



Uluslararası Eğitimde Nitel Araştırmalarda
Mükemmellik Arayışı Dergisi (UENAMAD)
International Journal of the Pursuit of Excellence
Qualitative Research in Education (IJPEQE)



<http://www.uenamad.elayayincilik.com/>

Kariyer Rehberliği ve Psikolojik Danışmanlığı: Güncel Okul Uygulamaları Üzerine Bir Değerlendirme¹

Temel KALAFAT²

Öz

Son dönemde Endüstri 4.0 devriminin etkisiyle üretim ve istihdam biçimlerinde yaşanan değişimler kariyer rehberliği ve psikolojik danışmanlığı hizmetlerinin sunulma biçimlerinin de değişmesini gerekli kılmıştır. Özellikle çevrimiçi ve yapay zekâ uygulamalarının artması, evden çalışma biçimleri gibi yeni uygulamaların ortaya çıkması, bazı iş alanlarının çok çabuk kaybolup yeni iş alanlarının ortaya çıkması geleneksel kariyer rehberliği ve psikolojik danışma uygulamalarının verimliliğini düşürmektedir. Bu nedenle özellikle 2000'li yıllardan sonra kariyer rehberliği ve psikolojik danışmanlığı alanında paradigma değişimi yaşanmış ve herkes için standart kariyer rehberliği uygulamalarının faydalı olmadığı konusunda fikir birliğine varılmıştır. Araştırmacılar bu postmodern uygulamaların kariyer rehberliği çalışmalarında daha faydalı olduğunu düşünmeye başlamışlardır. Kariyer rehberliği uygulamalarının başlangıcı ise okullarda sunulan kariyer rehberliği faaliyetleridir. Bu nedenle bu çalışmada özellikle Türkiye okullarındaki güncel kariyer rehberliği ve psikolojik danışmanlığı uygulamaları tanıtılmış ve ilgili literatür ışığında verimliliği tartışılmıştır. Yapılan çalışmalar incelendiğinde üniversite düzeyinde yeniliklerin takip edildiği görülürken, diğer alt kademedeki okulların bu konuda iyileştirme çalışmalarının yapması gerektiği görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Kariyer rehberliği, Kariyer psikolojik danışmanlığı, Okul rehberlik servisleri

Career Guidance and Psychological Counseling: An Evaluation on Current School Practices¹

Abstract

Recent changes in production and employment styles under the influence of the Industry 4.0 revolution have necessitated changes in the way career guidance and psychological counseling services are provided. Especially the increase in online and artificial intelligence applications, the emergence of new applications such as working from home, the rapid disappearance of some job areas and the emergence of new job areas reduce the efficiency of traditional career guidance and psychological counseling practices. For this reason, especially after the 2000s, there has been a paradigm shift in the field of career guidance and psychological counseling, and a consensus has been reached that standard career guidance practices are not useful for everyone. Researchers have begun to think that these postmodern practices are more useful in career guidance studies. The beginning of career guidance practices are the career guidance activities offered in schools. For this reason, in this study, current career guidance and psychological counseling practices especially in Turkish schools are introduced and their efficiency is discussed in the light of the relevant literature. When the studies are examined, it is seen that innovations are followed at the university level, while other lower-level schools need to make improvements in this regard.

Keywords: Career, Career Guidance, Career counseling, school counseling services

¹ Makale, kariyer çalışmalarında okul uygulamaları ile güncel bilgileri, yapılan yayınlar çerçevesinde incelemektedir.

² Sorumlu Yazar: Dr. Öğr. Üy., Çankırı Karatekin Üniversitesi, Çankırı/Türkiye, temelkalafat@karatekin.edu.tr, 0000-0001-5794-9813

Makale Geçmişi	Geliş: 06.09.2024	Kabul: 26.12.2024	Yayın: 31.12.2024
Makale Türü	Derleme Makale		
Önerilen Atf	Kalafat, T. (2024). Kariyer rehberliği ve psikolojik danışmanlığı: Güncel okul uygulamaları üzerine bir değerlendirme. <i>Uluslararası Eğitimde Nitel Araştırmalarda Mükemmellik Arayışı Dergisi (UENAMAD)</i> , 3(2), 100-118.		

Giriş

Türkiye ve dünya okullarında yürütülen tüm rehberlik ve psikolojik danışma çalışmalarının üç gelişim-problem alanı üzerinde yürütüldüğü görülmektedir. Bunlar kişisel-sosyal, eğitsel ve mesleki-kariyer alanında yapılan çalışmalardır. Kişisel-sosyal problem alanı kapsamındaki çalışmalar sosyal beceri, atılganlık, karar verme, problem çözme gibi kişilik ve iletişimle ilgili konular iken; eğitsel rehberlik çalışmaları sınav kaygısı, akademik erteleme, verimli ders çalışma, öğrenmeyi öğrenme gibi temel becerilerin kazandırılması üzerine odaklanmaktadır. Mesleki-kariyer yönlendirme çalışmaları ise bireyin yetenek ve ilgilerinin ortaya çıkarılması, mesleklerin tanıtılması, bireyin kendine uygun meslek seçiminin sağlanması, gelecek kariyer için alternatif planlar yapabilmesi gibi temel bazı becerilerin öğretilmesi üzerine odaklanmaktadır (Ümmet, 2024; Yeşilyaprak, 2022). Milli Eğitim Bakanlığı, “Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri” 4. maddesi de okullarda yürütülen rehberlik hizmetlerinin amaçlarını şöyle açıklamıştır; “Türk Millî Eğitiminin genel amaçları çerçevesinde eğitimde rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri; kendini tanıyan, kendine sunulan eğitsel ve mesleki fırsatları değerlendirebilen, sorumluluk alabilen bireyler yetiştirilmesini ve bireylerin toplum içinde sağlıklı bir şekilde yaşamlarını sürdürebilmeleri için sosyal duygusal, akademik ve kariyer gelişimlerini desteklemeyi amaçlar. Burada da görüldüğü gibi kariyer yönlendirme süreçlerine destek verilmesi okullardaki rehberlik hizmetlerinin temel amaçlarından biridir. Bu bağlamda aynı yönetmelikte kariyer yönlendirme süreçlerinin amaçları şu şekilde açıklanmıştır; “Kariyer gelişim alanı; bireyin ilgi, yetenek, değer ve kişilik özelliklerini tanıması, mesleki seçenekleri fark etmesi, mesleklerin gerektirdiği nitelikler ile kişisel özellikleri arasında bağ kurması, mesleklere yönelik olumlu tutum geliştirmesi, kariyer farkındalığı kazanması, iş yaşamı ile eğitim arasındaki ilişkiyi ve yaşam boyu öğrenmenin kariyer gelişimi açısından önemini fark etmesini içeren gelişim alanıdır (Resmî Gazete, 2020).

Verilen gelişim alanları dikkate alındığında Türkiye’de ve dünyada rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin sunulması “mesleki rehberlik” çalışmaları olarak başlamıştır. Hizmetler başladığında ABD’de bireylerin kendine uygun mesleklere doğrudan yerleştirilmesi amacı daha çok temel alınırken, Türkiye’de ise daha çok üniversiteye hazırlık bağlamında daha fazla mesleki çalışmalara odaklanılmıştır (Yeşilyaprak, 2019). Fakat rehberlik hizmetlerinin ortaya çıktığı yüz yıldan fazla süreç içerisinde de okulların ve mesleklerin yapısında büyük değişimler meydana gelmiştir. Öncelikle artık meslekten ziyade “kariyer” kavramı üzerinden çalışmalar yürütülürken, kariyer çalışmaları sadece meslek seçme amaçlı değil bireyin doğumdan ölüme kadar tüm kariyer sürecini yönetebilecek becerilerle donanmasını amaçlamaktadır (Ültanır, 2005). Bu anlamda tüm alanlarda olduğu gibi kariyer seçim çalışmalarında da “gelişimsel rehberlik” anlayışı benimsenmiştir. Bu anlayışa göre okul sistemine giren her çocuk her öğretim kademesinde yaşına uygun kariyer becerileri ile donatılacaktır. Böylece bireyler meslekleri ile ilgili karar aşamasına geldiklerinde doğru seçimler yapabilecekler ve yaşamları boyunca kariyerlerindeki değişimleri doğru biçimde yönetebileceklerdir (Gysbers, 2001). Bu anlayış çerçevesinde de okullarda rehberlik hizmetlerinin sunumunda değişimler meydana gelmiş, bu bağlamda kariyer rehberliği çalışmalarında da sistem değişikliklerine gidilmiştir. Bu çalışmada da öncelikle mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı çalışmalarında meydana gelen değişimler daha sonra ise uluslararası ve ulusal alanda okul temelli yürütülen kariyer rehberliği sistemlerinin tanıtımları üzerinde durulmuştur.

Mesleki Rehberlik Kavramından Kariyer Rehberliği Sistemine Dönüşüm

Mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamalarında ortaya çıkan dönüşümler üzerinde durmadan önce kariyer, meslek ve iş kavramlarının tanımsal farklılıklarına değinilecektir. Kariyer kelimesi kapsam anlamında geniş bir kavramdır. Daha önce sadece meslek seçimini vurgulamaz, bu anlamda şöyle tanımlanabilir; “bireyin uygulamak için eğitildiği tüm mesleki davranışlar ve hayatı boyunca yaptığı tüm mesleki faaliyetlerdir (Ivanovich ve Collin, 1988). Bu tanım kapsamında alınan tüm eğitimlerin, bireyin katıldığı tüm toplantıların kariyer kavramı içerisinde yer

aldığı söylenebilir. Meslek ise kariyer kavramının altında yer alan bir tanımlamadır ve meslek (profession), “insanlara yararlı mal ya da hizmet üretmek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, belli bir eğitimle kazanılan, sistemli bilgi ve becerilere dayalı, kuralları toplumca belirlenmiş etkinlikler bütünü olarak tanımlanmıştır (Kuzgun, 2019).” Bu anlamda mesleğin sertifikası ya da diploması olan bir uygulama, üretim alanı olduğu tanımının yapılması yanlış olmayacaktır. Meslek kavramının altında yatan “iş” ise, “geçimi sağlamak amacıyla herhangi bir alanda çalışma yapmak” olarak tanımlanmaktadır. Bu anlamda iş, mesleğin uygulamaya dönük yanı olarak tanımlanmıştır (Kuzgun, 2019).” Yani iş karşılığında bir ödeme alınan faaliyet alanıdır. Örneğin birey meslek için bir diplomaya sahip olabilir fakat çalışmıyorsa mesleğinin olduğu fakat işinin olmadığı söylenebilir.

Rehberlik çalışmalarının Parsons’un (1908) Boston’da bir mesleki büro kurmasıyla başladığı kabul edilir (Yeşilyaprak, 2018). Bu anlamda ilk yöneltme çalışmalarının sadece bireylere iş bulma üzerine odaklandığı söylenebilir. Fakat iş dünyasının yapısı değiştikçe kariyer çalışmalarının yapısının da değiştiği söylenebilir. Bu nedenle “kariyer psikolojik danışmanlığı (career counseling)”, “kariyer gelişimi (career development)”, ve “mesleki rehberlik (vocational guidance)” tanımlamalarının ayrı anlamlara geldiğini hatırlamakta fayda vardır. Mesleki rehberlik kavramı daha çok ilk kariyer çalışmalarının başladığı zamanlarda kullanılan bir tanımlama iken kariyer psikolojik danışmanlığı ve kariyer gelişimi kavramları 1950’lerden sonra gelişimsel kariyer anlayışının ortaya çıkması Ginzberg ve diğer. (1951) ile Super (1955)’in çalışmaları ile belirginleşmiştir. Bu anlayışa göre kariyer çalışmaları doğumdan ölüme kadar devam eden geniş bir süreci içermelidir. Aynı zamanda 1913 yılında kurulan Amerikan Ulusal Mesleki Rehberlik Derneği (National Vocational Guidance Association)’nin isminin 1984 yılında “Ulusal Kariyer Gelişimin Derneği (National Career Development Association)” olarak değişmesi ile resmi bir kullanım haline gelmiştir. Bu konuda Pope’un (2000) yaptığı aşamalı sınıflama kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamaları ve bu uygulamaların okullara yansıma biçimlerindeki değişimler hakkında detaylı fikir vermektedir. Pope (2000), yaptığı sınıflamada geliştirdiği altı dönemi “Kariyer Psikolojik Danışmanlığında Sosyal Dönüşüm Modeli (Social Transition Model) olarak tanımlamıştır. Bu çalışmada da Pope’un yaptığı bu sınıflama temel alınarak değerlendirmeler yapılacaktır. Bu sınıflama ABD’deki hizmetlerin gelişim sürecini anlatsa da Türkiye’deki kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamaları bu ülkeyi temel aldığı için benzer değişimler göstermektedir.

Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Uygulamalarında “Sosyal Dönüşüm Modeli”

Mesleki rehberlik çalışmalarının başlamasına temel teşkil eden olay “sanayi devrimidir.” Sanayi devrimi ile kırsal kesimden şehir merkezlerine artan göçler, bireylerin iş bulma kaygısını ve sanayi kuruluşların nitelikli eleman bulma kaygısını arttırmıştır. Bu durumun bir sonucu olarak ilk yönlendirme çalışmalarının başladığı söylenebilir. Pope (2000), bu evreleri altı basamak olarak almıştır. İlerleyen bölümde özellikle Türkiye ile ilgili yapılan değerlendirmede de Pope’un bu modeli temel alınmıştır. Bu modelin temel basamakları aşağıdaki şekilde sınıflanabilir:

Birinci evre-kentsel dönüşüm ve sanayi toplumu dönemi (1890-1919). Bu dönemde kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamaları tam anlamıyla yapılandırılmamıştır. Çalışmalar sadece “mesleki rehberlik (vocational guidance)” tanımlaması üzerinden yürütülmekteydi. Bu çalışmaların başlamasındaki en büyük etki 19. yy. sonlarında ortaya çıkmaya başlayan hızlı sanayileşme ve insanların daha iyi yaşam standartlarına erişmek için köyden kentlere göç etme süreciydi. Bu süreçte tarım sektöründen traktör gibi teknolojinin kullanımıyla bireylerin işlerini kaybetmesi, I. Dünya Savaşından dönen gazilerin iş bulmaya ilişkin duyduğu yoğun ihtiyaç ve ağır sanayi sektöründe işçilere duyulan ihtiyaç bu hizmetlerin hızlanmasına neden oldu (Koca, 2020; Mahiroğulları, 2005). Diğer bir faktör sanayileşme ile kadınların ev işleri ve çocuk bakımı eksenli rollerden çalışan pozisyonlarına geçiş yapmaları olmuştur. Bu değişimlerle birlikte göçün etkisi ve geçim ile ilgili sıkıntıları çocuk işçiliği ile ilgili problemleri de beraberinde getirmişti (Horrell ve Humphries, 1995). Bu bağlamda “mesleki rehberlik” kavramının ortaya çıkmasını etkileyen dört temel şart tanımlanabilir (Her, 2001):

- İş çeşitliliğindeki artış
- Teknolojideki ilerleme ve değişimler
- Mesleki ve teknik eğitim yaygınlaşması
- Çağdaş demokratik anlayışının yaygınlaşması

Bu dönemde ilk çalışmalar kariyer psikolojik danışmanlığının babası olarak bilinen Parsons-1908 tarafından yapılmıştır. Parsons'un bu ilk çalışmalarının amacı bireylerin işe yerleştirilmesiydi. Bu kapsamda Boston'da özellikle genç bireyler için bir istihdam bürosu oluşturmuştu. Burada işini kaybetmiş, hali hazırda çalışan ama işinden memnun olmayan ya da henüz hiç iş tecrübesi olmayan bireylerin işe yerleştirilmesi amacıyla çalışmalar yürütülmüştür. Parsons'un yürüttüğü bu ilk çalışmaların sağlam bir teorik temeli bulunmamaktaydı. Daha çok gözlemsel verilere ve bilgi toplamaya dayalıydı. Bu anlamda çalışmalar üç aşama kapsamında ilerliyordu. Bunlar; 1) Bireyin kendini tanımasını sağlama; 2) İşin gereklerini belirleme ve işleri tanıtmaya; 3) Bu iki veri türünün birbiri ile eşleştirilmesidir (Pope, 2000).

Kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamaları incelendiğinde bugün yapılan birçok çalışmanın Parsons'un ortaya koyduğu bu ilkeler üzerinde temellendiği görülmektedir. Bu ilkelere dikkat edildiğinde bireylerin kendisini tanımasının önemine de çok fazla vurgu yapıldığı görülmektedir. Bu vurgu özellikle psikoloji alanında testlerin kullanılmaya başlaması ile daha da önemli hale gelmiştir. Testlerin uygulanması ile bireylerden kanıta dayalı olarak bilgiler elde edilmiş, çalışmaların sonuçları somut, görünür hale gelmiştir. 1800'lü yılların sonlarında Francis Galton, Wilhelm Wundt, Alfred Binet, James McKean Cattell gibi araştırmacılar yeni bir çalışma alanı olarak ortaya çıkan psikoloji bilimine büyük katkılarda bulunmuşlardır (Özyürek, 2003). Bu anlamda dolaylı olarak da kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamalarının da gelişimine katkıda bulunmuşlardır. Fakat bu dönem çalışmaları "kariyer gelişimi (career development)" değil "mesleki rehberlik (vocational guidance)" kapsamında yürütülmekteydi.

Bu yıllarda Türkiye açısından bakıldığında mesleki rehberlik ya da kariyer psikolojik danışmanlığı alanında sistemli bir çalışmanın olmadığı görülmektedir. Özellikle I. Dünya Savaşı içerisinde Osmanlı Devleti olarak bulunan ülkemiz henüz sanayi ve gelişme hamlelerine tam olarak uyum sağlayamamış durumdaydı. Fakat tamamen de dünyadan kopuk durumda değildi. Örneğin Fransa'daki Binot-Simon Zeka Testi 1915 yılında yani testin geliştirilmesinden sadece 11 yıl sonra İbrahim Alaattin Gövsa tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Fakat testin geçerlik ve güvenilirliklerinin daha fazla dikkate alınarak Türkiye'ye uyarlanması ancak Muzaffer Şerif Başoğlu tarafından 1945 yılında yapılmıştır (Tan, 1986). Çünkü bu süreçte gerek savaşlar gerekse yeni bir ülke kurulması süreci bilimsel anlamda sürecin biraz gerisinde kalınmasına neden olmuştur.

İkinci evre-okullarda eğitimsel temelli uygulamalar (1920-1939). Birinci Dünya Savaşının bitmesi ile ortaya çıkan yeni istihdam ihtiyaçları ve 1930'larda ABD'de yaşanan büyük buhran çalışma anlayışında da değişimlere neden oldu (Bakırtaş ve Tekinşen, 2004). Sanayileşmenin ihtiyaç duyduğu okur-yazar olan ve daha üst eğitimli bireylere duyulan ihtiyaç ile Birinci Dünya Savaşı sonrası doğum oranlarında artış, okul çağı çocuk sayısında da artışa neden oldu. Bu nedenle hem mesleki hem de eğitsel anlamda okullarda rehberlik çalışmalarına, bu bağlamda da mesleki çalışmalara ihtiyaç duyuldu (Schwebel, 1984). Fakat bu 1920'lerde mesleki ve eğitsel rehberlik anlamındaki ilerlemeler çok yavaştı. Okullarda eğitimsel rehberliğin ortaya çıkışı daha çok hümanist anlayışa ilerici sosyal reformların oluşmasıyla ortaya çıktı. Bu reformlar 1900'lerin başında olmasına rağmen okul programlarının bu anlamda tam olarak yapılandırılmadığı ve ileride dönemlere sarktığı görülmektedir.

Bu dönemde yeni kurulan Türkiye Cumhuriyeti'nde sistemli rehberlik çalışmalarının yapılmadığı görülmektedir. Fakat hem cumhuriyet öncesi ve cumhuriyet döneminin başlarında psikolojik testlerinin incelenmesinin önemi fark edilmiş ve bu testlerin çevrilmesi ile ilgili çalışmalar yapıldığı görülmektedir (Karagöz, 2016). Bu anlamda yine de dünyadaki değişmelerin ufak çaplı da olsa takip edildiği görülmektedir.

Üçüncü evre-üniversitelerde kariyer psikolojik danışman eğitimleri (1940-1959). Bu dönemde İkinci Dünya Savaşı ve ABD'nin Sovyetler Birliği ile yaşadığı soğuk savaş ve uzay çağı rekabeti nedeniyle bireylerin daha profesyonel biçimde istihdamına ihtiyaç duyuldu. Aynı zamanda sanayileşmenin verdiği sosyal değişim süreci devam etmekteydi. Bu nedenle üniversiteler psikolojik danışman eğitimine odaklanmaya başladılar. ABD, Sovyetler Birliği'nin bu atılımı sonucunda özellikle matematik ve fen konusunda geride kaldığını düşündü ve "Ulusal Savunma Eğitimi Anlaşması (National Defence Education Act)" kapsamında özellikle matematik ve fen eğitimi teşvik etmeleri amacıyla üniversitelerde kariyer psikolojik danışman eğitime başladı (Borow, 1974). Bu dönemde kariyer psikolojik danışmanlığını şekillendiren iki temel değişken bulunmaktaydı: 1) İkinci

Dünya Savaşından dönen hem engelli hem de travmaya maruz kalmış ya da sadece gazi olmuş birçok askerin işe yerleştirilmesi, 2) Değişen toplum yapısı ile üniversite öncesi ve üniversite döneminde eğitim gören öğrencilerin yapısındaki değişim. Bu gerekçeler kariyer psikolojik danışmanlığı eğitimlerini hızlandırmıştır (Schwebel, 1984).

Türkiye’de ise bu dönem ABD’den 50 yıl sonra tam anlamıyla rehberlik-yönlendirme çalışmalarının başladığı dönemdir. Ülkemizde bu hizmetlerin gelişmesinde en büyük etken ABD ile artan ilişkiler olmuştur. ABD’li eğitimciler, ülkemizin eğitim sistemini incelemiş, ABD’de yaklaşık elli yıldır uygulanan rehberlik sisteminin de ülkeye aktarılmasının faydalı olacağını belirtmişlerdir. Aynı zamanda bu yıllarda karşılıklı anlaşma gereği Türk öğrenciler ABD’ye gönderilmiş hem ABD’li uzmanların hem de bu öğrencilerin etkisi ile ilk defa “rehberlik” kavramı kullanılmaya başlanmıştır (Kepçeoğlu, 2001). Bu anlamda Türkiye’de rehberlik çalışmaları ile yakından ilişkili ilk bilginin ortaokul programlarında yer aldığı görülmektedir. 1948 okul programlarında “okul, öğrenciyi kendi yetenekleri sınırı içinde en yüksek başarıya götürecektir kılavuzluğu” yapmalıdır” ifadesi ile görmekteyiz (Tan, 1986).

Türkiye’de rehberlik hizmetlerinin amacı başlangıçtan beri “ekonomik kalkınmayı destekleyen, yetenek ve ilgisine uygun etkinliklerde yer alan üretken bireyler yetiştirmek” olmuştur. Bu nedenle Türkiye’de rehberliğin tarihçesi aslında mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerinin tarihçesi olarak tanımlanabilir (Yeşilyaprak, 2019). Bu anlamda Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) bünyesinde Test-Araştırma Bürosunun kurulması (1953) ve Rehberlik Merkezinin (1954) açılması, öğrencilerin yetenek, ilgi, eğilimlerinin ölçülmesi için çeşitli ölçme araçlarının hazırlanması ve kendine uygun eğitsel ve mesleki alanlara yönlendirilmesi açısından ilk çalışmaları oluşturur. Bu dönemde daha çok ABD’den ölçme araçlarının uyarlanması çalışmaları yapılırken, özgün ölçme araçlarının da geliştirilmesi için çalışmalar başlamıştı (Tan, 2000).

Dördüncü evre-anlamli çalışma hayatı arayışı ve kurumsal anlamda kariyer gelişimi (1960-1979). 1960’lı yıllar idealizm ve umudun baskın olduğu yıllar olarak karşımıza çıkar. Vietnam Savaşı, sivil gösteriler ile bireysel hak arayışlarının yoğunlaşması ile ABD’de ekonomik refahın artması kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamalarında da dönüşümler yaşanmasına sebep olmuştur. Çoğu genç insan kendilerine dünyayı daha iyi hale getirecek, anlamlı bir iş bulmayı istiyorlardı. Bunun yanı sıra bu dönemde işsizlik oranları % 8.1 ile 1930’dan beri en yüksek seviyesine ulaşmıştı. Bu değişkenlerin etkisi ile 1963 yılında “Mesleki Eğitim Anlaşması (Vocational Education Act) imzalandı ve 1968 ve 1976’da bu anlaşma güncellendi. Bu kapsamda da okul psikolojik danışmanlarının mesleki yönlendirme konusunda daha aktif çalışması istendi (Pope, 2000).

Bu dönemde Türkiye’de ise rehberlik hizmetleri başlığı altında esasen mesleki anlamda daha sistemli çalışmalar yapılmaya başlandı. Bu etki ilk olarak Milli Eğitim Şuralarında gözlenmeye başladı. 7., 8., ve 9. Milli Eğitim Şuralarında ve bu yıllarda paralelde hazırlanan beş yıllık kalkınma planlarında bireylerin kendilerine uygun mesleğe yönlendirilmesinin öneminden bahsedilmiştir. Bu bağlamda 1970-1974 yıllarında önce pilot okullarda sonra ise tüm orta dereceli okullarda rehberlik servisleri kuruldu. Aynı zamanda Rehberlik Araştırma Merkezlerinin (RAM) açılması, Ankara Üniversitesinde ilk lisans programının açılması (1965-1966), Hacettepe Üniversitesinde ilk lisansüstü programın açılması (1966-1967), Gazi Eğitim Enstitüsünde (1953-1954) “Rehberlik ve Danışma Dersi” nin konulması ve tüm resmi kaynaklarda meslek seçiminin önemini vurgulanması, bu dönemde de Türkiye’de kariyer çalışmalarının hızlandığının en önemli göstergeleridir. Fakat kariyer psikolojik danışmanlığı çalışmalarını başlatan en önemli etkinin ise 21 Ocak 1946 yılında açılan “Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)” olduğu söylenebilir. Açılan bu kurum bireylerin klasik anlamda “eşleştirme” mantığıyla kurumlara yerleştirilmesi esasına dayanıyordu (Yeşilyaprak, 2019).

Beşinci evre-kariyer psikolojik danışmanlığı ile ilgili özel sektör uygulamaların yaygınlaşması (1980-1989). Bu dönemde 1960’ların başındaki ekonomik büyüme yavaşladı ve ağır sanayi üretiminden bilgi ve iletişim teknolojilerine geçiş başladı. Bu yeni dönüşüm beraberinde farklı sorunları getirdi. Örneğin sanayi sektöründe iş kayıpları yoğunlaşmaya başladı, teknoloji alanında yetişmiş personel ihtiyacı doğdu, sabit iş anlayışı değişmeye başladı, iş kayıpları yoğunlaştı, işçi örgütlenmeleri siyasileşmeye başladı. Bu anlamda bilgi ve iletişim teknolojilerinin ortaya çıkardığı yeni ekonomi araçları belirginleşti (Topkaya, 2016). Bu değişimlerin etkisiyle kariyer psikolojik danışmanlığı artık kurumlardan bağımsız, özel bir çalışma alanı olarak ortaya çıkmaya başladı. Türkiye’de ise yapılan çalışmalar daha çok üniversite önündeki yığılımları azaltmak ve bireyleri

“mesleki eğitime” yöneltmek kapsamında planlanıyordu. Bu çalışmalar aynı zamanda devlet politikası olarak planlanıyordu. Bu nedenle rehberlik hizmetleri kapsamında ağırlıklı olarak okullarda mesleki rehberlik çalışmaları yürütülüyordu. Bu anlamda okullarda rehberlik hizmetlerinden beklenen en önemli görev öğrencilerin yetenek ve ilgilerine uygun bir üst eğitim kurumuna ya da daha doğrudan şekilde bir mesleki çalışma alanına yöneltilmesiydi. Bu nedenle öncelikle test ve envanter uyarlama çalışmalarına ağırlık verilmiştir (Kuzgun, 2019; Yeşilyaprak, 2019).

Kariyer psikolojik danışmanlığı alanında yaşanan diğer önemli bir gelişme ise İŞ-KUR bünyesinde yapılan yenilenme çalışmalarıdır. Bu dönemde Alman Çalışma Kurumu ile ortak yürütülen “Türkiye İş Kurumu’nun (İŞKUR) Reorganizasyonu Projesi” kapsamında 1992 yılında Türkiye’de beş ilde “İş ve Meslek Danışmanlığı Servisleri” kurulmuş ve bu kapsamda çalışacak personel Alman uzmanlar tarafından eğitilmişlerdir. Aynı zamanda 1992 yılında MEB ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı arasında işbirliği protokolü imzalanmış, bu kapsamda kurulan Meslek Danışma Komisyonu (MEDAK) meslekler için yeterlik ve standartlar oluşturmaya başlamış, bu kapsamda mesleki bilgi dosyaları hazırlamıştır. Bu sayede iş dünyasında ilişkin sağlam bir veri tabanı oluşturulmaya çalışılmış, iş ve mesleklerin tanımlanması, yeterlik ve standartlarının oluşturulması konusunda önemli bir adım atılmıştır. Bu çalışmalar kapsamında İŞKUR bünyesinde ilk “Mesleki Danışma Merkezi” 1993 yılında Ankara’da açılmıştır (Akkök ve Watts, 2004; Pişkin, 2006).

Altıncı evre-kariyer psikolojik danışmanlığında okul-iş dünyası etkileşimi, çok kültürlü kariyer psikolojik danışmanlığı ve giderek artan derecede teknoloji kullanımı (1990-2010).

1980’ler ve 1990’ların başında kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamalarının farklı şekillerde değiştiği görüldü. Örneğin birçok üst düzey kamu ve şirket yöneticisi bu çalışmaların önemini kavradı. İkincisi bu hizmetler evsiz, ekonomik açıdan durumu zayıf olan bireylere de ulaşmaya başladı. Buna ek olarak devlet yönetimi okullarda bu çalışmaların daha düzenli hale gelmesi için kanuni düzenlemeler yapmaya başladılar. Özellikle son dönemde kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerinde de alt uzmanlık alanları gelişmeye başladı. Örneğin emekli bireyler için kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamaları, okul çağı çocukları için kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamaları gibi. Böylece hizmetler daha profesyonel hale gelmeye başladı (Hoyt ve Lester, 1994; Pope, 2000).

Türkiye’de ise dünyadaki ekonomik krizin etkilerinin hissedilmeye başladığı dönemdir. Aynı zamanda bu dönemde Avrupa Birliği’ne girme çalışmalarının sürdüğü ve bu nedenle işsizliği azaltmakla ilgili politikaların ön plana çıktığı görülmektedir. Bu kapsamdaki ilk çalışmanın temel ve zorunlu eğitimin 8 yıla çıkartılması olduğu söylenebilir. 1997 yılında onaylanan 4306 sayılı yasa ile ilk ve ortaokullar birleştirilmiştir. Bu yasada 8. yılda öğrencilerin ortaöğretim (lise) kurumlarına ve/veya iş alanlarının yöneltileceği ve yöneltme çalışmalarının okul rehberlik servisi tarafından yapılacağı vurgulanmıştır. Bu yasa ile ilköğretim okullarında psikolojik danışman istihdamı başlamıştır (Yeşilyaprak, 2019). Türkiye’de de bu yıllarda, ABD’den yaklaşık 30-40 yıl geriden gelse de “mesleki” rehberlik kavramından “gelişimsel” anlayışa dayalı “kariyer” kavramına geçiş yapılmıştır. Bu dönemde meslek seçiminin artık sadece liseye ya da üniversiteye geçişte alınan bir karar olmadığı, aynı zamanda bir meslek seçiminden daha fazlası olduğu, tüm yaşamı etkileyen bir süreç olduğu anlayışı benimsenmeye başladı. Bu nedenle “mesleki gelişim”, “mesleki gelişim görevleri” gibi kavramlar makale ve kitaplarda yer almaya başladı. Bu aşamadan sonra mesleki rehberlik yaşam boyu devam eden bir süreç olarak değerlendirildi ve kariyer psikolojik danışmanlığı kavramına doğru evrilmeye başladı (Erkan, 1995, Nazlı, 2016; Yeşilyaprak, Güngör ve Kurç, 1995; Yeşilyaprak, 1997).

Bu anlayışın ilk etkisi MEB bünyesinde sunulan rehberlik hizmetlerine yansdı. 2003-2004 yılında Yapılandırmacı ve Kapsamlı Gelişimsel Rehberlik anlayışına dayalı olarak ilköğretim rehberlik programları hazırlanmış, bir yıl pilot uygulaması yapıldıktan sonra 2005-2006 yılında kullanıma geçilmiştir. Bu düzenleme ile liselerin birinci yılı “yöneltme sınıfı” kabul edilmiş, bu nedenle 9. sınıf okul programlarına haftada iki saat “tanıtım ve yönlendirme dersi” konularak meslek eğitimini tercih edecek öğrencilere yönelik çeşitli materyaller hazırlanmıştır. Buna ek olarak üniversitelerde mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı alanında birçok tez ve ölçek uyarlama çalışmalarına başlandığı görülmektedir (Yeşilyaprak, 2019). Aynı zamanda üniversite öğrenimi görenlerin bireyler arasında büyük bir öneme sahip olduğu ülkemizde, öğrencilerin kendilerine en uygun üniversite tercihini yapmasına yardımcı olmak amacıyla “tercih rehberliği” adı altında özellikle kurslar ve çeşitli kolejlere kapsamında kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamaları yer almıştır (Yeşilyaprak, 2012).

Eğitim sektörü dışında da İŞ-KUR kapsamında çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Bu dönemde Avrupa Birliği'ne bağlı Ulusal Mesleki Rehberlik ve Yönlendirme (EUROGUIDANCE) Merkezi 2005 yılında kurulmuş ve daha sonra çalışmaları İŞ-KUR'a devredilmiştir (İŞ-KUR). Buna ek olarak 2004 yılından itibaren İŞ-KUR'un denetiminde "Özel İstihdam Büroları"nın açıldığı görülmektedir (Yeşilyaprak, 2012). Bu bürolar, "özel hukukun korunması altında ve belirli bir sözleşme çerçevesinde işe yerleştirme faaliyeti karşılığı sadece işverenden ücret alarak, iş arayanlardan herhangi bir ücret ya da komisyon almaksızın, Türkiye İş Kurumundan yetki almak şartıyla, işgücü piyasasında iş arayanlarla eleman arayanlar arasında, bir işyerinde veya 9/6/2004 tarihli ve 5187 sayılı Basın Kanununda yazılı araçlarla ya da radyo, televizyon, video, internet, kablolu yayın veya elektronik bilgi iletişim araçları ve benzer yayın araçlarından biri ile etkin şekilde aracılık hizmeti sağlayan gerçek ya da tüzel kişiler" olarak tanımlanmıştır (Türkiye İş Kurumu, 2024).

2006 yılında ise en önemli gelişmelerden biri yaşanmıştır. 5544 sayılı kanun ile birlikte "Mesleki Yeterlik Kurumu (MYK)" kurumu kurulmuştur. Bu kurumun amacı uluslararası ve ulusal meslek standartları temelinde mesleki yeterlikleri belirlemek, belgelendirme ve sertifikalandırma işlemlerini yürütmektir. Bu kuruluş daha önce MEDAK (Mesleki Danışma Komisyonu) tarafından onaylanan 720 meslek bilgi dosyasına yönelik belgelendirme ve sertifikalandırma çalışmalarını yürütme amacı taşımaktadır (Yeşilyaprak, 2018). Fakat özellikle 2010'dan sonra yapay zeka uygulamalarının gelişmesi ve Endüstri 4.0 uygulamalarının etkisi ile iş ve meslek yapısında değişimler meydana gelmiştir. Artık kariyer süreçleri ile ilgili çok daha farklı gelişmeler yaşanmaktadır. Yeni dönemde iş hayatında dijitalleşme ve otomasyonun etkisi daha fazla artmıştır (Schwab, 2017). Bu gelişmeler gelecek 15-20 yıllık süreçte iş yapısını ve toplumun genel biçimini farklı yönere götüreceği gibi durmaktadır (Arntz, Gregory, ve Zierahn, 2016; Brynjolfsson ve McAfee, 2017; Frey ve Osborne, 2013). Bu değişimler sonucunda işten çıkarmalar yaşanabilir, iş alanlarından bazıları yok olup, yerine yeni çalışma alanları ortaya çıkabilir (Brynjolfsson ve McAfee, 2014). Bunların dışında yeni ortaya çıkan sanal çalışma alanları, evden çalışma sistemi ya da iş değişikliklerinin hızlanması gibi nedenlerle okullarda sunulacak kariyer çalışmalarının da niteliğini değiştirmelidir. Böyle bir yaklaşım kariyer temelli sunulacak okul rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin üst düzey etkililiğe sahip olmasına neden olacaktır. İlerleyen bölümde değişen kariyer seçim süreçlerine yardımcı olmaya çalışan yeni yaklaşım ve modeller ile dünyada ve Türkiye'de okul temelli kariyer yönlendirme sisteminin mevcut durumu ve yapılması gerekenlerle ilgili öneriler yer almaktadır.

Yeni Kariyer Seçim Biçimlerine Dair Bazı Teorik Yaklaşımlar

Endüstri 4.0 sonrası ortaya çıkan üretim biçimlerine uygun kariyer psikolojik danışmanlığı çalışmaları öneren birçok model bulunmaktadır. Fakat bu çalışmanın konusu bu modellerin detaylarına girmek olmadığı için sadece bazı modellerin temel özelliklerinden bahsedilecektir.

Çok yönlü (Protean) ve sınırsız (Boundaryless) kariyer modelleri. Çok Yönlü (Hall, 1996) ve Sınırsız (Arthur, 2014; Arthur ve Rousseau, 1996) birbirinden farklı olarak ortaya çıkmış iki yeni kariyer modelidir. Fakat her iki model de iş dünyasındaki değişimlerle birlikte kariyer yönetiminde değer odaklı, öz yönetimsel anlayışın yer almasını gerektirdiği çünkü organizasyonlar arasında fiziksel, psikolojik değişimin yüksek derecede olduğunu, daha esnek kariyer müdahalelerinin gerekli olduğunu vurgulamaktadır. Çok Yönlü ve Sınırsız kariyer modellerinin ortaya koyduğu varsayımlar ilerleyen dönemlerde daha fazla öneme sahip olacakmış gibi görünmektedir. Kurumsal sınırlar ve kurum odaklı kariyer seçimlerinin öneminin büyük bir hızla azaldığı görülmektedir. Bunun tersine bireylerin birçok kurumda birçok görevi yerine getirebilecek donanımla yetişmesinin daha önemli olduğu göze çarpmaktadır. Bu nedenle dijitalleşen dünyada esnek çalışma alışkanlıkları daha fazla başarı getirir hale gelmiştir (Briscoe ve Hall, 2006). Sınırsız (Boundaryless) kariyer modeli özellikle yeni dünyada bireylerin meslekleri sırayla yapma anlayışının ortadan kalktığını vurgulamaktadır. Bireylerin niteliklerine göre birçok kurumdan farklı işler alıp, bunları yerine getirebildiklerini, kurumlar arasında görev değişikliklerini çok hızlı yapabildiklerini vurgulamaktadır. Bu çoklu görevler kısa aralıklarla ard arda da yapılabilmektedir, birbirine paralel şekilde de uygulanabilmektedir. Buna ek olarak Çok Yönlü (Protean) kariyer modeli ise kişisel özgürlük ve büyümenin de takip edilmesi gerektiğini vurgulamaktadır (Hall, 2004). Gelecekte iş hayatında iş güvencesizliğinin daha yaygın hale geleceği ön görülmektedir. Buna ek olarak dijital ekonomi, geleneksel ekonomiye göre bireylere daha fazla özgürlük verecektir (uzaktan çalışma imkanı, kendi işini yönetme vb.). Bu anlamda birçok bireyin beklediği sabit iş ve gelir "geleneksel çalışma"

anlayışını yansıtırken, esneklik ve sürekli gelişim “Çok Yönlü” kariyer anlayışını yansıtmaktadır (Hall, 2004). Aynı zamanda yeni dönemle birlikte kişisel gelişim, işle ilgili değil, bireyle ilgili bir kavram haline gelecektir. Çünkü artık birçok iş kişisel gelişim konusunda bireyleri destekleyen konumda değildir. Sonuç olarak bu modeller kariyer gelişiminde kurumlara değil, bireylere vurgu yapan modellerdir. Gelecekte birçok iş dijital platformlar üzerinden yürüyecektir (Evans ve Schmalensee, 2016). İş arayanlar, eleman arayanlar, müşterilerin hepsi bu platformlar üzerinden bağlantı kuracaklardır. Bu durumda da yeni iş modellerin ortaya çıkması kaçınılmazdır. Bu platformlarda ne kişiler ne de kurumlar kariyer gelişiminde ana öge değildir. Tam tersine her ikisi de kişisel beceriler ya da iş gereklilikleri ile ilgili bol veri sağladıkları ve bir iş için en iyi eşleştirmeleri oluşturdukları için kritik bir öneme sahiptirler (Hirschi, 2018). Çok Yönlü ve Sınırsız kariyer modelleri gibi modeller sayesinde bireyler bu çeşit değişen iş dünyası gereklerine daha kolay uyum sağlayacaklardır. Bu nedenle meta-kognitif düşünme, problem çözme becerisi, takım çalışması, psikolojik dayanıklılık gibi kişisel özellikler meslek bilgisinin yanında daha fazla önem kazanır hale gelecektir.

Sosyal-bilişsel kariyer modelleri. Bu kariyer modelleri de bireylerin daha çok kendine güven, öz-düzenleme ve problem çözme gücüne odaklanırlar. Kariyerde Sosyal Öğrenme Kuramı (Krumboltz vd., 1976) bireyin kariyer sürecini engelleyen mantık dışı inançlarının ortadan kaldırılması üzerine odaklanırken; Lent ve diğer. (2002) tarafından geliştirilen Sosyal-Bilişsel Kariyer Kuramı, bireylerin öz-yeterlik algılarının kariyer süreçlerini şekillendirmede etkili olduklarını, bu nedenle kişinin kendi kariyer sürecini yönetebileceğine dair duyduğu inancın kariyer yönlendirmede temel olduğunu belirtmişlerdir. Sampson ve diğer. (2000, 2004), Kariyer Süreçlerinde Bilgi İşleme Yaklaşımı ise kariyer yapılandırma sürecinin aslında bir problem çözme süreci olduğunu ve bu gücü yüksek olan bireylerin karşılaştığı kariyer problemlerini kolayca çözebileceklerini savunmaktadırlar.

Brott kariyer hikayeleştirme yaklaşımı. Bu yaklaşıma göre her bireyin kariyer çizgisi farklıdır. Bu nedenle standart bir kariyer psikolojik danışmanlığı süreci sürdürmek zordur. Yapılması gereken her bireyin kariyer seçimini zorlaştıran öykülerini ortaya çıkarmak, sonra onlar için yeni bir kariyer yapılandırma planı ortaya koymaktadır (Brott, 2012).

Kariyer yapılandırma yaklaşımı. Bu yaklaşıma göre bireylerin kariyer gelişimi süreçlerini en olumsuz etkileyen faktör iş piyasasında ortaya çıkan sürekli değişimlerdir. Bu nedenle önemli olan bireylerde iyimserlik, problem çözme, öğrenmeyi öğrenme gibi kariyer uyumluluğunu arttıracak becerilerin geliştirilmesidir. Kariyer uyumluluğu bireyin karşılaştığı kariyer problemleri ile etkili bir şekilde baş edebilmesini açıklar (Savickas, 2013).

Kariyer yelkenlisi modeli. Owen (2015) tarafından geliştirilmiştir. Kariyer seçimi ve kariyer gelişimi etkileyen etmenler bir kariyer yelkenlisi olarak tanımlanmıştır. Yelkenin birinci parçası aile, toplum, kültür gibi sosyal etmenlerden oluşmaktadır. Yelkenin ikinci parçası ise politik, ekonomik, yasal ve sisteme ilişkin (sistemik) özellikleri tanımlamaktadır. Yelkenlinin hareket etmesi için gereken; ancak kontrol edilemeyen ve ön görülemeyen rüzgâr ve dalga etkisi, göz ardı edilmemesi gereken diğer bir değişkeni yani “şans” faktörlerini içerir. Bu anlamda bireyin kariyer seçimleri bireysel etmenler, sosyal etmenler, sistemsel, politik, yasal etmenler ile şans faktörleri tarafından belirlenmektedir.

Verilen modellerin hepsine bakıldığında, artık kariyer gelişiminin bireyler için durağan ya da tahmin edilebilir bir süreç olmadığını çok fazla değişiklik içerdiğini vurguladıkları görülmektedir. Bu nedenle mesleki bilgilerin yanı sıra bireylerin ortaya çıkan hızlı değişimlere çabuk uyum sağlamalarına yardımcı olacak kişilik özelliklerinin geliştirilmesinin daha önemli olduğu vurgulanmaktadır. Bu anlamda ilerleyen dönemde kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamalarının aşağıdaki dört temel ilkeye göre hareket etmesi uygun olacaktır (Hirschi, 2018):

- Bireylerin kendi kariyer süreçlerini yönetebilecek esnek kişiliğe ve yüksek öz-düzenleme becerisine sahip olması,
- Kariyer yönetim süreçlerini yaşam boyu yönetebilme anlayışına sahip bireyler yetiştirmek,
- Sürekli değişen iş dünyası ve standartlarına rağmen bir çalışma anlayışı ve iş kimliği oluşturmak,
- Geleneksel çalışma anlayışının kaybolmasına rağmen, temel insanı ihtiyaçları karşılamaya yardımcı olan sürekli ve güvenli bir iş alanı oluşturabilmek.

Dünyada ve Türkiye’de Okul Temelli Yürütülen Kariyer Rehberliği ve Psikolojik Danışma Çalışmaları

Türkiye rehberlik uygulamalarını Amerika Birleşik Devletleri’nin okul yapılanmasını temel alarak oluşturmuştur. Ülkemizde sistem üzerinde değişiklikler olsa bile uygulamalar genel anlamda ABD okulları ile benzerlik göstermektedir. Bu nedenle öncelikle ABD, sonrasında Avrupa okulları son ve en geniş olarak da günümüzde okullarda ve ilişkili kurumlarda kariyer rehberliği ve psikolojik danışmanlığının yapısı incelenmiştir.

ABD okullarında kariyer rehberliği çalışmaları. ABD’de zorunlu eğitim toplam 12 yıldır. Öğrenciler 6 yaşında ilkokula başlarlar. Daha sonra ortaokul ve lise eğitimleri devam eder. Ortaokul ve lise eğitimleri 3+3 ya da 2+4 şeklinde eğitim veren liseler kapsamında yapılır. Okul türleri olarak ise devlet destekli okullar, özel okullar ve dini eğitim veren okullar olarak üçe ayrılmaktadır. Fakat okulların %90’ı devlet destekli okullar olarak faaliyet göstermektedir. Her eyalet kendi eğitim sistemi politikasını düzenlemekten sorumludur. (Nalyvaiko vd., 2021). Bu nedenle eğitim politikalarındaki ilkeler ve alınan kararlar eyaletten eyalete farklılık göstermektedir. Tüm bu eğitim işlerinin yürütülmesinden sorumlu olan yapı ise Eğitim Bakanlığı (Department of Education) ve Eğitim Kurulu (Board of Education)’dur (Lent ve Brown, 2013). Kariyer rehberliğinin yönetimi ve koordinasyonu ile öğrencilerin işe yerleştirilmesindeki temel sorumluluk iş ve işçi bulma servislerinin ve her eyaletin eğitim departmanlarının görevidir. Genel anlamda bakıldığında ABD içinde hizmetlerin daha çok eyalet seviyesinde özel istihdam büroları, iş dünyası çevreleri ve farklı toplulukların üyeleri tarafından yürütüldüğü görülmektedir. Bu anlamda kariyer rehberliği ve psikolojik danışmanlığı çalışmalarının aşağıdaki birimler vasıtasıyla yürütüldüğü söylenebilir.

Okul rehberlik ve psikolojik danışma servisleri. Kariyer rehberliği ile ilgili en temel uygulama okullarda tam zamanlı ya da yarı zamanlı kariyer psikolojik danışmanı istihdam edilmesidir. Bu oran okulların yapısına göre bazen 1/200, 1/430, bazen 1/1000 gibi oranlarda olabilmektedir. Kariyer rehberliği uygulamaları zorunlu olmayan okul öncesi kurumlarda rol oynama ve drama çalışmaları ile basit biçimde başlar. İlkokulun son sınıflarında iş dünyası ile ilgili tanıtımlar yapıldığı grup rehberliği çalışmaları ile yavaş yavaş genel tanıtımlar başlar. Ortaokulun son sınıflarına kadar bu durum devam eder. Ortaokulun son sınıflarında ve lise döneminde ise öğrenciler kendilerini tanıma amaçlı çeşitli ölçme araçları doldururlar. Fakat aynı ilkokul ve ortaokul döneminde olduğu gibi yine iş dünyası ile ilgili tanıtımlar yapılmaya devam eder. Bu anlamda kariyer rehberliği hizmetlerinin, ABD genel eğitim sisteminin önemli bir bileşeni olduğu ve eyaletler tarafından kontrol edildiği söylenebilir. Okullarda psikolojik danışmanların sundukları hizmet sonunda öğrencilere profesyonel bir “mesleki profilgram” sunması beklenir (yaklaşık 35.000 uzmanlık için düzenlenmiştir). “Mesleki profilgram” özel bir mesleği gerektirdiği kişisel nitelikler, psikolojik yeterlikler ve yetenekler ile fizyolojik kapasitelerinin tanımlanmasını içerir (Savickas, 2021). Okul hayatı boyunca öğrencinin tüm bilgileri bir profil dosyasında toplanır ve bu bilgiler “mesleki profilgramdaki” alternatif mesleklerle ilişkilendirilmeye çalışılır. Genel anlamda değerlendirildiğinde ABD’deki kariyer rehberliği çalışmalarının da yaşam boyu destekleme amacını daha fazla benimsediği görülmektedir.

Ulusal kariyer gelişimi derneği (The National Career Development Association-NCDA). Bu dernek ilk olarak 1913 yılında Ulusal Mesleki Rehberlik Derneği (The National Vocational Guidance Association-NVGA) olarak ortaya çıkmıştır. Fakat 1950’lerden sonra Super’ın da çalışmalarıyla kariyer rehberliği alanında gelişimsel anlayışın benimsenmesiyle 1983 yılında ismi Ulusal Kariyer Gelişimi Derneği (The National Career Development Association-NCDA) olarak değişmiştir ve ABD’deki kariyer rehberliği ve psikolojik danışmanlığı ile ilgili yürütülecek çalışmalarda temel ilke ve kuralların belirleyicisidir (Pope, 2000). NCDA sitesinde vizyon ve misyonu ile ilgili olarak şu tanımlamayı yapmaktadır; “Yaşam ve kariyer amaçlarını başarmak isteyen bireylere destek ve ilham olan eğitimciler ve uygulayıcılar için sürekli profesyonel gelişim ve ilgili alanda yayınlar sağlamak, temel uygulama ilkelerini belirlemek ve uygulamaların yasal savunuculuğunu yapmaktır (NCDA, 2024).

Pope ve diğer. (2013) göre NCDA, sosyal eşitsizliğin ortadan kaldırılmasında temel olan kurumsal yapılardan biridir. Derneğin genel amaçları incelendiğinde hala farklı ırksal, kültürel, dini alt yapıdan gelen bireylere yardımcı olma amacı taşıdığı görülmektedir. Bu bireylerin yaşamları boyunca tutkuları, güçlü ve zayıf yönlerini tanımları ile kendilerine uygun iş bulmaları konusunda her zaman onlara yardımcı olduğunu iddia etmektedir. Keza derneğin 2024-2027 stratejik planı incelendiğinde birinci

amacın; ulusal ve uluslararası alanda kariyer çalışmalarını destekleyerek, daha geniş kitlelere ulaşmak olduğu görülmektedir (NCDA, 2024). Bu anlamda derneğin hem eğitim kurumları ile hem de devlet ve özel eğitim kurumu olarak kariyer rehberliği sunan birçok yapı ile ilişkili olduğu görülmektedir.

İş merkezleri ve gençlik iş merkezleri. 2014 yılında ABD Çalışma Bakanlığı tarafından İşgücü İnovasyon ve Fırsat Eşitliği Yasasını (Workforce Innovation and Opportunity Act-WIOA) imzalanmıştır. WIOA, iş arayanların işgücü piyasasında başarılı olmaları için istihdam, eğitim, öğretim ve destek hizmetlerine erişmelerine yardımcı olmak ve işverenleri küresel ekonomide rekabet edebilmek için ihtiyaç duydukları vasıflı işçilerle eşleştirmek için tasarlanmıştır. Kongre, Yasayı iki partili geniş bir çoğunlukla kabul etti; bu, kamu işgücü sisteminde 1998'den bu yana yapılan ilk yasal reformdur (WIOA, 2014). Bu yasa kapsamında daha çok anlık iş bulma hizmetleri sunan “Amerikan İş Merkezleri-American Job Centers” kurulmuştur. İş merkezleri, işçilerin, iş arayanların ve işverenlerin ihtiyaç duydukları hizmetleri bulabilmeleri için entegre bir işgücü değişim hizmetleri dizisine evrensel erişim sağlar. Amerikan Gençlik İş Merkezleri (Youth Job Center) de benzer şekilde faaliyet göstermekte fakat daha küçük yaş gruplarına hizmet sunmaktadır. Her iki tür merkez de bireylere iş bulma konusunda yardımcı olmanın yanı sıra çeşitli beceri eğitimleri düzenlemekte, staj imkanları sunmakta ve kariyer fuarları düzenlemektedir (Youth Job Center, 2024).

Üniversite kariyer merkezleri. ABD’de de Türkiye’de olduğu gibi birçok üniversitenin kariyer merkezi bulunmaktadır. ABD’de 1970’lerde özel kariyer ofislerinin de yaygınlaşmaya başlamasıyla üniversitelerin kariyer merkezlerinin popülerliği de artmıştır. Bu nedenle bu merkezlerde giderek daha fazla uzmanlaşmış personel istihdamına yer verilmiştir. Üniversite öğretim üyeleri araştırma ve öğretime daha fazla odaklandıkça öğrencilere kariyer desteği sunmak konusunda bazı aksamalar yaşanmaya başlamış ve kariyer merkezleri bu boşluğu doldurmuştur. Aynı zamanda son dönemde iş dünyasındaki belirsizlikte artış, hızla değişen çalışma alışkanlıkları, işlerin değişen yapısı, işçi ve işveren arasındaki şartların değişimi de öğrenci kariyer planlama ve kariyer kararı alma süreçlerini zorlaştırmış ve bu durum üniversite kariyer merkezlerinin önemini arttırmıştır (Schelesinger vd., 2021).

Çevrimiçi kariyer yönlendirme sistemleri. Daha önce belirtildiği gibi 21. Yy.’daki en belirgin değişikliklerden biri Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin (BİT) yaygınlaşmasıdır. İster istemez bu durum kariyer yönlendirme süreçlerini de derinden etkilemiştir. Özellikle kariyer servisleri iş ilanlarını belli internet siteleri üzerinden yayınlamakta, bireysel değerlendirmeye dayalı testleri internet ya da diğer bilgisayar uygulamaları üzerinden yapmaktadır. Bu noktada en çok bilinen uygulamalardan biri ABD’de de uzun süredir kullanılan O’NET, ABD içindeki çeşitli iş başlıklarının özelliklerini tanımlayan halka açık çevrimiçi bir uygulamadır. Bu anlamda araştırılan herhangi bir işin örgütsel özellikleri, fiziksel ve psikososyal anlamda gereklilikleri hakkında bilgilendirme yapmaktadır (Cifuentes vd., 2010). Bir diğer çevrimiçi uygulama ise “DISCOVER” isimli yönlendirme sistemidir. Holland’ın Tipoloji Kuramına göre geliştirilen bu sistemde önce öğrencilerin yetenek ve ilgileri tespit ediliyor, daha sonra bu özelliklerine uygun mesleklerle eşleşmelerine yardımcı olunuyor (Özdoğan ve Özdemir, 2023). Luzzo ve Pierce (1996), yaptıkları çalışmada bu programın ortaokul öğrencilerinin kariyer olgunluğunu olumlu yönde etkilediğini bulmuştur. Fakat bu program günümüzde eski güncelliğine sahip değildir. Bunun yanında benzer birçok yönlendirme programı (SIGI, CHOICES) da günümüzde kullanılmaktadır ve odaklandığı nokta daha çok okulöncesi lise sona kadar (K-12) öğrencilerinin kariyer farkındalığını artırma, kendini tanıma, kariyer seçeneklerine keşfetme gibi konularda yardımcı olmaktır. Yapay zekâ uygulamalarının artması ile birlikte yapay zekâ destekli birçok kariyer yönlendirme programı da ABD öncelikli olarak kullanılmaya başlamıştır (Özdoğan ve Özdemir, 2023). Özellikle son dönemde internet ve yapay zekâ temelli kariyer rehberliği çalışmalarına özellikle dikkat edilmesinde fayda bulunmaktadır.

Avrupa Birliğine Bağlı Ülkelerin Okullarında Kariyer Rehberliği Çalışmaları

Avrupa Birliğine bağlı ülkeler ve birlikten ayrılma da Birleşik Krallık’ta kariyer rehberliği çalışmalarının tarihsel gelişimi ve sunulma biçimi ABD’den farklılık göstermektedir. Özellikle ABD okullarının rehberlik sistemlerinin Avrupa Birliğine bağlı ülkelerin okullarına göre daha yapılandırılmış olduğu söylenebilir. Ülkemizin kariyer rehberliği çalışmalarının son dönemde Avrupa Birliği uygulamaları ile ilişkisi olsa bile temel olarak ABD sistemine daha yakın olduğunu tekrar hatırlatmakta fayda bulunmaktadır.

Okul rehberlik ve psikolojik danışma servisleri. Okul psikolojik danışmanı farklı ülkelerde farklı isimlerle anılmaktadır. Örneğin Avusturya’da “eğitim danışmanı (education counselor)”, Bulgaristan’da “pedagojik danışman (pedagogical counselor)”, Danimarka’da “pedagojik-psikolojik danışman (pedagogical-psychological counselor)”, Birleşik Krallık’ta ise okul psikolojik danışmanı (school counsellor)” olarak tanımlanır. Farklı isimlerde anılsa da Avrupa Birliğine bağlı okullarda bu danışmanlardan beklenen görevlerden biri de kariyer konusunda öğrencilere rehberlik etmektir (Popov ve Spasenovic, 2020).

Avrupa rehberlik merkezi (Euroguidance). Türkiye’de İŞ-KUR örneğinde olduğu gibi farklı Avrupa ülkelerinin de kendi içlerinde kariyer rehberliği ve psikolojik danışmanlığı çalışmalarını organize eden kurumlar bulunmaktadır. Örneğin Almanya’da “Federal İş Ajansı (Federal Employment Agency)”; Belçika’da İş İdaresi Kurumu (Employment Administration)”; Fransa’da “Kamu Bölgesel Rehberlik Hizmetleri (The Puplic Regional Guidance Service)”; İtalya’da “Kamu İşe Yerleştirme Hizmetleri (Puplic Employment Services)” gibi kurumlar, okullar ve diğer endüstri kurumları ile işbirliği yaparak kariyer rehberliği hizmetlerini yürütmektedir. Bu kapsamda Avrupa Birliği bünyesinden oluşturulan “Euroguidance” ise Avrupa Birliğine üye ülkeler ile aday ülkeler arasında işbirliği ve koordinasyon sağlamak amacıyla kurulmuştur. Bu bağlamda mesleki rehberlik, eğitim ve danışmanlık hizmetlerini daha kapsamlı hale getirmek, farklı ülkelerde yürütülen rehberlik hizmetleri ile ilgili farkındalık oluşturmak, öğrenmeye destek için hayat boyu rehberlik ve destek sağlama amacı gütmektedir. Ülkemiz 2005 yılından beri bu oluşumun üyesidir ve 2009 yılında Türkiye’de euroguidance ile ilgili çalışmaları takip etmek ve koordinasyonu sağlamak İŞ-KUR’a devredilmiştir (İŞ-KUR, 2024). Avrupa Birliği ülkeleri hem ulusal iş ve işçi bulma kurumları hem de Euroguidance sistemi ile kariyer rehberliği çalışmalarını aktif biçimde yürütmektedir.

Üniversite kariyer merkezleri. Aslında kariyer merkezi kavramının ilk ortaya çıkışı Avrupa üniversiteleri ile ilişkilidir. Oxford Üniversitesi 1892 yılında kurduğu “Appointment Committee” isimli birim ile ilk profesyonel kariyer merkezi hizmetini kurmuştur. Daha sonra 1914 yılında Cambridge Üniversitesi oluşturduğu “Appointment Board” ile bu oluşumu takip etmiştir. Bu iki üniversitenin etkisiyle daha sonra ABD üniversitelerinde de kariyer merkezi anlayışı oluşmuştur (Gülmez ve Okur, 2021). Artık Avrupa Birliği kapsamında faaliyet gösteren birçok üniversite bünyesinde kariyer merkezi barındırmaktadır. Bu merkezler bireylere sadece iş bulma konusunda yardımcı olmamak da aynı zamanda yaşam boyu öğrenme felsefesi ve bunun için gerekli becerileri öğretmek kariyer gelişimlerini desteklemektedir (CEDEFOP, 2024). Bu merkezlerin işleyişleri üniversiteden üniversiteye farklılık göstermektedir fakat genel işleyiş biçimleri bakımından Türkiye’deki sistemle benzerlik göstermektedir.

Türkiye Okullarında Kariyer Rehberliği Çalışmaları

Türkiye’de rehberlik hizmetlerinin ortaya çıkışı 1950’li yıllara dayanmaktadır. Yani ABD’de rehberlik çalışmalarının başlamasından sonra ülkemize Marshall Planı dahilinde ABD’li uzmanların da gelmesinin etkisiyle çalışmalar hızlanmıştır. Türkiye’de rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin ilk ortaya çıkışı “yönelme” odaklıdır (Kiye, 2024). Bugün ise hem kişisel-sosyal hem eğitsel hem de kariyer alanında gerektiğinde yönelme, gerektiğinde psikolojik danışma, gerektiğinde müşavirlik gibi birçok alanda hizmet vermektedir (MEB, 2024). Bu bağlamda bu bölümde ilk olarak okullarda kariyer alanında rehberlik çalışmalarında nelere dikkat edildiği daha sonrasında ise okulla ilişkili olarak hangi kurumların nasıl yönelme çalışmaları yaptığı üzerinde durulmuştur.

Okul rehberlik ve psikolojik danışma servisleri. Millî Eğitim Bakanlığı (MEB), bünyesinde yer alan okullarda rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerini yürütmekten sorumlu olan kişiler okul psikolojik danışmanlarıdır. MEB, kişisel-sosyal, eğitsel ve kariyer alanında belirlediği hedef listesi doğrultusunda psikolojik danışmanların rehberlik programını hazırlamalarını ve programa göre çalışmalarını yürütmesini istemektedir. Bu hedef listesinde psikolojik danışmanlardan öğrencilerinde iş ve meslek etiği, iş yaşamına yönelik beceriler, kariyer gelişimi, kariyer planlama, kişilik, yetenek, ilgi, kişilik gibi kişisel özellikleri fark etme gibi konularda gerek bireysel gerekse grup eğitimleri ve farkındalık çalışmalarını sınıf düzeylerine göre yürütmesi beklenmektedir (MEB, 2024). Türkiye okul rehberlik hizmetleri 2000’li yıllardan itibaren “Gelişimsel Rehberlik Modelini” uygulamaya başlamıştır. Bu program öğrencilerin okul öncesinden lise sona (K-12) kadar planlanmış etkinlikler yoluyla yönetici, öğretmen ve ailelerin de desteğini alarak gelişim görevlerini başarmasına yardımcı olur. Bu programdaki kariyer gelişim alanının amacı şöyle tanımlanır, “Bu gelişim alanında

varılmak istenen temel nokta bireyin çalışma becerilerini ve çalışma hayatını öğrenmesidir. Kariyer gelişimine yönelik kendi özellik, nitelik ve yeterlikleri ile çevredeki koşulları, imkanları araştırması, kendisi ve iş dünyası hakkında bilgi sahibi olmasını sağlamaktır. MEB bünyesinde yapılan bu çalışmaların amacı eğitsel uygulamalarla kariyer çalışmalarını birleştirmektir (Kiye, 2004). Bu kapsamda okullarda sunulan mesleki-kariyer rehberliği çalışmalarının yaklaşık 70 yıllık bir geçmişe sahip olduğu söylenebilir. Bu anlamda sunulan hizmetlerin etkililiği ile ilgili de literatürde çalışmalar bulunmaktadır.

Örneğin Çivilidağ ve diğer. (2015) mesleki rehberlik çalışmalarına ilişkin yöneticilerin, psikolojik danışmanların ve ergenlerin görüşlerini aldıkları araştırmada, yöneticilerin bu çalışmaların öğrencilerde kendini tanıma ve meslekleri tanıma konusunda yardımcı olduklarını, psikolojik danışmanların ise okul çalışmalarının daha çok üniversite sınavı odaklı yürütüldüğünü, ergenlerin ise kendini tanıma, bilinçli meslek seçimi, planlama yapma konusunda yardımcı olduğunu belirttikleri görülmüştür. Uz (2019) ise yaptığı nitel çalışmada Anadolu Lisesi ve Fen Lisesinde görevli yöneticilerle, öğrencilerin sadece mesleki rehberlik çalışmalarına ilişkin görüşlerini almıştır. Yöneticiler bu çalışmaların öğrencilerin hedef belirleme konusunda daha fazla netleşmelerini sağladıklarını söylerken, öğrenciler kendini tanıma, meslekleri tanıma, geleceği planlama ve bilinçli meslek kararı verme konusunda daha fazla fayda sağladıklarını belirtmişlerdir. Fakat Kurnaz ve Bozkurt (2022), yaptıkları çalışmada mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı çalışmalarına ilişkin psikolojik danışmanların görüşünü almış ve psikolojik danışmanların kariyer konusundaki etkinlikler hakkında yeterli bilgiye sahip olmadıklarını belirttiklerini görmüştür. Aynı zamanda psikolojik danışmanların verilen eğitimlerin yeterli olmadığını düşündüklerini de ifade etmiştir. Özellikle araştırmacılar okullarda uygulanan mesleki rehberlik çalışmalarının daha kaliteli hale gelmesi için çalışmalar yapmaya devam etmektedir. Mercan ve Kan (2020), öğrencilerin mesleki rehberlik çalışmalarından aldığı faydayı ya da göremediği yararı daha objektif biçimde değerlendirmek istemişlerdir. Bu nedenle lise öğrencilerine yönelik “Mesleki Rehberlik Çalışmalarına Karşı Tutum Ölçeğini” geliştirmişlerdir. Yapılan bu çalışmalar yönetici ve öğrencilerin çalışmalara ilişkin daha olumlu bakış açısına sahipken, psikolojik danışmanların çalışmaları daha yetersiz gördüklerini göstermektedir.

Kutlu ve Atlı (2013) yılında yayınladıkları çalışmalarında ilköğretim ve ortaöğretim okullarında sunulan rehberlik hizmetlerini çeşitli değişkenler açısından incelemişlerdir. Çalışmalarında mesleki rehberlik kapsamında öğrencilere test ve envanter uygulamaları kapsamında yetersizlikler olduklarını belirtmişlerdir. Aynı zamanda hizmetlerin sunum kalitesinde illere göre farklılıklar olduğunu ifade etmiştir. Fakat çalışmanın yapıldığı zamanın epey bir süre önce olduğunu da dikkate almak gerekir. Gönültaş (2021) tarafından yapılan daha güncel bir çalışmada lise öğrencilerine sunulan deneysel 2000-2020 yılları arasındaki mesleki rehberlik çalışmaları incelenmiştir. Yaptıkları çalışmada daha çok grup rehberliği uygulamalarının olduğu ve 9. sınıf öğrencilerini kapsadığı, daha çok mesleki uygunluk ve mesleki kararsızlık alanında olduğunu belirlemişlerdir. Bu konular dışında kariyer kararı verme güçlükleri, kariyere ilişkin akılcı olmayan inançlar, algılanmış yetenek ve ilgi ile ilişkili çalışmalar, üniversite sınav tercihi konularında çalışıldığı görülmüştür. Toplam 15 deneysel çalışmanın 20 yıllık bir süreç içinde incelendiği düşünüldüğünde, çok fazla sayıda olduğu söylenemez, bu anlamda geliştirilecek programlarla ilişkili daha fazla deneysel çalışmaya ihtiyaç duyulduğu açıktır. Alan yazında yapılan çalışmalar genel olarak incelendiğinde okullarda sunulan kariyer hizmetlerini değerlendiren çalışmaların az sayıda olduğu ve genelleme yapmaya imkân vermeyecek az sayıda örneklem üzerinde çalışıldığı görülmektedir. Okullardaki rehberlik hizmetlerini değerlendiren çoğu çalışmanın sadece mesleki-kariyer alanında değil, hizmetleri bütün olarak değerlendirdiği görülmektedir. Bu nedenle kariyer-mesleki çalışmaları değerlendiren daha fazla özelleşmiş çalışmaya ihtiyaç olduğu açıkça görülmektedir. Bunların dışında Türkiye’de kariyer çalışmalarında okul dönemindeki adımların çok önemli olduğu çalışmalardan da anlaşılmaktadır. Bu nedenler kariyer çalışmalarının daha belirgin uygulama esaslarının ortaya konulmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

İŞ-KUR ve özel istihdam büroları. Türkiye’de MEB kurumları dışında en kapsamlı yönlendirme hizmetlerini sunan kurum Türkiye İş Kurumudur (İŞ-KUR). İŞ-KUR, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı olarak faaliyet gösterir. İŞKUR 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu’nun gelmesiyle iş ve işçi bulmaya aracılık etme hizmetinin bir kamu hizmeti olarak devlet kontrolü altında yürütülmesini kanuna bağlamıştır. Bu nedenle bu kanun doğrultusunda İş ve İşçi Bulma Kurumu

(İİBK), 1946 yılında 4837 sayılı kanun ile kurulmuştur. Kanun kapsamında kurumun görevi şu şekilde tanımlanmıştır; “işçilere vasıflarına uygun işler bulmak ve işverenlere de işlerine uygun vasıflı işçi bulmak” yani iş ve işçi bulmaya aracılık etme olarak belirlenmiştir (İŞKUR, 2024).

İŞ-KUR genel anlamda sadece iş bulma amaçlı kullanılıyor olarak algılansa da birçok faaliyet alanı bulunmaktadır. Meslek eğitim kursları organize etme, işbaşı eğitim programlarını uygulamaya koyma, toplum yararına programlar, engelli ve hükümlülerin desteklenmesi, çalışanların mesleki eğitimleri, iş ve meslek danışmanlığı uygulamaları da kurumun verdiği hizmetlerdir. İŞKUR istatistiklerine göre 2023 yılı itibarıyla 2.677.006 açık iş pozisyonundan 1.237.026’sına çalışan yerleştirilmesi yapılmıştır (İŞKUR, 2024). Fakat İŞ-KUR okullara mesleki-kariyer rehberliği alanında çalışmalar bağlamında destek verse de okul kapsamlı uygulamalar olarak ele alınamaz.

İŞ-KUR dışında, özellikle iş bulma konusunda hizmet veren bir diğer çalışma alanı da özel istihdam bürolarıdır. Özel istihdam bürolarının tanımı şu şekilde yapılmıştır (İŞ-KUR, 2024); “İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmesine ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık yapmak ve/veya geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti yürütmek üzere Kurum tarafından izin verilen gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan büroları ifade etmektedir. Tanımdan da anlaşılacağı üzere daha çok kişisel çabalar üzerinden hizmetlerini yürüten kurumlardır. Bu bürolar kamu kurum ve kuruluşların dışındaki yerlerde bireylerin iş bulmasında ve bazı mesleki becerilerin kazandırılmasında sorumluluk alabilirler. Bu bürolarla amaçlanan istihdam süreçlerinin sadece kamu temelli desteklenmesi değil, aynı zamanda özel girişimler vasıtasıyla da halka yayılmasıdır. Fakat yapılan bazı çalışmalar incelendiğinde amacına tam olarak ulaşamadığı görülmektedir. Özellikle patron ve çalışanlar arasındaki dengenin kurulmasında fazla başarılı olamadıkları göze çarpmaktadır (Demirci, 2023; Kaya, 2016; Özmen, 2022). Bu anlamda özel istihdam büroları okul temelli uygulamalardan tamamen uzak olan yapılar olarak sınıflandırılabilir.

Türkiye’de çevrim için kariyer yönlendirme sistemleri. Daha önce de bahsedildiği gibi kariyer yönlendirme süreçlerinde teknoloji destekli uygulamalar son dönemde yoğunluğunu arttırmıştır (Dugger, 2016). Kariyer psikolojik danışmanlığında teknoloji kullanımı dört temel işlev üzerinden faaliyet göstermektedir: 1) Bilgilendirme, 2) Deneyimleme, 3) Yapılandırma, 4) İletişim kurma. Bilgilendirme kapsamında danışanların kariyerle ilişkili kaynaklara erişimi sağlanmakta; deneyimleme kapsamında sana dünyadaki basit yönlendirme çalışmaları ile danışanların iş yeri deneyimi kazanmasına yardımcı olma; yapılandırma ile bireyin hem kendi özelliklerini tanımasına ve çevredeki olanaklarla özelliklerin eşleştirilerek bireyin kariyer problemlerinin tanımlanmasını sağlama; iletişim kurma ile bireyin kariyer yapılandırmasını gerçekleştirmek için diğer bireylerle iletişim kurmasını sağlamaya yardımcı olma ifade edilmektedir (Barnes vd., 2010).

Daha önce belirtildiği gibi ABD’de O’NET, DISCOVER, SIGI, CHOICES gibi kariyer yönlendirmesi amaçlı çevrim içi uygulamaların daha aktif olarak kullanıldığı belirtilmişti. Bu bağlamda da Türkiye’de de kariyer yönlendirme sürecinde çeşitli çevrim içi uygulamaların yer aldığı görülmektedir. Bilgisayar sistemlerinin gelişmesiyle ilk ortaya çıkan uygulama meslek tanıtımlarını içeren “BİLDEMER (1999)”dir. Bu uygulama 2019 yılında güncellenmiştir. Bu aracın birinci bölümü, öğrencinin kendine uygun okul türlerini ve liselerde alanları görebilmesine yardımcı olacak biçimde düzenlenmiştir. İkinci bölüm ise meslek liselerine yönelen öğrencilere, kendilerine uygun bölüm seçeneklerini vermektedir. Bu anlamda tam bir çevrim içi araç olarak değerlendirilemeye de il bilgisayar temelli uygulama olması bakımından önemlidir (Kuzgun ve Bozgeyikli, 2019). Bir diğer çevrim içi uygulama sistemi ise Ulusal Mesleki Bilgi Sistemi (MBS)’dir. Mesleki Bilgi Sistemi önce çeşitli envanterlerle öğrencilerin yetenek, ilgi ve değerlerini almakta sonrasında ise bu özelliklerle farklı mesleklerin eşleştirilmesini sağlamaktadır. Atik (2020) ve Bişkin (2020), sistemin kullanışlı ve öğrencilere rehber olabilecek niteliğe sahip olduğunu belirtmişlerdir. Fakat son dönemde incelendiğinde siteye erişimde problemler olduğu görülmektedir. Bu anlamda sistemin tam anlamıyla verimli çalıştığını söylemek zor görünmektedir. Bu platformlar gibi ABD’deki O’NET sistemine benzer şekilde daha çok iş arama odaklı yönlendirmesi yapan web tabanlı uygulamalar yer almaktadır. Bu konuda ilk olarak İŞ-KUR’un oluşturduğu web tabanlı uygulama akla gelmektedir (İŞ-KUR), bunun dışında özel şirketlerin sahibi olduğu iş arama uygulamaları bulunmaktadır (Kariyer-net; LinkedIn; Elemannet). Bu platformlar içinde en yeni olanı ise Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi (CBİKO) tarafından düzenlenmiş “Kariyer Kapısı” platformudur. Bu platformun tanımı şu şekilde verilmiştir; “*Kariyer Kapısı İşe Alım Platformu, kamu kurumlarındaki kariyer imkânlarının*

şeffaf bir şekilde kamuoyu ile paylaşılmasını sağlayan ve kamu kurumlarının başvurudan yerleştirmeye tüm işe alım süreçlerini yürüttükleri çevrim içi araçtır (CBİKO, 2024).” Geniş kapsamlı amacı ise; “Kamu istihdamında şeffaflığı, fırsat eşitliğini, liyakati, verimliliği ve etkinliği desteklemek için geliştirilmiştir. Kamudaki tüm işe alım süreçlerinin e-Devlet ile entegre tek bir platformdan yürütülmesi ile adayların başvuruları ve kurumların başvuru kontrol süreçlerinin kolaylaştırılması, kamu kurumlarının iş yükünün hafifletilmesi ve insan kaynaklı hataların önüne geçilmesi amaçlanmıştır (CBİKO, 2024).” Görüldüğü gibi bu site sadece kamu kurum ve kuruluşları ile ilişkili staj programları ve işe alımlarla ilgilenmektedir.

Görüldüğü gibi çevrimiçi olarak hizmet veren çoğu sistemin kariyer rehberliği ve psikolojik danışmanlığı süreçlerinde tanımlanan aşamaları adım adım takip ettiklerini ya da bu aşamalara yakın hizmetler sürdürdüklerini söylemek çok zordur. Bu nedenle kariyer rehberliği alanında çevrimiçi uygulamaların yeterli olduğunu söylemek çok zordur. Daha sistemli ve okul temelli uygulamaların geliştirilmesine ihtiyaç vardır.

Üniversite kariyer servisleri. Yükseköğretim mezunu olan kişiler daha düşük eğitim seviyesine sahip bireylere göre iş bulma konusunda daha avantajlı olsalar bile son dönemde yüksek düzeyde istihdam problemi yaşamaktadırlar. Bu anlamda genç işsizliği oranının yüksek olduğu söylenebilir (Gülmez ve Okur, 2021). Bu nedenle birçok ülkede mezun olanların istihdam edilme oranlarını arttırmak, öğrencilerin kariyer seçenekleri hakkında farkındalık sahibi olmalarını sağlamak amacıyla üniversite kariyer merkezleri kurulmuştur.

Türkiye’de kariyer merkezlerinin ilk örneği sayılabilecek yapı Ortadoğu Teknik Üniversitesi (ODTÜ) tarafından mezunların istihdam edilmesi amacıyla kurulan “Mezunlara İş Bulma Bürosu”dur. Daha sonra bu büro tekrar yapılandırılarak 1996 yılında “Kariyer Planlama Merkezi” adını almıştır. “Kariyer Merkezi” ismiyle ilk oluşumu kuran üniversite ise 1988 yılında Bilkent Üniversitesi olmuştur. Sonraki aşamalarda birçok vakıf üniversitesi bu merkezleri kurmaya başlamıştır fakat sonrasında daha uygulama ve araştırma merkezi statüsünde faaliyet göstermektedirler. Bu kapsamda ilk olarak 2003 yılında Erciyes Üniversitesi Kariyer Yönlendirme ve Bilgilendirme Merkezini kurmuştur (Özden, 2015).

Şu an 191 üniversitede kariyer merkezi yer almaktadır (CBİKO, 2024). Yönetmelikler incelendiğinde kariyer merkezlerinin amaçları; kariyere ilişkin yayın ve tanıtım çalışmaları, mezunlarla iletişim, iş olanaklarını araştırma, kariyer seminerleri, iş yerlerine ilişkin bilgi kaynağı oluşturma, kurum-işletme ziyaretleri, kariyer rehberliği ve psikolojik danışmanlığı, staj destekleme çalışmaları, kariyer günleri ve fuarları organize etme ve kariyer ile ilgili diğer araştırma çalışmalarını içermektedir (Özden, 2015). Özkanan ve diğer. (2022), gelecek vizyonu bağlamında bakıldığında kariyer merkezlerinin ileride çok fazla katkısı olacağını belirtmişlerdir. Fakat şu anki durum incelendiğinde teknik imkanlar, donanım ve personelle ilgili yapının yeterli olmadığını vurgulamışlardır. Boğazlıyan ve Avşaroğlu (2022), ise yaptıkları çalışmada Türkiye ve Dünyadaki üniversite kariyer merkezlerini kıyaslamışlardır. Türkiye’de nispeten yeni bir yapılanma olduğu için eksiklikleri olduğunu fakat dünyadaki örneklere yakın amaçlar belirlediklerini ifade etmişlerdir. Şu an ki durum açısından kıyaslandığında ise ağırlıklı olarak iş bulma amacı taşıyan bir aracı merkez gibi çalıştıklarını fakat bu durumun değişmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Çünkü kariyer merkezlerinin asıl görevinin kariyer psikolojik danışmanlığı, kariyer planlama ya da kariyer uyum becerilerini geliştirme gibi çalışma hayatı ile ilgili her bileşene dair yardım sunan merkezler olması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu çalışmalar da alanında uzman kariyer danışmanlarının bu merkezlerde daha yoğun şekilde istihdam edilmeleri ile mümkün olacaktır (Gülmez ve Okur, 2021).

Üniversite kariyer merkezlerinin sayısının artması, çalışmalarda daha aktif hale gelmeleri ve son teknolojik gelişmeler, merkezlerinin birbiri ile çevrimiçi bağlantı kurması ihtiyacını da arttırmıştır. Bu nedenle Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi (CBİKO), “Yetenek Kapısı” çevrimiçi uygulamasını üniversite kariyer merkezlerinin hizmetine sunmuştur. Yetenek kapısının sunduğu imkanlar şu şekillerde tanımlanmıştır (CBİKO, 2024):

- İşverenler; iş, staj imkânları, eğitim programları gibi farklı kariyer fırsatlarını tüm öğrenci ve mezunlara ulaştırabilir, başvuru alabilir, değerlendirme yapabilir ve sistem üzerinden adaylara dönüş yapabilirler,
- Kariyer Merkezleri; öğrenci/mezunları ve işverenler ile olan iletişimlerini, düzenledikleri kariyer etkinliklerini ve kariyer danışmanlığı oturumlarını planlayıp, yürütüp, takip

edebilecekleri gibi, öğrenci/mezunları için yarattıkları kariyer imkanları tüm öğrenci ve mezunlarına ulaştırabilirler,

- Öğrenciler ise bu platformdan Kariyer Merkezleri ve işverenlerle doğrudan iletişim kurma imkânının yanı sıra gelecek kariyer planları için işverenler ve kariyer merkezleri tarafından sunulan hizmetlere çevrimiçi ortamda ulaşabilirler.

Bu anlamda bu çevrimiçi uygulama ile kariyer merkezlerinin son dönemde çalışmalarını daha sistemli bir şekilde sürdürmeye başladıkları fakat hala bazı eksiklerinin olduğu söylenebilir.

Sonuç

Bireylerin iş bulması, çalışma hayatında yer alması insanlığın başlangıcından beri önemli bir konu olmuştur. Fakat sanayi devrimi ile birlikte bireylerin kendine uygun işe yerleştirilmesi, seri üretim yapma ve hata payını en aza indirme amacıyla daha da fazla önem kazanmıştır. Bu dönemde mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı çalışmaları daha da önem kazanmaya başladı ve özellikle endüstri meslek liseleri ve diğer teknik okullarda bireylerin uygun işe yönlendirilmesi amacıyla daha çok uygulanıyordu. İlerleyen yıllarda yapılan çalışmalarla bireylerin kariyer süreçlerinin tahmin edilebilir bir sıra izlediği fark edildi. Bu nedenle bireylerin kariyer süreçleri okul öncesinden yetişkin yaşamına kadar devam eden bir süreç olarak ele alınmaya ve daha sistemli hizmetler sunulmaya başlandı.

Fakat özellikle 1980'li yıllardan sonra iş dünyasındaki hızlı değişimler bireylerin kariyer gelişim süreçlerini tahmin etmeyi zorlaştırdı. Bireyler aldıkları eğitimlerle çabuk bir şekilde yeni meslek edinebildiler, işten çıkarmalar ya da iş değiştirmeler hızlandı. Bu durumda bireylerin kariyer gelişimlerine yardımcı olacak yeni modellere ihtiyaç duyuldu. Bu modellere uygun yardım sunmanın ilk basamağı ise okullardı. Okullarda ise rehberlik servisi bünyesinde hizmet sunan psikolojik danışmanlar aynı zamanda kariyer çalışmalarını da yürütmekten sorumludurlar. Fakat yapılan çalışmalar incelendiğinde psikolojik danışmanların henüz yeni kariyer anlayışına ilişkin eğitim almadıkları ve okullar ile Milli Eğitim Bakanlığının (MEB), özellikle yeni gelişmelere tam anlamıyla entegre olamadığı görülmektedir. Fakat üniversiteler temelli bakıldığında yeni yönlendirme sistemine uygun çalışmaları daha yakından takip edip, CBİKO de desteğiyle yeni sistemler geliştirmeye çalıştığı görülmektedir. Bu çalışmaların daha alt kademelerdeki okullara da gelişim düzeyine uygun olarak yayılması kariyer rehberliği hizmetlerinde kalitenin artmasını sağlayacaktır.

Bu nedenle bundan sonra okul temelli yapılacak kariyer araştırmalarında okulların bireyin kariyer sistemlerini geliştirebilmek için ne tür uygulamalar geliştirmesi gerektiği belirlenmelidir. Aynı zamanda okulların rehberlik servislerinde sunulan kariyer çalışmalarının sonuçları ile ilgili takip çalışmalarının yapılması hizmetlerin değerlendirilmesi ile ilgili avantaj sağlayacaktır. Değişen iş dünyası ve çalışma şartları içinde mevcut kariyer yönlendirme sistemlerinin ülkemiz için yeterli olmadığı görülmektedir. Bu nedenle ülkemiz için faydalı olabilecek yeni kariyer yönlendirme sistemlerinin belirlenmesi faydalı olacaktır.

Kaynakça

- Akkök, F. ve Watts, T. G. (2004). *Meslekî bilgi, rehberlik ve danışmanlık hizmetleri: Türkiye ülke raporu*. Millî Eğitim Basımevi.
- Arntz, M., Gregory, T. & Zierahn, U. (2016), The risk of automation for jobs in OECD countries: A comparative analysis, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 189, OECD.
- Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 295-306.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. Oxford University Press.
- Atik, E. Z. (2020). Kariyer psikolojik danışmanlığında tanıma ve değerlendirme. D. M. Siyez ve T. M. Çaykuş (Edt.), *Yaşam boyu kariyer gelişimi içinde (ss. 511-540)*, Pegem Yayıncılık.
- Bakırtaş, İ., ve Tekinşen, A. (2004). Dünya savaşları ve büyük buhran arasındaki etkileşimin ekonomi politiği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (12), 83-100.
- Barnes, A., Bassot, B., & Chant, A. (2010). *An introduction to career learning & development 11-19: Perspectives, practice and possibilities*. Routledge Publishing.

- Boğazlıyan, E. E., ve Avşaroğlu, S. (2022). Türkiye’de üniversite kariyer merkezleri ile dünyadaki bazı üniversite kariyer merkezlerinin karşılaştırmalı olarak incelenmesi. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 11(31), 372-389.
- Borow, H. (1974). *Apathy, unrest, and change: The psychology of the 1960s*. In E. L. Herr (Ed.), *Vocational guidance and human development* (p. 331). Houghton Mifflin.
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 4-18.
- Brott, P. E. (2012). A career story approach to management, business, and financial occupations. *Journal of Employment Counseling*, 49(4), 172-184.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. W W Norton & Co.
- CEDEFOP (2024). *Who we are*. www.cedefop.europa.eu adresinden 19.05.2024 tarihinde alınmıştır.
- Cifuentes, M., Boyer, J., Lombardi, D. A., & Punnett, L. (2010). Use of O* NET as a job exposure matrix: a literature review. *American Journal of Industrial Medicine*, 53(9), 898-914.
- Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi (2024). *Kariyer kapısı*. www.kariyerkapisi.cbiko.gov.tr adresinden 20.05.2024 tarihinde alınmıştır.
- Çivilidağ, A., Günbayı, İ., ve Yörük, T. (2015). Eğitim örgütlerinde mesleki rehberlik çalışmalarına ilişkin nitel bir analiz: Antalya örneği. *Journal of International Social Research*, 8(38), 683-701.
- Dudger, S. (2016). *Foundations of career counseling: Case-Based approach*. Pearson Publishing.
- Erkan, S. (1995). Kapsamlı rehberlik programları. *Milli Eğitim*, No: 128, 38-43.
- Evans, D. S. (2016). *Matchmakers: the new economics of multisided platforms*. Harvard Business Review Press.
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2013). *The future of employment: How susceptible are jobs to computerization?* Oxford Martin School Publish.
- Ginzberg, E., Ginzburg, S. W., Axelrad, S., & Herma, J. L. (1951). *Occupational choice: An approach to a general theory*. Columbia University.
- Gönültaş, O. (2021). Lise öğrencilerine yönelik kariyer danışmanlığı ve mesleki rehberlik alanında yapılan deneysel çalışmaların incelenmesi. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 233-244.
- Gülmez, N., ve Okur, M. E. (2021). Üniversite kariyer merkezlerinin dünyadaki gelişimi ve Türkiye örneği. *Troy Academy*, 6(1), 137-157.
- Güneşer-Demirci, A. (2023). Türkiye’de istihdamda “güvencesizlik” fenomeni ekseninde yaşanan değişimin aracı olarak özel istihdam büroları. *Tarsus Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 142-172.
- Gysbers, N. C. (2001). School guidance and counseling in the 21st century: Remember the past into the future. *Professional School Counseling*, 5(2), p. 96.
- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Perspectives*, 10(4), 8-16.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1-13.
- Herr, E. L. (2001). Career development and its practice: A historical perspective. *The Career Development Quarterly*, 49(3), 196-211.
- Hirschi, A. (2018). The fourth industrial revolution: Issues and implications for career research and practice. *The Career Development Quarterly*, 66(3), 192-204.
- Horrell, S., & Humphries, J. (1995). "The exploitation of little children": Child labor and the family economy in the industrial revolution. *Explorations in Economic History*, 32(4), 485-516.
- Hoyt, K. B., & Lester, J. N. (1995). *Learning to work*. Alexandria, VA: National Career Development Association.
- Ivanovic, A., & Collin, P. (Eds.). (2009). *Dictionary of human resources and personnel management: Over 6,000 terms clearly defined*. Bloomsbury Publishing.
- Karagöz, S. (2016). Cumhuriyet öncesi dönem Türkiye’ye psikolojik testlerin girişi üzerine bir inceleme. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 6(10), 271-285.

- Kuzgun, Y. ve Bozgeyikli, H. (2019). *Ortaöğretim bilgisayar destekli meslek rehberliği (BİLDEMERO, 2. Basım)*. Nobel Yayıncılık.
- Mehmet, K. (2019). Türkiye’de işsizlik sorunu ve özel istihdam büroları. *The Journal of Academic Social Science*, 4(35), 401-437.
- Kepçeoğlu, M. (2001). *Psikolojik danışma ve rehberlik*. Alkım Yayınevi.
- Kiye, S. (2024). Psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri: Tarihi gelişimi, modelleri ve programı. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 44(1), 601-629.
- Koca, D. (2020). Sanayi devrimlerinin tarihsel arka planı ve işgücü becerileri üzerindeki yansımaları. *OPUS International Journal of Society Researches*, 16(31), 4531-4558.
- Krumboltz, J. D., Mitchell, A. M., & Jones, G. B. (1976). A social learning theory of career selection. *The Counseling Psychologist*, 6(1), 71-81.
- Kurnaz, Ö. ve Bozkurt, E. (2020). Okullarda kariyer eğitimi programlarının uygulanması ve yapılan çalışmalara ilişkin psikolojik danışmanların görüşleri. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 11(4), 71-78.
- Kutlu, M., & Atlı, A. (2011). İlköğretim ve ortaöğretim okullarında verilen mesleki rehberlik hizmetlerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Education Sciences*, 6(2), 1477-1489.
- Kuzgun, Y. (2019). *Mesleki rehberlik ve danışmanlığa giriş (Tıpkı basım)*. Nobel Yayınları.
- Lent, Robert W., Brown, S. D. & G. Hackett (2002). Social cognitive career theory. *Career Choice and Development*, 4(1), 255-311.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Understanding and facilitating career development in the 21st century. R. W. Lent & S. D. Brown (Eds), In *career development and counseling: Putting theory and research to work*, (pp. 1-26). Wiley Publishing.
- Luzzo, D. A., & Pierce, G. (1996). Effects of DISCOVER on the career maturity of middle school students. *The Career Development Quarterly*, 45(2), 170-172.
- Mahiroğulları, A. (2005). Endüstri devrimi sonrasında emeğin istismarını belgeleyen iki eser: Germinal ve dokumacılar. *Istanbul Journal of Sociological Studies*, No: 32, 41-53.
- McAfee, A., & Brynjolfsson, E. (2017). *Machine, platform, crowd: Harnessing our digital future*. WW Norton & Company.
- Mercan, O., ve Kan, A. (2020). Mesleki rehberlik faaliyetlerine yönelik tutum ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(1), 1-16.
- Millî Eğitim Bakanlığı (2020). *Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri yönetmeliği*. www.mevzuat.gov.tr adresinden 12.06.2024 tarihinde alınmıştır.
- National Career Development Association (2024). *Mission & vision*. www.ncda.org sitesinden 16.05.2024 tarihinde alınmıştır.
- Nazlı, S. (2016). Türk polis akademisi kapsamlı gelişimsel rehberlik programı tasarım süreci. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 12(3), 590-607.
- Nalyvaiko, O. I., & Chepik-Tregubenko, O. S. (2021). *Economic and social systems of society as elements of social structure: concept, objectives, trends*. Publishing House “Baltija Publishing”.
- Owen, F. K. (2015). Okul psikolojik danışmanları için bir araç: Kariyer yelkenlisi modeli. *Yaşadıkça Eğitim*, 29(1), 33-48.
- Özdemir-Bişkin, S. (2020). Ergenlik dönemi kariyer gelişimi müdahaleleri. D. M. Siyez, & T. Mutlu Çaykuş (Edt), *Yaşam boyu kariyer gelişimi içinde (ss. 405-436)*. Pegem Yayıncılık.
- Özden, M. (2015). Üniversite yönetmelikleri çerçevesinde kariyer merkezlerinin amaç ve faaliyetleri. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(12), 146-170.
- Özdoğan, H. K., ve Özdemir, N. K. (2023). 21. Yüzyılda kariyer psikolojik danışmanlığı ve yapay zeka uygulamaları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, No: 57, 2127-2152.
- Özkanan, A., Acar, O. K., ve Çıragöz, M. B. (2022). Kariyer yönetimine biçilen değer: Üniversitelerin kariyer merkezleri üzerine bir inceleme. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 1-18.
- Özmen, A. Z. (2022). Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Kurulan Geçici İş İlişkinin Tarafları ve Aralarındaki Hukuki İlişkiler. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 30(2), 823-857.
- Özyürek, R. (2013). *Kariyer psikolojik danışmanlığı kuramları*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

- Pişkin, M. (2006). Türkiye’de psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin dünü, bugünü ve yarını. İçinde Hesapçıoğlu, M. ve Durmuş, A. (Ed.), *Türkiye’de eğitim bilimleri: bir bilanço denemesi*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Pope, M. (2000). A brief history of career counseling in the United States. *The career development quarterly*, 48(3), 194-211.
- Pope, M., Briddick, W. C., & Wilson, F. (2013). The historical importance of social justice in the founding of the National Career Development Association. *The Career Development Quarterly*, 61(4), 368-373.
- Popov, N., & Spasenović, V. (2020). School Counseling: A Comparative Study in 12 Countries Educational Reforms. In *Annual International Conference of the Bulgarian Comparative Education Society (BCES)*, <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED608402.pdf>.
- Sampson, J. P., Jr., Peterson, G. W., Reardon, R. C., & Lenz, J. G. (2000). The viability of readiness assessment in contributing to improved career services: A response to Jepsen. *The Career Development Quarterly*, 49 (2), 179-185.
- Sampson, J. P., Jr., Reardon, R. C., Peterson, G. W., & Lenz, J. G. (2004). *Career counseling and services: A cognitive information processing approach*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.). In *the career development and counseling: Putting theory and research to work (2nd editon)*, (pp. 144-180). Wiley Publishing.
- Savickas, M. L. (2021). “Keynote Address at the 2021 APCDA Conference.” Paper presented at the Asia Pacific Career Development Conference, May. Virtual conference in Singapore.
- Schlesinger, J., O’Shea, C., & Blesso, J. (2021). Undergraduate student career development and career center services: Faculty perspectives. *The Career development quarterly*, 69(2), 145-157.
- Schwab, K. (2017). *The fourth industrial revolution*. Crown Publishing.
- Schwebel, M. (1984). From past to present: Counseling psychology’s socially prescribed role. J. M. Whiteley, N. Kagan, L. W. Harmon, B. R. Fretz, & F. Tanney (Eds.). In *the coming decade in counseling psychology (pp. 25-49)*, Schenectady, NY: Character Research.
- Super, D. E. (1955). Dimensions and measurement of vocational maturity. *Teachers College Record*, 57(3), 1-12.
- Tan, H. (1986). *Psikolojik danışma ve rehberlik*. Milli Eğitim Basımevi.
- Tan, H. (2000). *Psikolojik danışma ve rehberlik: Teori ve uygulama (3. baskı)*. M. E. Basımevi.
- Topkaya, Ö. (2016). Dünyada endüstriyel robot sektörü ve çalışma hayatına etkileri. *Ataturk University Journal of Economics & Administrative Sciences*, 30(5), 115-140.
- Türkiye İş Kurumu (2024). *Özel istihdam büroları*. www.iskur.gov.tr sitesinde 15.05.2024 tarihinde alınmıştır.
- Uz, F. (2020). Mesleki rehberlik çalışmalarına ilişkin nitel bir çözümleme: nilüfer imkb ve tofaş fen liseleri örneği. *The Journal of Social Sciences*, 35(35), 600-624.
- Ültanır, E. (2005). Kariyer Rehberliği ve Kariyer Danışmanlığı Açısından Federal Almanya ve Türkiye’deki Hizmetler. *Milli Eğitim Dergisi*, No: 33, 167.
- Ümmet, D. (2024). Rehberlik ve psikolojik danışmada başlıca hizmet türleri. M. E. Deniz ve A. Erözkan (Ed.). *Psikolojik danışma ve rehberlik içinde (ss.40-63)*. Pegema Yayıncılık.
- Yeşilyaprak, B. (1997). *Mesleki gelişim süreci açısından temel eğitim dönemi*. III. Ulusal PDR Kongresi Bildiriler Kitabı, 97-104. Çukurova Üniversitesi Yayınları.
- Yeşilyaprak, B. (2012). The paradigm shift of vocational guidance and career counseling and its implications for Turkey: An evaluation from past to future. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 12(1), 111-118.
- Yeşilyaprak, B. (2019). Türkiye’de mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetleri: güncel durum ve öngörüler. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2), 73-102.
- Yeşilyaprak, B. (2022). *Okullarda rehberlik ve psikolojik danışma uygulamaları*. Pegema Yayıncılık.
- Yeşilyaprak, B., Güngör, A. ve Kurç, G. (1995). *Eğitsel ve mesleki rehberlik*. Varan Matbaası.
- Youth Job Center (2024). *Mission*. www.youthjobcenter.org sitesinden 18.05.2024 tarihinde alınmıştır.
- Workforce Innovation and Opportunity Act (2014). *Strategic plan*. www.dol.gov adresinden 17.05.2024 tarihinde alınmıştır.

Etik Beyan ve Etik Kurul Onayı

Bu araştırmada bilimsel araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyulmuştur. Bu araştırma için etik kurul iznine gerek bulunmamaktadır.

Yazarların İşbirliği Oranı

Bu makalenin tümü sorumlu yazar tarafından yazılmıştır.