12	9.69	126.00		
GPY					
Öntest					
Deney Grubu	13	12.21	146.50	68.50	.601
Kontrol Grubu	12	13.73	178.50		
Sontest					
Deney Grubu	13	18.25	219.00	15.00	.001
Kontrol Grubu	12	8.15	106.00		
Toplam					
Öntest					

Deney Grubu	13	12.79	153.50	75.50	.893
Kontrol Grubu	12	13.19	171.50		
Sontest					
Deney Grubu	13	18.04	216.50	17.50	.000
Kontrol Grubu	12	8.35	108.50		

**p<.01, *p<.05

Deney ve kontrol grubuna ait Mann Whitney U- testi sonuçları incelendiğinde mesleki karar verme özyeterlik ölçeği alt testleri BMOD (U= 69.50, p>.05), MBT (U= 69.50, p>.05), GPY (U= 68.50, p>.05), ve toplam puanlarında (U= 75.50, p>.05) ön-test puanlarının deney ve kontrol grubunda olma durumuna göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. Bununla birlikte BMOD (U= 30.00, p<.05), MBT (U= 35.00, p<.05), GPY (U= 15.00, p<.05), ve toplam puanlarında (U= 17.50, p<.05) son-test puanlarının deney ve kontrol grubunda olma durumuna göre anlamlı şekilde farklılaştığı görülmektedir. Başka bir ifade ile deney öncesinde her iki grubunda başarı puanları benzer iken deneyden hemen sonra yapılan ölçümlerde her iki grubun başarı puanları deney grubunun lehine anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Bu durum yapılan deneysel müdahalenin etkili olduğunu göstermektedir.

TARTIŞMA ve SONUÇ

Ortaokul öğrencileri üzerinde yapılan bu çalışmada, katılımcıların mesleki karar verme öz yetkinliklerini geliştirmek için 5 oturumluk psiko-eğitim programı uygulanmıştır. İki farklı zamanda (öntest-sontest) yapılan ölçümlerde deney grubundaki katılımcıların kontrol grubundakilere göre mesleki karar verme öz yetkinliklerinde ve bu yeterliklerin tüm boyutlarında olumlu yönde değişimler izlenmiştir. Tüm bu bulgular uygulanan psikoeğitim programının ortaokul öğrencilerinin mesleki karar verme öz yetkinliklerini geliştirdiğini göstermektedir.

Öyküsel yaklaşım ile ilgili araştırmalar daha çok yaklaşımın eğitim ortamlarında kullanımı ile ilgilidir. Öyküsel yaklaşım temelinde tasarlanan ortamlar, öğrencileri dâhil etmede çok etkilidir. Bu yaklaşımla inşa edilen müdahalelerde öğrenciler hikâyenin gerçek kahramanlarıdır. Bu şekilde bireyler kendi farkındalıklarını geliştirme fırsatına sahip olurlar (Gudmundsdottir, 1991; Mott vd., 1999). Kariyer rolü gelişimi, kimlik gelişimi gibi dâhil olduğu sosyal çevreden etkilenir. Araştırmada kullanılan yaşam ağacı tekniği, bireysel ve sosyal dinamikler ile birlikte katılımcıların kariyer kimlikleri de dikkate alınarak uygulanmıştır. Katılımcıların hikâyeleri oluşturularak kariyer kimlik gelişimleri desteklenmiş ve bu durumun kariyer karar verme öz yetkinliği üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Alanyazın incelendiğinde, öyküsel kariyer danışmanlığının grup bağlamlarında etkin bir şekilde kullanılabilir olduğu görülmektedir (Di Fabio & Maree, 2012, 2013; Maree, 2019). Öyküsel kariyer danışmanlığı, bireylerin kimliğine ve kariyer gelişimine önemli katkılar sağlar. Laine (1998; aktaran Bujold, 2004) işini değiştirmek isteyenlerle ve emeklilerle yaptığı araştırmada katılımcıların daha önce neler yaptıklarını, şimdi ne istediklerini ve çevrelerinden neler istediklerini incelemiştir. Araştırma sonucunda, katılımcıların hikâye oluşturmasının bireysel kimliklerinin gelişiminde etkisi olduğunu bulmuştur.

Pratt vd. (2001), 35 Kanadalı aile ile yaptıkları çalışmada, ergenlerin geçiş döneminde ailelerinin öykü oluştururken eleştirel olduğunu ortaya koymuştur. Gibson (2004) öyküsel kariyer danışmanlığını kullanarak,

kariyer yollarında kendilerini yapılandıramayan ve bir sonraki kariyer hedeflerinde ne yapacaklarını bilmeyen bireyleri desteklemiştir. Araştırmaya katılanlar, kariyer kimliklerinin geliştiğini, hikâyelerindeki anlam ve sorumlulukları netleştirdiklerini ve ne olacağına dair daha fazla içgörü kazandıklarını belirtmişlerdir.

Clark vd. (2004), 32 üniversite öğrencisi ile yürütülen öyküsel terapiye dayalı grup kariyer danışmanlığı uygulamasında katılımcıların kültürel geçmişleri, aileleri, toplulukları ve yaşam rolleri hakkında bir hikâye geliştirmelerini amaçlamıştır. Araştırmanın bulgularına göre, grup kariyer danışmanlığı sürecine dâhil edilen katılımcıların kariyer gelişimleri olumlu yönde etkilenmiştir.

McMahon vd. (2012), öyküsel kariyer danışmanlığı kapsamında Güney Afrikalı bir kız öğrenci ile yapılan vaka çalışmasında, katılımcının öncekinden daha güçlü bir kimlik oluşturduğu sonucuna varmıştır. Farklı bir vaka çalışmasında benzer sonuçlar elde edilmiştir (Hughes vd., 2013). Bu durum hikâye yaratmanın ve hikâyede kültür ve aile gibi faktörlerin kullanılmasının kariyer ve kimlik gelişimine önemli katkılar sağladığını göstermektedir.

Öyküsel yaklaşımın okul psikolojik danışma uygulamalarında kısa ve etkili bir müdahale olduğu belirtilmektedir. Öyküsel terapi temelli uygulamalar öğrencilerin olumlu davranışlarını destekler. Öyküsel terapi ile öğrenciler, dile getiremeyecekleri düşünceleri, duyguları ve eylemleri işleyebilirler. Okul psikolojik danışmanlarının, öğrencilerin birçok seçenikle nasıl zengin anlatılar yaratabileceklerini keşfetmeye devam etmesi ve öyküsel yaklaşımın ilkökul ve ortaokul çocukları için kullanımı önerilmektedir (Eppler vd., 2009). Ek olarak Denis vd. (2009), öyküsel kariyer danışmanlığının ergenlerde etkili olduğunu belirlemiştir.

Bilindiği kadarıyla yaşam ağacı tekniği kariyer geçmişi oluşturmak için ilk kez bu çalışmada kullanılmıştır. Araştırmada katılımcılardan aile geçmişleri, mevcut durumları, gelecek beklentileri, hayalleri ve arzuları bağlamında bir hikâye oluşturmaları istenmiştir. Deney grubundaki katılımcıların kariyer karar verme öz yetkinliklerinin arttığı görülmüştür. Araştırmanın bulguları ve alanyazın göz önüne alındığında yaşam ağacı tekniğinin öyküsel kariyer danışmanlığı bağlamında kullanılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

ÖNERİLER

Bu çalışma, örneklem ve yöntem açısından bazı sınırlılıklar taşımaktadır. Öncelikle, bu çalışma ortaokul öğrencileri üzerinde yapılmıştır. Ayrıca araştırma yapılan örneklem sayısının sınırlı olduğu söylenilebilir. Bu durum araştırma sonuçlarının genellemesinde bizi dikkatli olmaya yöneltmektedir. Deney ve kontrol grubunun seçiminde yaş aralığının dar olması araştırmanın amacından kaynaklansa da örneklem bulmayı önemli derecede zorlaştırmıştır. Bu nedenle ileride yapılacak çalışmalar farklı yaş ve gelişim dönemlerindeki bireyleri kapsayıcı nitelikte olabilir. Böylece hem yeterli sayıya ulaşma konusundaki sıkıntılar giderilmiş olur, hem de gelişimsel olarak bir karşılaştırma yapılabilir.

Diğer bir sınırlılık ise araştırmanın yöntemiyle ilgilidir. Çalışmada geliştirilen psiko-eğitim programı deney grubuna uygulanmış, kontrol grubundakilere herhangi bir uygulama yapılmamıştır. Plesebo grubunun olmayışı değişiminin

ne kadarının eğitim programından kaynaklandığı konusunda net bir şey söylemeyi zorlaştırmaktadır. Bu nedenle ileride yapılacak çalışmalarda kontrol grubunun yanında plasebo grubu oluşturulabilir. Bu şekilde grubun bir arada bulunması ve ortak bir şeyler yapmasının değişim üzerindeki etkisi kontrol edilebilir.

Eğitim döneminin sona ermesiyle birlikte katılımcılara ulaşmak zor olmuştur. Araştırma Türkiye'nin dezavantajlı bir bölgesinde yapıldığı için öğrencilerin çoğu internet erişimine de sahip değildir. Bu nedenle izleme testi uygulamak mümkün olmamıştır. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda izleme testi uygulanabilir. Araştırma bulguları doğrultusunda yapılandırılmış psiko-egitimsel müdahaleler kullanmak yerine, bireylerin yaşamlarından olaylara, değerlere ve kişisel özelliklere dayalı müdahalelerin kullanılması önerilebilir. Böylelikle öğrencilerin gruba daha aktif katılmaları, kendilerini daha fazla açmaları ve etkileşimi artırmaları sağlanabilir.

Kariyer öyküsü hayat boyu sürecek bir süreçtir. Bu nedenle araştırma kapsamında geliştirilen etkinlikler uygulandıktan sonra ileriki yıllarda kullanılabilmesi için öğrenci portföylerine dâhil edilebilir. Bu portföyler ile okul psikolojik danışmanları uzun vadeli izleme, bireylerin kariyer kararlarındaki kilometre taşlarını gözlemleme ve kariyer sürecinde sabit ve değişken olayları gözlemleme fırsatına sahip olabilirler.

Ortaokul öğrencilerinin kariyer karar verme öz yeterliklerini geliştirmek amacıyla geliştirilen psiko-egitim programını kullanmak faydalı olabilir. Ortaokullarda görev yapan okul psikolojik danışmanları bu psiko-egitim programını kariyer danışmanlığı kapsamında uygulayabilirler. Bu durum kariyer karar verme öz yeterliği üzerinde olumlu etkilere sahip olabilir.

Etik Metni

Bu makalede dergi yazım kurallarına, yayın ilkelerine, araştırma ve yayın etiği kurallarına, dergi etik kurallarına uyulmuştur. Makale ile ilgili doğabilecek her türlü ihlallerde sorumluluk yazar(lar)a aittir. Araştırma sürecinin yürütülmesinde Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Etik Kurul'undan (2018.11.34) izin alınmıştır.

Yazar(lar)ın Katkı Oranı Beyanı: Ömer Özer'in bu makaleye katkı oranı %40, Mustafa Kemal Yöntem'in bu makaleye katkı oranı %35, Yeliz Kan'ın bu makaleye katkı oranı %25'tir.

KAYNAKÇA

Akın, A., Kaya, M., Akın, Ü., Sahranç, Ü., & Uğur, E. (2014). İnternet öz-yeterliği ölçeği türkçe formunun geçerlik ve güvenilirliği. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3, 404-415. <https://doi.org/10.14686/BUEFAD.201428191>

Akos, P., Konold, T., & Niles, S.G. (2004). A career readiness typology and typical membership in middle school. *The Career Development Quarterly*, 53, 53-66. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2004.tb00655.x>

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

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Freeman.

- Bardakci, S., Sarikaya, Y., & Yöntem, M.K. (2018). Reliability and validity study of the social network self-efficacy scale. *Journal of International Social Sciences Education* 4 (2):60-72.
- Bergeron, L. M.,& Romano, J. L. (1994). The relationships among career decisionmaking self-efficacy, educational indecision, vocational indecision and gender. *Journal of College Student Development*, 35 (1), 19-24.
- Best, J. W.,& Kahn, J. V. (2003). *Research in education*. Allyn and Bacon.
- Betz, N. E.,& Luzzo, D. A. (1996). Career assessment and the Career Decision Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4, 413-428. <https://doi.org/10.1177/106907279600400405>
- Bozgeyikli, H. (2004). Meslek kararı verme yetkinlik ölçeğinin geliştirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 221-234.
- Bujold, C. (2004). Constructing career through narrative. *Journal of Vocational Behavior*, 64: 470–484. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.12.010>
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*, 4, 62-83. <https://doi.org/10.1177/109442810141004>
- Clark, M.A., Severy L., & Sawyer S.A. (2011). Creating Connections: Using a narrative approach in career group counseling with college students from diverse cultural backgrounds. *Journal of College Counseling*. 7, 24-31. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1882.2004.tb00256.x>
- Corey, G. (2005). *Psikolojik danışma kuram ve uygulamaları* (T. Ergene, Trans.). Mentis Publishing.
- Creswell, J. W. (2012). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage Publications
- Crites, J. O. (1978). *Career maturity inventory monterey*. McGraw Hill
- Denis' A. Thomas, & Melinda M. Gibbons. (2009). Narrative Theory: A Career Counseling Approach for Adolescents of Divorce. *Professional School Counseling*, 12(3), 223. <https://doi.org/10.1177%2F2156759X0901200310>
- Di Fabio, A.,& Maree, J. G. (2012). Group-based life design counseling in an Italian context. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 100–107. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.06.001>
- Di Fabio, A.,& Maree, J. G. (2013). The effectiveness of the career interest profile. *Journal of Employment Counselling*, 50, 110–123. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2013.00030.x>
- Eppler, C., Olsen, J. A., & Hidano, L. (2009). Using stories in elementary school counseling: Brief, narrative techniques. *Professional School Counseling*, 12, 387–391. <https://doi.org/10.1177%2F2156759X0901200503>
- Erkuş, A. (2009). *Davranış bilimleri için bilimsel araştırma süreci*. Seçkin Publishing.
- German, M. (2013). Developing our cultural strengths: Using the 'Tree of Life'strength-based, narrative therapy intervention in schools, to enhance self-es-teem, cultural understanding and to challenge racism. *Educational and Child Psychology*, 30, 75- 99.
- Gibson, P. (2004). Where to from here? A narrative approach to career counseling. *Career Development International*, 9, 176-189. <https://doi.org/10.1108/13620430410526201>
-

- Hackett, G. (1995). Self-efficacy in career choice and development. In A. Bandura (Ed.), *Self-Efficacy in Changing Societies* (pp.232-258). Cambridge University.
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1989). An exploration of the mathematics self-efficacy / Mathematics Performance Correspondence. *Journal for Research Mathematics Education*, 20, 261-273. <https://www.jstor.org/stable/749515>
- Hackett, G., & Byars, A. (1996). Social cognitive theory and the career development of African American Women. *The Career Development Quarterly*, 44, 322-333. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1996.tb00449.x>
- Holland, J. L. (1996). Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions. *American Psychologist*, 51, 397-406. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.51.4.397>
- Hughes, A.N., Gibbons, M.M., & Mynatt, B. (2013). Using narrative career counseling with the underprepared college student. *The Career Development Quarterly*, 61, 40-49. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2013.00034.x>
- Leithwood, K. (2007). What we know about educational leadership. In J. M. Burger, C. Webber & P. Knicks. (Eds.) *Intelligent Leadership* (pp. 41-66). Springer.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Larkin, K. C. (1984). Relations of self-efficacy expectations to academic achievement and persistence. *Journal of Counseling Psychology*, 31, 356-362. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.31.3.356>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Larkin, K. C. (1986). Self-efficacy in the prediction of academic success and perceived career options. *Journal of Counseling Psychology*, 33, 265-269. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.33.3.265>
- Lock, S. (2016). The tree of life: A review of the collective narrative approach. *Educational Psychology Research and Practice*, 2(1), 2–20.
- Mahoney, M.J. (2003). Constructive psychotherapy. Guildford.
- Maree, J.G. (2019). Group career construction counseling: A mixed-methods intervention study with high school students. *The Career Development Quarterly*, 67, 47-61. <https://doi.org/10.1002/cdq.12162>
- McMahon, M. (2005). Career counseling: Applying the systems theory framework of career development. *Journal of Employment Counseling*, 42(1), 29-38. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2005.tb00896.x>
- McMahon, M., & Watson, M. (2012). Story crafting: Strategies for facilitating narrative career counselling. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 12, 211–224. <https://doi.org/10.1007/s10775-012-9228-5>
- McMahon M., Watson, M., Chetty, C., & Hoelson, C.M. (2012). Examining process constructs of narrative career counselling: an exploratory case study. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40, 127-141. <https://doi.org/10.1080/03069885.2011.646949>
- Monk, G. (1997). How narrative therapy works. In G. Monk, J. Winslade, K. Crocket & D. Espton (Eds), *Narrative therapy in practice: The archeology of hope*. Jossey-Bass.
- Ncube, N. (2006). The Tree of Life Project: Using narrative ideas in work with vulnerable children in Southern Africa. *The International Journal of Narrative Therapy and Community Work*, 1, 3-16.

- Ncube, N. (2007a). *The Tree of Life Project*. Keynote presentation at the 8th International Conference for Narrative Therapy and Community Work in Kristiansand, Norway.
- Ncube, N. (2007b). *Tree of Life: An Approach to working with vulnerable children*, DVD, Dulwich Centre Publications.
- Ncube-Mlilo, N. & Denborough, D. (2007). *The tree of life*. Psychosocial wellbeing series. REPPSI.
- O'Brien, V., Martinez-Pons, M. & Kopala, M. (1999). Mathematics self-efficacy, ethnic identity, gender and career interests related to mathematics and science. *Journal of Educational Research*, 92, 231-236. <https://doi.org/10.1080/00220679909597600>
- Öksüz, Y., & Karalar, M. (2020). Ortaokul öğrencilerinin meslek kararı verme yetkinliğinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Cumhuriyet International Journal of Education*, 9(1), 158-174. <http://dx.doi.org/10.30703/cije.499321>
- Pajares, F. (1996). Self-efficacy beliefs in academic settings. *Review of Educational Research*, 66, 543-578. <https://doi.org/10.3102/00346543066004543>
- Peterson, S. (1993). Career decision-making self-efficacy and institutional integration of underprepared college students. *Research in Higher Education*, 34, 659-685. <https://doi.org/10.1007/BF00992155>
- Pratt, M. W., Arnold, M. L., & Mackey, K. (2001). Adolescents representations of the parent voice in stories of personal turning points. In D. P. McAdams, R. Josselson, & A. Lieblich (Eds.), *Turns in the road: Narrative studies of lives in transition*(pp. 227–252). American Psychological Association.
- Ritter, J. M., Boone, W. J., & Rubba, P. A. (2001). Development of an instrument to assess prospective elementary teacher self-efficacy beliefs about equitable science teaching and learning (SEBEST). *Journal of Science Teacher Education*, 12, 175-198. <https://doi.org/10.1023/A:1016747713585>
- Riverin-Simard, D., Spain, A., & Michaud, C. (1997). Positions paradigmatiques et recherches sur le développement vocationnel adulte. *Cahiers de la Recherche en Education*, 4, 59–91. <https://doi.org/10.7202/1017375ar>
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling and Development*, 90(1), 13–19. <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In: R. W. Lent ve S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, (ss. 144-180). John Wiley.
- Sharf, R. S. (2014). Psikoterapi ve psikolojik danışma kuramları. Kavramlar ve örnek olaylar. (N.V. Acar, Trans.).Nobel Yayınevi.
- Super, D. E., Savickas, M.L., & Super, C.M. (1996). A life span, life space perspective on convergence. In M. L. Savickas & R. W. Lent (Eds.), *Convergence in career development theories*(pp. 63–74). Consulting Psychologists Press Inc.
- Taylor, K. M. and Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90006-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90006-4)

Ulas-Kilic, O., Peila-Shuster, J. J., Demirtas-Zorbaz, S., & Kizildag, S. (2018). Career decision-making self-efficacy of young adolescent students in Turkey. *International Journal of School & Educational Psychology*, 1-11.
<https://doi.org/10.1080/21683603.2018.1552220>

Yeşilyaprak, B. (2012). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya*. Pegem A Publishing.

Yıldırım, F. & İlhan, İ.Ö. (2010). Genel öz yeterlilik ölçeği türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21, 301-308.

Yörükoğlu, A. (2000). *Değişen toplumda aile ve çocuk*. Özgür Publishing.