

T.C.

KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

ANABİLİM DALI

DOKTORA TEZİ

ÜNİVERSİTE KARIYER MERKEZİ

HİZMETLERİNİN ÖĞRENCİLERİN KARIYER

FARKINDALIĞI VE KARIYER KARARI VERME

YETKİNLİĞİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

KEMAL SERBES

HAZİRAN 2024

T.C.

KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

ANABİLİM DALI

DOKTORA TEZİ

**ÜNİVERSİTE KARIYER MERKEZİ
HİZMETLERİNİN ÖĞRENCİLERİN KARIYER
FARKINDALIĞI VE KARIYER KARARI VERME
YETKİNLİĞİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

Kemal SERBES

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Oğuz BAŞOL

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde bizzat elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada özgün olmayan tüm kaynaklara eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

Kemal SERBES

07/06/2024

ÖZ

ÜNİVERSİTE KARIYER MERKEZİ HİZMETLERİNİN ÖĞRENCİLERİN KARIYER KARARI VERME VE KARIYER FARKINDALIĞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Serbes, Kemal

Doktora, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Tez Yöneticisi: Prof. Dr. Oğuz BAŞOL

Haziran, 2024

Teknolojinin hızla ilerlemesi sosyal, ekonomik ve toplumsal yapıda değişiklikler meydana getirirken; bu değişim çalışma yaşamını da etkilemiştir. Yaşanan bu dönüşüm ve değişim sonucunda iş dünyasının bireylerden beklentileri değişmiş ve yeni şartlara uygun nitelik, beklenti ve donanımın bireylerde olması istenmiştir. Bu doğrultuda üniversiteler çalışma yaşamının beklenti ve istekleri bağlamında öğrenci yetiştirmeyi ve bu öğrencilerin kısa sürede çalışma yaşamına katılmalarını sağlamak için eğitim ve öğretim sisteminde bazı güncellemelerde bulunmuşlardır. Bu yeniliklerden en önemlisi üniversitelerde kariyer merkezlerinin kurulmasıdır. Bu merkezler, kuruluşları gereği öğrenci ve mezunların kariyerleriyle ilgili sorunları çözmeyi, kişisel ve mesleki gelişimlerine katkı sağlayarak, kariyer planlama ve geliştirme becerilerini artırmayı ve aynı zamanda öğrencileri çalışma yaşamına hazır hale getirmeyi hedeflemektedirler. Bu çalışmada, üniversitelerin kariyer merkezleri tarafından verilen kariyer hizmetlerinin öğrencilerin kariyer farkındalığı ve kariyer kararı verme yetkinliği üzerindeki etkisi araştırılmak istenmiş ve bu kapsamda Trakya bölgesindeki üç üniversitenin öğrencilerinden anket yöntemiyle veri toplanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer merkezi hizmetleri, Kariyer kararı verme yetkinliği, Kariyer farkındalığı.

ABSTRACT

THE IMPACT OF UNIVERSITY CAREER CENTER SERVICES ON STUDENTS CAREER DECISION AND CAREER AWARENESS

Serbes, Kemal

Ph.D. Dissertation, Labor Economics and Industrial Relations

Supervisor: Prof. Dr. Oğuz Başol

June 2024

The rapid progress of technology creates changes in social, economic and social structure; This change also affected working life. As a result of this transformation and change, the expectations of the business world from individuals have changed and the quality, expectation and equipment in accordance with the new conditions were asked to be in individuals. In this respect, universities have made some updates in the education and training system in order to train students in line with the expectations and wishes of working life and to ensure that these students participate in the working life in a short time. The most important of these innovations is the establishment of career centers in universities. By helping to solve the problems of the careers of students and graduates due to their organizations, to help them to reach the desired level by contributing to their personal and professional development by increasing their career development and planning skills; In order to prepare students for the business world, they aimed to make students ready for business life after their graduation. In this study, it was aimed to investigate the effect of career services provided by career centers of universities on students' career awareness and career decision-making competence, and in this context, data was collected by survey method from students of three universities.

Key Words: Career center services, Career decision competence, Career awareness.

*Genç yaşıta aramızdan ayrılan çok sevdiğim rahmetli
annem Hamdiye SERBES'e*

ÖNSÖZ

Türkiye'deki üniversitelerde yakın zamanda kuruluşlarını tamamlayan kariyer merkezleri, çok sayıda öğrenciye staj ve iş bulma gibi konularda destek olarak, öğrencilerin geleceklelerini planlamada yardımcı olmaktadır. Her geçen gün önemi artan kariyer merkezleri, verdikleri eğitimler ve düzenledikleri etkinliklerle dikkatleri üzerlerine çekmekte; öğrenciler ve mezunlar tarafından ilgi noktası olmaktadır. Özellikle iş dünyası ve üniversiteler arasında köprü vazifesi gören bu merkezlerin, son yıllarda popüler hale gelmesi tesadüfi değildir. Öğrencilerin mezuniyetlerinden sonra öğrenim gördükleri alanlarla ilgili iş bulma istekleri ve öncesinde bir hazırlık sürecinden geçmeleri, üniversitelerde kariyer merkezlerine olan ihtiyacı zorunlu hale getirmektedir. Burada önemli olan, bu hizmetlerin verilmesinde kariyer merkezlerinin ne kadar yeterli olduğudur. Verilen hizmetler öğrencilerin ihtiyaçlarını karşılayıp, onlara kariyer farkındalığı kazandırarak kariyer seçimi yapmalarında bir yetkinlik sağlamak ve onlara çalışma yaşamının kapılarını açmaktadır. Bu çalışmanın yapılma amacı; kariyer merkezleri tarafından verilen hizmetlerin, öğrencilerin kariyer farkındalığı ve kariyer kararı verme yetkinliği üzerindeki etkisini incelemektir. Konuyla ilgili Türkiye'de yapılan çalışma sayısının yok denecek kadar az olduğu düşünüldüğünde, çalışmanın önemi daha da artmakta ve bilime önemli katkısının olacağı düşünülmektedir.

Yaklaşık üç yıl kadar bir sürede hazırlanan bu çalışmanın her aşamasında bana yardımcı olan başta danışman hocam Sn. Prof. Dr. Oğuz BAŞOL ve tez izleme komitesi üyesi hocalarım Sn. Prof. Dr. Ramazan TİYEK ve Sn. Doç. Dr. Esin Cumhuri YALÇIN'a teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca, bu çalışma sırasında her an yanımda olan sevgili eşim Deniz Merve SERBES'e teşekkür ederim.

Haziran 2024, Kırklareli

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÖNSÖZ.....	vii
İÇİNDEKİLER.....	viii
KISALTMALAR.....	xiii
TABLolar LİSTESİ.....	xiv
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xv
GİRİŞ.....	1

1.BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	7
1.1. Araştırmanın Problemi.....	7
1.2.Araştırmanın Amacı.....	10
1.3.Araştırmanın Soru ve Hipotezleri.....	11
1.4.Araştırmanın Önemi.....	12
1.5.Araştırmanın Varsayımı ve Sınırlılıkları.....	14

2.BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE.....	15
2.1. Kariyer Kavramı.....	15
2.2. Kariyer Planlama Kavramı.....	17
2.3. Kariyer Geliştirme Kavramı.....	20

2.4. Kariyer Yönetimi Kavramı.....	21
2.5. Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Kavramı.....	22
2.6. Kariyer Farkındalığı Kavramı.....	23
2.7. Kariyer Kararsızlığı Kavramı.....	23
2.8. Kariyer Engelleri Kavramı.....	25
2.9. Kariyer Evreleri.....	26
2.9.1. Keşif Dönemi.....	27
2.9.2. Kariyer Başlangıcı (Kurulma) Dönemi.....	28
2.9.3. Kariyer Ortası Dönemi.....	29
2.9.4. Kariyer Sonu Dönemi.....	30
2.9.5. Emeklilik (Azalma) Dönemi.....	30
2.10. Kariyer Gelişim Kuramları.....	31
2.10.1. Özellik Faktör Kuramları.....	31
2.10.1.1. Parsons'un Özellik-Etmen Kuramı.....	32
2.10.1.2. Holland'ın Tipoloji Kuramı.....	34
2.10.1.3. Roe'nun Gereksinim Kuramı.....	39
2.10.2. Gelişimsel Kuramlar.....	41
2.10.2.1. Super'in Yaşam Boyu Yaşam Alanı Kuramı.....	41
2.10.2.2. Gottfredson'un Daraltma ve Uzlaşma Kuramları.....	47
2.10.3. Öğrenme Kuramları.....	48
2.10.3.1. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı.....	49
2.10.3.2. Sosyal Öğrenme Kuramı.....	50
2.10.3.3. Planlanmış Öğrenme Kuramı.....	51
2.10.4. Post-Modern Kariyer Kuramları.....	51

2.10.4.1. Kariyer Yapılandırma Kuramı.....	52
2.10.4.2. Kaos Kuramı.....	53
2.10.4.3. Kariyer Yelkenlisi Modeli.....	55
2.10.4.4. Brott'un Hikayelendirme Kuramı.....	56
2.10.4.5. Sistemler Kuramı.....	57
2.10.4.6. Umut Odaklı Kariyer Kuramı.....	58

3. BÖLÜM

DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE KARIYER MERKEZLERİNİN GELİŞİMİ.....	61
3.1. Amerika Birleşik Devletleri'nde Kariyer Merkezleri.....	61
3.2. Avrupa'da Kariyer Merkezleri.....	68
3.2.1. Almanya.....	70
3.2.2. Avusturya.....	75
3.2.3. Birleşik Krallık.....	77
3.2.4. Danimarka.....	79
3.2.5. İtalya.....	80
3.2.6. Fransa.....	82
3.2.7. Yunanistan.....	83
3.3. Türkiye'de Kariyer Merkezleri.....	84
3.3.1. CBİKO Öncesi Türkiye'de Üniversite Kariyer Merkezlerinin Tarihsel Gelişimi.....	84
3.3.2. CBİKO ile Başlayan Süreç ve Sonrasında Türkiye'de Kariyer Merkezlerinin Gelişim Süreci.....	92

4. BÖLÜM

ÜNİVERSİTELERDE KARIYER MERKEZİ HİZMETLERİ.....	95
4.1. CBİKO Öncesinde Verilen Hizmetler.....	97
4.1.1. Danışmanlık Hizmetleri.....	97
4.1.1.1. Kariyer Danışmanlığı.....	98
4.1.1.1.1. Bireysel Kariyer Danışmanlığı.....	101
4.1.1.1.2. Grup Kariyer Danışmanlığı.....	102
4.1.1.1.3. Çevrimiçi Rehberlik Hizmetleri.....	102
4.1.1.1.4. Kariyer Danışmanlığında Ölçme ve Değerlendirme.....	104
4.1.2. Üniversitelerde Temel Kariyer Merkezi Eğitimleri.....	106
4.1.2.1. Özgeçmiş Hazırlama.....	106
4.1.2.2. Mülakat Teknikleri Eğitimi.....	108
4.1.2.3. İş Arama Teknikleri Eğitimi.....	110
4.1.2.4. Kariyer Kararı Verme Becerileri ve Kariyer Planlama Eğitimi.....	112
4.1.3. Soft (Yumuşak) Beceri Eğitimleri.....	113
4.1.4. Staj ve İstihdam Hizmetleri Kapsamında Verilen Hizmetler.....	113
4.2. CBİKO Tarafından Kariyer Merkezlerine Yönelik ve/veya Kariyer Merkezi İş Birliğiyle Verilen Eğitimler.....	125

5. BÖLÜM

YÖNTEM VE BULGULAR.....	131
5.1. Araştırmanın Modeli.....	131

5.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	131
5.3. Veri Toplama Araçları.....	132
5.4. Verilerin Toplanması.....	134
5.5. Bulgular.....	134
5.5.1. Katılımcılara Ait Sosyo-Demografik Bulgular.....	135
5.5.2. Katılımcıların Bölümlerine ve Kariyer Merkezleriyle İlgili Görüşlerine Dair Bulgular.....	137
5.5.3. Araştırma Sonuçlarına İlişkin Bulgular.....	141
5.5.4. Tartışma.....	150
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	155
KAYNAKÇA.....	161
EKLER.....	183
SUMMARY.....	187
ÖZGEÇMİŞ.....	191

KISALTMALAR

EU:	European Union
OECD:	Organization for Economic Co-operation and Development
YÖK:	Yükseköğretim Kurumu
CBİKO:	Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi
Ve öte.:	Ve ötekileri
KVYÖ:	Kariyer Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği
NACE:	National Association of Colleges and Employers
NCDA:	National Career Development Association
PES:	Kamu İstihdam Servisi
KOBİ:	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler
İŞKUR:	Türkiye İş Kurumu
FEA:	Federal İstihdam Ajansları
İTÜ:	İstanbul Teknik Üniversitesi
ODTÜ:	Ortadoğu Teknik Üniversitesi
APA:	Amerikan Psikoloji Derneği
NVGA:	Ulusal Mesleki Rehberlik Derneği
AB:	Avrupa Birliği
ÖSYM:	Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi
EUROGUIDANCE:	Avrupa Rehberlik Merkezi

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri.....	136
Tablo 2: Katılımcıların bölüm ve kariyer merkezlerine ilişkin görüşleri....	138
Tablo 3: Kariyer merkezi hizmetleri ve işlevlerine ilişkin görüşler.....	140
Tablo 4: Ölçeklere ilişkin bulgular.....	142
Tablo 5: Ölçeklerin normal dağılım analiz sonuçları.....	142
Tablo 6: Öğrencilerin kariyer merkezi hizmetlerinden yararlanma durumunun kariyer kararı verme yetkinliği ve kariyer farkındalığı üzerindeki etkisine dair bulgular.....	143
Tablo 7: Öğrencilerin kariyer merkezi hizmet sıklığı ve farklılığının, kariyer merkezi memnuniyeti, kariyer farkındalığı ve kariyer kararı verme yetkinliği arasındaki ilişkiye dair bulgular.....	144
Tablo 8: Kariyer merkezi hizmetlerinden yararlanma, çeşitliliğini yeterli bulma durumunun kariyer farkındalığı ve kariyer kararı verme yetkinliği üzerindeki etkisine dair bulgular.....	145
Tablo 9: Kariyer danışmanlığı hizmetinin kariyer kararı verme yetkinliği ve kariyer farkındalığı üzerindeki etkisine dair bulgular.....	146
Tablo 10: Bölümünü isteyerek tercih etme durumunun kariyer kararı verme ve kariyer farkındalığı üzerindeki etkisine dair bulgular.....	147
Tablo 11: Bölümden memnuniyet durumu ile kariyer kararı verme yetkinliği ve kariyer farkındalığı ilişkisine dair bulgular.....	148
Tablo 12: Hipotezlere İlişkin Özet Sonuçlar.....	149

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Kariyer Stratejisinin Oluşturulması.....	19
Şekil 2: Örgütsel Kariyer Aşamaları Modeli.....	27
Şekil 3: John Holland Kişilik Tipleri.....	39
Şekil4: Dünyada Kariyer Merkezlerinin Tarihsel Paradigma Değişimi.....	66
Şekil 5: Almanya’da Danışmanlık Hizmetlerinin Yapısı.....	74
Şekil 6: Türkiye’de İşe Alımda Yetenek Çekmek İçin Kullanılan Kaynaklar	90
Şekil 7: Kariyer Danışmanlığı Süreci.....	103

GİRİŞ

20. yüzyılın sonlarına doğru küresel düzeyde yaşanan büyük değişim ve gelişmeler, işgücü piyasasının yapısını değiştirmiş ve bunun sonucunda çalışanlardan bu değişimlere uyum sağlanması beklenmiştir. Değişen çalışma koşulları, çalışanların kendilerini tekrar değerlendirmesine ve kendilerini değişen şartlara göre güncellenmesine neden olmuştur. Bu değişim ve dönüşümün eğitim ve öğretim yaşamı üzerindeki etkilerine bakıldığında ise teknolojinin hızlı ilerlemesi sonucunda toplumsal ve ekonomik yapıda meydana gelen değişimlerin ve bu değişimler sonrasında ortaya çıkan yeni paradigmalara kariyer danışmanlığı hizmetlerini zamanla dünya ölçeğinde sosyo-politik bir araç haline getirdiği görülmektedir. Özellikle nitelikli işgücünü oluşturan bireylerin, üniversite eğitiminden sonra çalışma yaşamına geçişlerde yaşadıkları zorluklar düşünüldüğünde, pek çok ülkenin öğrencilikten çalışma yaşamına geçişi kolaylaştıracak devlet politikaları geliştirdikleri ve bu politikaları uygulamaya koydukları görülmektedir (Pişkin ve Ersoy Kart, 2019: 276).

Türkiye’de devlet ve vakıf üniversiteleri sayısı gün geçtikçe artmakta ve yeni üniversitelerin kurulması desteklenmektedir. Artan üniversite sayısı ile yükseköğretimde öğrenci sayısı artmış; bu durum sonucunda öğrencilerin iş dünyasının beklenti ve isteklerine göre yetiştirilmesi gündeme gelmiştir. Öğrencilerin mezuniyet sonrası istihdamının önemli hale gelmesi, öğrencilerin piyasa koşullarından ve beklentilerinden haberdar olmasını gündeme getirmiştir. Bu nedenle, öğrenciler için kariyer hedefi belirleme ve kariyer planlaması önemli hale gelmiştir (Cevher, 2013: 164-166).

Yükseköğretim ile çalışma yaşamı arasında giderek yaygınlaşan çalışmalar, üniversite-sanayi iş birliğini zorunlu hale getirmiştir. Bu iş birliğindeki amaç, ülkenin kalkınmasını sağlayacak insan kaynaklarını

yetiştirmektedir. Yüksek ğretim Kanununun 4. Maddesinde ğrencilerin “ilgi ve yetenekleri yönünde yurt kalkınmasına ve ihtiyaçlarına cevap verecek, aynı zamanda kendi geçim ve mutluluğunu sağlayacak bir mesleğin bilgi, beceri, davranış ve genel kültürüne sahip” olacak şekilde yetiştirilmeleri öngörülmektedir. Üniversitelere yüklenen öğrencileri iş yaşamına hazırlama görevinin sadece ders verme ile yerine getirilmesi mümkün olmadığından, üniversitelerde kariyer merkezlerinin kurulmasının önemi artmıştır. Üniversiteler, kariyer merkezleri ile öğrencilere çeşitli kariyer etkinlikleri düzenlemekte bu sayede öğrencilerin iş yaşamına geçişini kolaylaştırılmaya çalışmaktadır (zden, 2015: 149).

Günümüz iş dünyası niversite öğrencilerinden kendi alanlarında yetkin ve tam donanımlı olmalarını beklemektedir. Bu amaçla öğrencileri iş dünyasına hazırlamak için niversiteler iş dünyasıyla iş birliği yaparak öğrencileri mezuniyetlerinden sonra iş yaşamına hazır hale getirmeyi amaç edinmişlerdir. İlk olarak, üniversitelerde mezunların işe yerleştirilmesi ile başlayan bu süreç, daha sonra öğrencilere iş arama becerilerinin kazandırılması ve bu yönde verilen eğitimlerle devam etmiştir. Bu eğitimlerin düzenli şekilde verilmesi için de üniversitelerde kariyer merkezleri kurulmuştur (zden, 2015: 148). Türkiye’de kariyer merkezlerinin önemi her geçen gün artmakla birlikte verilen hizmetlerin kalitesi de artırılmak istenmektedir.

Bir yönüyle üniversitelerin sorumluluğu topluma eğitimi bireyler kazandırmaktır. Eğitimi bireyler hem işletmelere gerekli insan kaynağı desteğini sağlayacak hem de toplumun ihtiyaçlarına cevap vererek gelişimine katkıda bulunacaktır. Üniversite kariyer merkezleri kuruluşları gereği, ğrenci ve mezunların kariyerleriyle ilgili sorunlarını çözmeyi, bunun yanında onların kişisel ve mesleki gelişimlerine katkı sağlamayı, kariyer geliştirme ve planlama becerilerini artırarak istenilen düzeye gelmesine yardımcı olmayı amaçlayan danışmanlık merkezleridir. Kariyer merkezleri bu bağlamda, ğrenci ve mezunların bilgi, yetenek, deneyim ve kişisel

özelliklerinin bir araya getirilerek onların doğru mesleğe yönlendirilmesinde etkili rol oynamaktadır. Ayrıca, öğrencilerin iş dünyasına geçişlerinin kolaylaştırılmasında ve kariyerlerini planlamalarında verdikleri hizmetlerle önemleri her geçen gün artmaktadır. Bu amacı gerçekleştirmek için kariyer merkezleri verdikleri eğitimin yanı sıra öğrencilerin işgücü piyasasını tanımalarına, staj ve yarı zamanlı çalışma ile deneyim kazanmalarına yardımcı olmaya çalışmaktadır.

Her geçen gün artan üniversite mezun sayısı, öğrenciler arasındaki rekabeti de artırmaktadır. Bu bakımdan öğrencilerin sadece bir diplomaya sahip olmaları işe yerleşmek adına yeterli olmamaktadır. İş dünyası, diplomanın yanında kendi alanında bilgi sahibi olan nitelikli bireyler aramaktadır. Bu nedenle kariyer merkezleri öğrenci ve mezunların kariyer hedefi belirlemeleri ve bunu planlamalarında önemli bir yer tutmakta ve öğrencilerin bu ihtiyaçlarının karşılanmasında onlara destek olmaktadır.

Günümüzde kariyer seçimi, birey ve mesleklerin özelliklerini eşleştirmekten çok daha kapsamlı bir hal almıştır. Bireysel özellikler, toplumsal yapı ve çalışma şartları bu seçim üzerinde oldukça etkilidir (Ulaş ve Özdemir, 2018: 673). Bu bakımdan kariyer kararı verme ve kariyer seçimi, öğrencilerin üniversiteye geçişlerinde ve mezuniyetleri sonrasında oldukça büyük öneme sahiptir. Kariyer kararı verme sırasında hangi noktaların önemli olduğu ve hangi noktaların üzerinde durulması gerektiği, kariyer seçimiyle bir bütün haline gelmiştir. Üniversite öğrenimine başlayan öğrencilerin mezun olduktan sonra belirlediği kariyer hedeflerine ulaşmaları kendileri açısından önemli bir yere sahiptir. Öğrencilerin mezuniyetlerinden sonra çalışacağı sektörleri belirlemek oldukça zor bir süreçtir. Bu nedenle, onları hedefe götürecek doğru bir kariyer planlaması yapılması kariyer merkezlerinin en önemli görevleri arasındadır.

Türkiye'deki üniversitelerde kariyer merkezlerinin öğrencilere sunduğu hizmetlere bakıldığında hizmetlerin bazılarının aynı olmakla birlikte genel olarak birbirinden farklı olduğu görülmektedir. Bu hizmetler: kariyer

danışmanlığı, kariyer hedefi belirleme ve kariyer planlama, iş dünyası ile iletişimin sağlanmasında network oluşturma, kişisel gelişim eğitimleri (etkili iletişim, zaman yönetimi, beden dili vb.) ve öğrencileri işgücü piyasasına hazırlamak için verilen eğitimlerden (cv hazırlama, iş arama teknikleri ve mülakat teknikleri) oluşmaktadır.

Bu çalışmada kariyer merkezi hizmetlerinin öğrencilerin kariyer farkındalığı ve kariyer kararı verme yetkinliği üzerindeki etkisinin araştırılması hedeflenmektedir. Yukarıda bahsedilen eğitimlerin öğrencilerin kendini anlamada ve yeteneklerini keşfetmede ve bu doğrultuda kariyer seçimi yapmada ne kadar etkisinin olduğu araştırılacaktır. Çalışma, kariyer merkezi hizmetlerini ele alarak, öğrencilerin kariyer farkındalığı ve kariyer kararı verme yetkinliğini ne derecede etkilediğini ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır.

Bu amaç doğrultusunda, ülkemizde ve yurt dışında yapılan çalışmalara değinmekte fayda vardır. Kariyer merkezi hizmetleriyle ilgili yurtdışında çok sayıda araştırma yapılmasına rağmen ülkemizde bu konuyla ilgili çalışmalar az ve sınırlı sayıdadır. Yapılan araştırmalara bakıldığında ilk olarak Özden (2007) tarafından Türkiye'deki üniversitelerin kariyer merkezi hizmetleri araştırılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda, kariyer merkezlerinin öğrencilere verdiği hizmetler tespit edilmiş ve bu hizmetlerin belli başlı olanları, kariyer danışmanlığı, merkezin hizmet ve faaliyetlerinin anlatıldığı tanıtım sunumları, firmalarla birlikte yapılan kariyer günleri ve firma ziyaretleri olarak sıralanmıştır. Diğer bir araştırma da Erdoğan (2001) tarafından yapılmıştır. Bu araştırmada üniversitelerin kariyer merkezlerinin faaliyet ve hizmetleri araştırılmıştır. Özden (2007) tarafından yapılan bir diğer araştırmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Kariyer merkezlerinin öğrencilere sunduğu hizmetler: firma tanıtım günleri ve firma ziyaretleri, öğrencilere staj ve iş bulma konularında yardımcı olma, öğrencileri çalışma yaşamına hazırlamak için verilen eğitimler (cv yazma, mülakat teknikleri, iş arama becerileri vb. gibi) ve kariyer merkezlerinin tanıtımıyla ilgili seminer

ve konferanslar düzenlemek olarak saptanmıştır. Özden (2015) tarafından yapılan farklı bir çalışmada ise kariyer merkezlerinin genellikle uygulama ağırlıklı hizmet verdiği tespit edilmiştir. 2013 yılında Kozak ve Dalkıranoglu tarafından yapılan başka bir çalışma, Anadolu Üniversitesi son sınıf öğrencileri üzerinde yapılmıştır. Çalışmada son sınıf öğrencilerinin kariyer merkezi hizmetlerinden yararlanmadığı ve öğrencilerin meslek seçiminde daha çok cinsiyet merkezli tercihlerde bulunduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Cevher (2015) ise kariyer planlama faaliyetleri kapsamında Türkiye'deki kariyer merkezi hizmetlerinin karşılaştırmasını yapmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen veriler değerlendirildiğinde, kariyer merkezi olan üniversitelerin neredeyse yarısının hizmet vermediği; hizmet veren üniversitelerde ise vakıf üniversitelerinin kamu üniversitelerine göre kariyer hizmetlerinde daha aktif rol oynadığı saptanmıştır. Araştırmadan elde edilen diğer bir sonuç ise bireysel kendini tanıma ve çalışma yaşamına geçiş konularında verilen eğitimlerde, hem kamu hem de vakıf üniversitelerinin yoğun faaliyet ve etkinlikler yürüttükleri sonucudur. Son olarak Pişkin ve Kart (2019) tarafından yapılan araştırmada, üniversite kariyer merkezlerinin örgüt yapısı ve personel profili incelenmiştir. Araştırmanın sonuçları incelendiğinde merkezlerin hem örgüt yapısı hem de personel profili açısından yetersiz olduğu; merkez yöneticilerinin ve çalışanların alan dışı seçildiği ve verilen hizmetlerin ise beklentilerin altında ve yetersiz olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada ise kariyer merkezlerinde verilen hizmetlerin öğrencilerin kariyer gelişimleri üzerindeki etkisi araştırılmış; aynı zamanda öğrencilerin kariyer hedefi belirlemelerinde, kariyer farkındalıkları ve kariyer kararı verme yetkinlikleri ölçülmek istenmiştir.

Bu kapsamda araştırma beş bölümden oluşmaktadır. Tezin ilk bölümünde araştırmanın amacı ve önemi hakkında bilgilere yer verilmiştir. Bu kapsamda, araştırmanın amacı ve neden önemli olduğu tartışılmıştır. Bu bölümde aynı zamanda, araştırma sorusu ve araştırma sorusuna ilişkin hipotezler, araştırma problemi, araştırmanın varsayımı ve sınırlılıkları yer almaktadır.

Tezin ikinci bölümünde kariyer kavramı üzerinde durulmuş; kariyer ile ilgili kavramlara ve kuramlara yer verilmiştir. Bu bölümün yazılmasındaki amaç, kariyer merkezi hizmetlerinin daha iyi anlaşılmasını sağlamak için okuyucuya kariyer ile ilgili kavramlar hakkında bilgi vererek tez konusunun daha iyi anlaşılmasına yardımcı olmaktır. Kariyer danışmanlığı hizmetlerinde verilen hizmetlerin kalitesini artırmak için özellikle geleneksel ve postmodern kariyer kuramlarına bu bölümde yer verilmiştir.

Tezin üçüncü bölümünde, Amerika, bazı Avrupa ülkeleri ve Türkiye'deki kariyer merkezlerinin tarihsel gelişimine yer verilerek, bu ülkelerdeki kariyer hizmetleri ve kariyer danışmanlığı uygulamalarına değinilmiştir. Buradaki amaç farklı ülkelerdeki kariyer merkezi hizmetlerinin karşılaştırmasını yaparak, Türkiye'deki ve Dünya'daki hizmetlerin durumu hakkında bilgi vermek, kariyer merkezlerinin ve vermiş oldukları hizmetlerin gelişim seviyesini saptamaktır. Aynı zamanda, Türkiye'de verilen kariyer hizmetlerinin mevcut durumunun tespit edilmesinde, bazı Avrupa ülkeleri ve ABD'nin örnek kariyer hizmetleri ve danışmanlığına dair uygulamalarından yararlanarak, Türkiye'deki eksik ve gelişmiş kariyer hizmetlerinin daha iyi anlaşılması hedeflenmiştir.

Tezin dördüncü bölümünde, Türkiye'deki kariyer merkezlerinin tarihçesi üzerinde durulmuş; kariyer merkezlerinin kurulumundan bugüne kadar geçirmiş olduğu yenilenme ve gelişim süreci açıklanmıştır. Daha sonra Türkiye'deki üniversitelerde kariyer merkezleri tarafından verilen hizmetler ele alınmıştır. İlgili bölüm iki kısma ayrılmış, birinci kısımda kariyer merkezlerinin CBİKO kurulana kadar vermiş olduğu hizmetlere değinilmiş; ikinci kısımda ise CBİKO'nun kurulmasıyla birlikte kariyer merkezleri işbirliğiyle verilmekte olan hizmetler ele alınmıştır.

Tezin son bölümünde araştırmanın yöntemine ve elde edilen bulguların yorumlanmasına yer verilmiştir. Bu bölümde verilerin hangi araçlarla toplandığı ve hangi yöntemler kullanılarak analiz edildiği bilgisi yer almakta ve araştırmadan elde edilen bulgular sunulmaktadır

1. BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

1.1. Araştırmanın Problemi

Son yıllarda yaşanan toplumsal değişimler ve yasal düzenlemelerle Türkiye’de yükseköğretimde önemli dönüşüm ve yapılanma süreci yaşanmaktadır. Bu süreç içerisinde, yükseköğretim ve kurumlarının, üniversitelerle ilgili önemli sorunları ele alması ve sorunların giderilmesine yönelik çözüm önerileri farklı çevrelere iletilmektedir. Yükseköğretim ve üniversite kavramlarının toplum için önemi ve anlamı, algılanışı, üniversitelerin üzerinde durması gereken konular arasındadır. Günümüzde sayıları hızla artan üniversiteler, artan rekabet ortamında başarılarını devam ettirmek ve eğitim kalitelerini artırabilmek için nitelikli insan kaynağına ihtiyaç duymaktadır (Yıldız, 2014: 156).

Türkiye’de bir mesleğe sahip olmak, bir üniversiteye girmek ve girilen programa uygun eğitim almakla sağlanmaktadır. Üniversite eğitimi almak isteyen bireyler, öncelikle Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) tarafından her yıl düzenlenen sınava girerek belirlenen başarı puanını almak zorundadırlar. Fakat, belirlenen başarı puanını alarak bir bölüme yerleşmek, meslek seçiminde tek kriter değildir. Öncelikle bireylerin yetenekleri, değerleri, sosyal çevresi ve inançları meslek seçimi üzerinde etkili olan diğer kriterlerdir ve yalnızca puana bağlı olarak yapılan bir seçimin, bireyi tatmin etme olasılığı düşük olacaktır (Atlı ve Canpolat, 2023: 2).

Günümüzde iş dünyası, üniversite mezunu öğrencilerden hem bilgi hem de pratik olarak kendilerini geliştirmelerini ve mesleğinde yetkin bir şekilde çalışma yaşamına geçmelerini beklemektedir. Üniversitelerde verilen eğitim hizmetlerinin öğrencileri iş yaşamına tam anlamıyla hazırlaması

beklenmemelidir. Bu nedenle, üniversitelerin iş dünyasındaki firmalar ile iş birliği yapma ihtiyacı, öğrencilerin geleceklerini planlamaları ve çalışma yaşamını tanımaları bakımından bir gereklilik olarak ortaya çıkmaktadır. Mezuniyetten sonra öğrencileri bir işe yerleştirme faaliyeti olarak başlayan bu çabalar, mezuniyet öncesinde de iş arama becerileri, özgeçmiş hazırlama ve mülakat teknikleri gibi eğitimler; kariyer günleri ve firma ziyaretleri gibi etkinliklerle çalışma yaşamına geçişi kolaylaştıran hazırlıklar olarak devam etmektedir. Bu bakımdan, üniversitelerde kariyer merkezlerinin kurulması ve geliştirilmesi, günümüzde son derece önemli konular arasında yer almaktadır.

Üniversite mezunları arasında genel olarak ulusal işsizlik oranlarının endişe verici düzeye ulaşması sonucunda üniversite öğrencilerinin psikolojik danışmanlık ihtiyaçlarını araştıran çeşitli çalışmalar, artan kariyer gelişimi ihtiyaçlarının gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Yakın zamanda yapılan çalışmalar da, üniversite öğrencilerinin iş yaşamına geçmek, bir kariyer planı hazırlanmak ve ayrıca istihdam hakkında bilgi sahibi olmak için kariyer merkezlerine başvuruda bulduklarını göstermektedir. Bu amaç doğrultusunda, üniversite öğrencilerinin etkili, uygulanabilir ve hayata geçirilebilir kariyer hedefleri geliştirmelerine yardımcı olmak için çevresel desteğin, öz-yeterlik inançlarının ve sonuç beklentilerinin anlaşılmasında kariyer merkezlerinin desteğinin olumlu olacağı düşünülmektedir (Balin ve öte., 2021: 2). Nitekim Güler ve Emeç (2006) tarafından yapılan çalışma da öğrencilerin iyi bir kariyer beklentisi içinde olmalarının, yaşam memnuniyetleri üzerinde olumlu etkiye sebep olduğunu göstermektedir. Ülkemizdeki üniversitelerde eğitim-öğretim, sosyal olanaklar vb. imkanlar bakımından farklılıklar bulunduğu; bu durum öğrencilerin gelecekleri ve kariyerleriyle ilgili beklentilerinde de farklılıklara neden olmaktadır (Damar ve öte., 2015). Bu bakımdan, ülke genelindeki üniversitelerde mevcut kariyer merkezlerinin vereceği hizmetlerin aynı olmasının, bu farklılığın giderilmesinde etkili olacağı düşünülebilir.

Ülkemizde önemi günden güne artan kariyer kavramı hem kamu hem de özel sektörde tam olarak karşılığını bulamamakta; kurum ve firma uygulamalarına yansıtılamamaktadır. Eğitim dönemi içerisinde de kariyer kavramının öğrencilere tam olarak verilemediği ve bu durumun, ileride öğrenciler için iş bulmada umutsuzluğa ya da işin bulunmasından sonra verimsizliğe ve tatminsizliğe yol açtığı görülmektedir. Öğrenciler tarafından yapılan yanlış tercihler bunun sonucunda öğrencinin istediği programda öğrenim görememesi ve buna bağlı olarak kendine uygun meslek seçememesi, kariyer konusunda yapılan eksik ve doğru olmayan bilgilendirmeler gibi pek çok neden, üniversitelerin kariyer merkezlerine olan ihtiyacını ön plana çıkarmaktadır (Özkanan ve öte., 2022: 2).

Üniversite kariyer merkezleri, öğrencilere, kendilerine uygun bir kariyer alanı seçmede ya da alan değiştirmede; kariyer hedefi belirlemede ve bu hedefin planlanmasında yardımcı olan; ayrıca, işgücü piyasası hakkında onları bilgilendiren ve onlara staj olanağı sunan işlevsel merkezlerdir. İş dünyası ve öğrenciler arasında köprü vazifesi üstlenen merkezlerin günümüzde önemi giderek artmaktadır. Teknolojik ve sosyo-ekonomik nedenlerden dolayı sürekli değişime uğrayan işgücü piyasası ve çalışma koşulları, kariyer merkezi hizmetlerini öğrenciler için daha önemli bir duruma getirmiştir. Öğrenciler özgeçmiş hazırlama, mülakat teknikleri ve iş arama becerileri gibi çok sayıda konuda kariyer merkezlerine başvurmaktadır.

Üniversitelerde öğrenim gören öğrenciler, zamanlarının çoğunu eğitim-öğretim faaliyetleri ile geçirmekte; buna ilave olarak bir kariyer hedefi belirleyip, bu hedefi gerçekleştirecek planlama yapmaya ayırmaktadır. Her bir öğrenci için bu süreç farklılık göstermektedir; çünkü her öğrencinin yetenekleri, ilgileri ve değerleri farklıdır. Öğrencilerin kariyer farkındalıkları geleceklerini yönlendirmede önemli bir etken olmaktadır (Cevher, 2015: 164).

Kariyer merkezleri, öğrencilerin mesleki gelişim ihtiyaçlarını çeşitli şekillerde karşılamaktadır. Genel olarak merkezlerde üç temel hizmet

sunulmaktadır. Bu hizmetler; kariyer danışmanlığı, işgücü piyasası hakkında bilgilendirme, iş ve staj hizmetleridir. Bu hizmetlerin sağlanmasından beklenen sonuç, öğrencilerin kariyer belirsizliğini ortadan kaldırması, mezun olduktan sonra işgücü piyasasına geçişlerini kolaylaştırmasıdır.

Öğrencilerin öğrenim gördükleri programları bitirdikten sonra çalışma yaşamında çalışmak istediği sektörleri belirlemesi, kariyer hedeflerinin belirlenmesi bakımından oldukça önemlidir. Bu aşamada öğrenciler açısından net olarak bir sektör belirlemek kendileri açısından zor bir süreçtir. Hem kariyer hedefi belirlemek hem de belirlenen hedefi planlayarak zamana yaymak uzmanlık gerektiren bir konu olup; burada öğrencilerin öğrenim gördüğü üniversitenin kariyer merkezinden yardım alması kendileri açısından oldukça önemlidir.

Üniversite sonrası verecekleri kararlar öğrenciler için önemli dönüm noktalarından biridir. Karar verme aşamasında olan öğrencilerin büyük bir desteğe, yönlendirmeye ve bilgi birikimine ihtiyacı vardır. Bu desteği sağlamak, üniversitelerin kariyer merkezleri tarafından verilen pek çok hizmet vasıtasıyla yerine getirilmektedir. Burada önemli olan nokta, öğrencinin geleceğe yönelik verecekleri kararlarda bu hizmetlerin ne kadar amacına ulaştığıdır.

Bu bağlamda araştırmanın temel problemi, *“öğrencilerin üniversitelerdeki kariyer merkezi hizmetlerinden faydalanması, öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinliği ve kariyer farkındalığı üzerinde anlamlı bir fark yaratıcı etkiye sahip midir?”* şeklinde belirlenmiştir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma öğrencilerin eğitim aldıkları üniversitelerdeki kariyer merkezlerinden aldıkları hizmetlerin, kariyer farkındalıkları ve kariyer kararı verme yetkinlikleri üzerindeki anlamlı bir fark yaratıcı etkiye sahip olup olmadığı olgusunun araştırılmasını hedeflemektedir. Bu amaç doğrultusunda, aşağıdaki alt amaçlara yanıt bulmak hedeflenmiştir:

Öğrencilerin kariyer farkındalığı ve kariyer kararı verme yetkinliğinde kariyer merkezi hizmetlerinin etkisi var mıdır?

Üniversite öğrencileri kariyer merkezi hizmetlerinden yararlandıklarında kariyer farkındalık ve kariyer kararı verme yetkinlik düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma olmakta mıdır?

Kariyer merkezi hizmetlerinden yararlanan ve yararlanmayan öğrencilerin kariyer farkındalığı ve kariyer kararı verme yetkinliği arasında anlamlı bir fark var mıdır?

1.3. Araştırma Sorusu ve Hipotezleri

Bu araştırmada üniversitelerde kariyer merkezi hizmetlerinin öğrenciler üzerindeki etkisi araştırılmak istenmiş; öğrencilerin kariyer merkezlerinden hizmet alma durumlarının öğrencilerin kendi kariyer farkındalıkları ve kariyer kararı verme yetkinlikleri üzerinde fark yaratıcı bir etkisinin olup olmadığının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu nedenle Trakya bölgesindeki üniversitelerde (Kırklareli Üniversitesi, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi ve Trakya Üniversitesi) öğrenim gören öğrencilere “Kariyer Kararı Verme Yetkinliği” ve “ Kariyer Farkındalık” ölçeklerinin uygulanmasına karar verilmiştir. Bu doğrultuda, araştırmanın ana sorusunun aşağıda belirtildiği gibi olmasına karar verilmiştir.

Araştırma Sorusu: Öğrencilerin üniversitelerdeki kariyer merkezi hizmetlerinden faydalanması, öğrencilerin kariyer farkındalığı ve kariyer kararı verme yetkinliği üzerinde anlamlı bir fark yaratıcı etkiye sahip midir?

Araştırma sorusuna bağlı olarak ileri sürülen araştırma hipotezleri ise aşağıdaki gibidir:

Hipotez 1: Kariyer merkezi hizmetlerinden faydalanma durumu öğrencinin kariyer kararı verme yetkinliği üzerinde fark yaratıcı bir etkiye sahiptir.

Hipotez 2: Kariyer merkezi hizmetlerinden faydalanma durumu öğrencinin kariyer farkındalığı üzerinde fark yaratıcı bir etkiye sahiptir.

Hipotez 3: Kariyer merkezi memnuniyeti, alınan hizmetin sıklığı ve farklılığı ile kariyer kararı verme yetkinliği arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 4: Kariyer merkezi memnuniyeti, alınan hizmetin sıklığı ve farklılığı ile kariyer farkındalığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 5: Kariyer merkezi hizmetlerini faydalı bulma, yeterli bulma ve çeşitli bulmanın kariyer kararı verme yetkinliği üzerinde anlamlı bir fark yaratıcı etkisi vardır.

Hipotez 6: Kariyer merkezi hizmetlerini faydalı bulma, yeterli bulma ve çeşitli bulmanın kariyer farkındalığı üzerinde anlamlı bir fark yaratıcı etkisi vardır.

Hipotez 7: Kariyer merkezinden kariyer danışmanlığı alma durumunun kariyer kararı verme yetkinliği üzerinde anlamlı bir farklılaştırıcı etkisi vardır.

Hipotez 8: Kariyer merkezinden kariyer danışmanlığı alma durumunun kariyer farkındalığı üzerinde anlamlı bir farklılaştırıcı etkisi vardır.

Hipotez 9: Öğrenim gördüğü bölümü isteyerek tercih etme durumunun kariyer kararı verme yetkinliği üzerinde anlamlı bir fark yaratıcı etkisi vardır.

Hipotez 10: Öğrenim gördüğü bölümü isteyerek tercih etme durumunun kariyer farkındalığı üzerinde anlamlı bir fark yaratıcı etkisi vardır.

Hipotez 11: Öğrenim gördüğü bölümden memnuniyet ile kariyer kararı verme yetkinliği arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 12: Öğrenim gördüğü bölümden memnuniyet ile kariyer farkındalığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

1.4. Araştırmanın Önemi

Araştırma, Trakya Bölgesi'ndeki üniversitelerde (Kırklareli, Tekirdağ Namık Kemal, Trakya) öğrenim gören öğrencilerin, kariyer merkezlerinden

aldıkları hizmetlerin, kariyer farkındalıkları ve kariyer kararı verme yetkinlikleri üzerindeki etkisini, bu hizmeti almayan öğrencilerle karşılaştırarak ölçmesi ve değerlendirmesi bakımından önemlidir.

Kariyer merkezi hizmetlerinin verimliliği ile ilgili daha önce yapılan çalışmalar farklı nicel veriler sunmakta ise de genel olarak verilen hizmetlerin niteliği ve kalitesi hakkında fikir sahibi olmamızı sağlamaktadır. Bu çalışmalar sayıca az olmakla birlikte kariyer merkezi hizmetlerinin değerlendirildiği bazı araştırmalar sonuçları bakımından önemlidir. Özden (2015) tarafından yapılan bir araştırmada, kariyer merkezi hizmetlerinin daha çok uygulama ağırlıklı hizmet verdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Yine Erdoğan (2001) tarafından yapılan başka bir araştırmada ise üniversitelerde kariyer merkezlerinin başlıca faaliyetlerinin öğrencilere kariyer günleri ve firmalarla tanıtım etkinlikleri düzenlemek, staj ve işe yerleştirme konularında yardımcı olmak; seminerler, konferanslar düzenleyerek öz geçmiş ve mülakat teknikleri gibi konularda yardımcı olmaktır. Özden (2007) tarafından yapılan bir diğer araştırmada ise kariyer merkezi hizmetlerinin; kariyer danışmanlığı, iş dünyası hakkında öğrencilere yapılan tanıtım sunumları, firma tanıtım günleri ve etkinlikleri, firmalara düzenlenen ziyaretler olduğu saptanmıştır. Kozak ve Dalkıranoglu (2013) tarafından Anadolu Üniversitesi son sınıf öğrencileri üzerinde yapılan bir araştırmada, öğrencilerin üniversitelerinden yeteri düzeyde kariyer hizmeti ve desteği alamadığı, meslek seçimlerinde daha çok cinsiyet temelli geleneksel kalıpları seçtikleri tespit edilmiştir. Cevher (2015) tarafından yapılan diğer bir çalışmada ise kariyer planlama faaliyetleri kapsamında Türkiye'deki kariyer merkezi hizmetlerinin karşılaştırması yapılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen veriler değerlendirildiğinde, kariyer merkezi olan üniversitelerin neredeyse yarısının hizmet vermediği; hizmet veren üniversitelerde ise vakıf üniversitelerinin kamu üniversitelerine göre kariyer hizmetlerde daha aktif rol oynadığı saptanmıştır. Son olarak Pişkin ve Kart (2019) tarafından yapılan araştırmada, üniversite kariyer merkezlerinin örgüt yapısı ve personel profili incelenmiştir.

Araştırmanın sonuçları incelendiğinde merkezlerin hem örgüt yapısı hem de personel profili açısından yetersiz olduğu; merkez yöneticilerinin ve çalışanların alan dışı seçildiği ve verilen hizmetlerin ise beklentilerin altında ve yetersiz olduğu tespit edilmiştir. Araştırmadan elde edilen diğer bir sonuç ise bireysel kendini tanıma ve çalışma yaşamına geçiş konularında verilen eğitimlerde, hem kamu hem de vakıf üniversitelerinin yoğun faaliyet ve etkinlikler yürüttükleridir.

Alan yazındaki araştırmalar değerlendirildiğinde, literatürde üniversitelerdeki kariyer merkezi hizmetleri, öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinliği ve kariyer farkındalığı ile ilişkili olup olmadığının araştırılmadığı tespit edilmiştir. Buradan hareketle mevcut araştırma yazındaki önemli bir boşluğu kapaması bakımından önemlidir.

1.5. Araştırmanın Varsayımı ve Sınırlılıkları

Araştırmada verilerin toplanma sürecinde online anket yöntemi tercih edilmiş; fakat ankete katılım sayısı istenilen düzeyde olmayınca, anketler basılı olarak öğrencilere ulaştırılmıştır. Bu nedenden dolayı, bazı bölümlerde ve sınıflarda anketlere katılım diğer bölümlere ve sınıflara kıyasla eksik olmuştur. Araştırma tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yoluyla yapılmıştır. Tüm bu sınırlılıklar dikkate alındığında, örneklemden elde edilen bulguların geneli temsil etmediği söylenebilir.

2. BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1.Kariyer Kavramı

Kariyer kelimesi, İngilizce “*career*” ve Fransızca “*carriere*” sözcüklerinden gelmekte olup; “yol”, “koşu yeri” gibi anlamlara gelmektedir. Kariyer kavramı ile yapılan tanımlamalar incelendiğinde, bu tanımların daha çok çalışma yaşamında ilerleme, yükselme ve bunun sonucunda başarı kazanma amacıyla bireyin izlediği yol ve yöntem olarak ifade edildiği görülmektedir (Eren ve Kaya, 2020: 59). Diğer bir görüşe göre ise kariyer, bireyin yaşamı boyunca çalıştığı işlerde kazandığı deneyim ve tecrübe olarak tanımlanmaktadır (Serin ve öte., 2014:210).

Kariyer, bir kişinin yaşamının herhangi bir anında sahip olduğu rollerin ve üstlendiği sorumlulukların toplamı olup; yaşam boyu devam eden bir süreç olarak da düşünülebilir. Kariyer bir mesleğe karar verip onu seçmekle tamamlanmaz, yıllar geçtikçe kademeli olarak oluşturulan bir süreci ifade eder (Yeşilyaprak, 2012: 7). Kariyer sadece çalışma yaşamındaki dikey yükselmeleri değil; aynı zamanda çalışma yaşamındaki tüm çalışmaları, kazanılan bilgi ve tecrübeleri de ifade etmektedir (Aytaç ve Keser, 2017: 10).

Kariyer kavramı bazen mesleki ilerleme bazen de bireysel gelişme anlamlarında kullanılabilir. Bireyin tüm yaşamını içeren kariyer kavramı, bireyin çalıştığı işte, adım adım ilerlemesi, deneyim kazanması olarak algılanmakta; bununla birlikte zaman içinde bireyin bilgi düzeyini, deneyim ve yeterliliklerini artırması anlamına da gelmektedir (Cevher, 2015: 165).

Kariyer kavramı incelendiğinde, kavramın içinde terfi, ücret iş tatmini gibi çalışma yaşamında önemli olan konuları barındıran, çok boyutlu bir

yapıda olduğu gör÷lmektedir. Yapılan araştırmalar, bireyin kariyer değerlerinin, bireysel değerleriyle iç içe olduğunu göstermektedir (Başol ve öte., 2012: 59).

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, kariyer kavramının çok sayıda tanımı olduğu gör÷lmektedir. Diğer yandan kariyer ile ilgili üç kavram ön plana çıkmaktadır. Bunlar kariyer planlama, kariyer geliştirme ve kariyer yönetimidir. Kariyer planlama, bireyin belirlediği kariyer hedefini geleceğe yönelik kademeli olarak belirli zaman aralıklarına bölerek gerçekleştirmeye çalışmasıdır. Kariyer planlama bir yönüyle bireyin ilgi ve yeteneklerini değerlendirmesini, kariyer fırsatlarını araştırmasını ve bu doğrultuda kariyer kararlarını oluşturmasını amaçlamaktadır. Diğer bir ifade ile bireyin kendisini ve çevresini değerlendirmesi sonucunda iş yaşamı ile ilgili hedefler belirlemesi ve kendisini bu hedeflere ulaştıracak faaliyetleri sıralamasıdır (Özden, 2015: 149).

Kariyer geliştirme ise kariyer kavramının örgüt içinde değerlendirilmesi olarak görülüp, kariyer yollarının ve kariyer basamaklarının geliştirilmesini içermektedir. Örgüt içinde çalışanların kendi kariyer gelişimlerinin örgütün kariyer gelişimleri ile bağdaştırılmasını ve uyumlu hale getirilmesini; örgüt çalışanlarının sahip olduğu bilgi, beceri, deneyim ve yeteneklerin, insan sermayesi olarak en uygun şekilde örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesi amacıyla kullanılmasını ifade etmektedir (Erdoğmuş, 2003: 17).

Kariyerle ilgili diğer bir kavram olan kariyer yönetimi ise bireyin kariyer planlamasının örgütün kariyer geliştirme araçları ile desteklenmesidir. Başka bir ifade ile kariyer yönetimi, bireysel kariyer hedefinin, örgütün kariyer hedefi ile bütünleştirilmesidir (Özden, 2015: 150).

Bireyler yaşamları boyunca kendi geleceklerini etkileyen pek çok durumla karşı karşıya kalmakta ve bunlar arasında karar verme zorluğu yaşamaktadır. Bu kararlardan en önemlilerinden biri de kariyer kararı verme durumudur. Kariyer kararı verme sonucunda bireyin yapacağı seçim, onu birçok açıdan (sosyolojik, psikolojik, ekonomik vb.) etkileyecek ve mesleği

bakımından belirleyici olacaktır. Bu açıdan bakıldığında, birey açısından kariyer kararı verme, yaşamında önemli bir dönüm noktası oluşturmaktadır (Kirazcı ve Öztemel, 2021: 443).

Kariyer ile ilgili tanımlar göz önüne alındığında, kavramın farklı tanımlarının yapıldığı görülmekte ve bunun sonucunda farklı bakış açıları ortaya çıkmaktadır. Bireylerin kariyerleriyle ilgili doğru seçim yapmaları ve tercihte bulunabilmeleri için öncelikle kariyer kavramını tüm yönleriyle anlayabilmeleri kendileri açısından büyük önem taşımaktadır. Doğru meslek seçimi bireyin kendisini tanımasına ve kariyer farkındalığının oluşmasına bağlıdır.

2.2. Kariyer Planlama Kavramı

Kariyer planlama, çalışanların çevrelerindeki fırsatları ve olanakları değerlendirerek kendilerine kariyer hedefi belirlemelerini ve bu hedefleri bir zaman dilimi içine yayarak bir program ve sıralama içinde uygulamaya koymaları sürecidir. Bireyler yaşamları süresince ortaya çıkan gereksinimlerini karşılayabilmek ve kendilerini geliştirmek için kariyer yönetimi ve planlamasına ihtiyaç duymaktadırlar (Anafarta, 2001: 3).

Kariyer planlama, bireyin gelecekle ilgili kariyer hedefini belirleyerek bu doğrultuda yapacağı işleri; bu işlerle ilgili görev, pozisyon, hedef ve amaçlarını planladığı bir süreçtir (Aytaç ve Keser, 2017: 12). Diğer bir tanıma göre ise kariyer planlama, bireyin içinde yaşadığı çevreyi, kendisinin yetenek ve bilgisini değerlendirmesi sonucunda, çalışma yaşamında kendisine bir hedef belirlemesi ve bu hedef doğrultusunda geleceğini planlama yoluna gitmesidir (Müftüoğlu ve Erol, 2013: 39).

Bireyler daha üst pozisyonlara gelebilmek için, var olan becerilerini geliştirmeye, yeni bilgiler öğrenerek becerilerini artırmaya gereksinim duymaktadırlar. Bu bakımdan, bireylerin daha iyi bir kariyer seçimi yapabilmeleri için iyi bir kariyer planlamasına ihtiyaçları vardır.

Kariyer planlama meslek seçmeyi, meslekte ilerlemeyi, farklı kariyerlere yönelmeyi ve sonunda emekli olmayı içine alarak, kişinin yaşamı süresince devam eden bir dizi süreçtir. Ülkemiz gerçekleri düşünüldüğünde bireyler her ne kadar bir meslek seçip uzun süre orada çalışıyor gözükse de günümüz dünyasında insanlar çalışma yaşamlarında farklı mesleklerde çalışmaktadır (Öztemel, 2020: 23).

Kariyer planlamayla ilgili bireysel ve örgütsel kariyer planlama olmak üzere iki tanım yapılmaktadır. Bireysel kariyer planlama, bireyin geleceğe dönük kendi hedeflerini belirlediği ve bu hedeflere ulaşmak için yaptığı bir dizi plandan oluşmaktadır. Örgütsel kariyer planlaması ise bireyin sahip olduğu yetkinlik, bilgi ve becerilerini geliştirerek kurum içinde yükselmesini ve örgüte katkı sağlamasını ifade etmektedir (Okutan ve Akbaş, 2019: 14).

Bireyin yetenekleri ve bilgi birikimi doğrultusunda kariyer hedefi belirlemesi ve bunu gerçekleştirme hem bireysel hem de örgütsel bakımdan doğru bir kariyer planlaması yapması sonucunda gerçekleşmektedir. Bireyin, doğru meslek seçimi yapmasının ardından, seçtiği meslekte başarılı olması örgüt amaçları doğrultusunda kariyer planı yapmasıyla yakından ilgilidir. Örgüt amaçları doğrultusunda yapılan kariyer planlaması, örgütün başarısında ve verimliliğinde etkili olduğu gibi, bireyin örgüt içinde kariyer basamaklarında yükselmesinde de etkili olacaktır (Karaman ve Efeoğlu, 2022: 468).

Kariyer planlama beş aşamadan oluşan bir süreçtir. Bu aşamanın ilk olanını bireyin kendisini değerlendirmesi oluşturmaktadır. Birey bu aşamada kendisini keşfetmekte, ilgi, yetenek ve değerlerinin farkına varmakta, zayıf yönlerini öğrenmektedir. İkinci aşamada ise birey kendisi için alternatif seçenekleri belirleyerek bunlar hakkında araştırma yapmaktadır. Üçüncü aşama, bireyin tek bir seçenekte karar kılması ve kendisine bir hedef belirlemesi durumudur. Kendisine kariyer hedefi belirleyen birey, dördüncü aşamada bireysel kariyer planı hazırlayarak kendisini bu hedefe götürecek adımları belirlemektedir. Son aşamaya gelindiğinde birey planını gözden

geçirmekte ve hedefine ne ölçüde ulaştığını kontrol etmektedir (Güldü ve Ersoy Kart, 2017: 379-380).

Özetle, sağlıklı bir kariyer planlaması için, ilk olarak bireyin ilgi, yetenek ve değerlerini analiz ederek kendisini tanıması en önemli husustur. Bu aşamadan sonra belirlenecek bir hedef, birey bakımından daha kolay ve ulaşılabilir olacaktır.

Şekil 1: Kariyer Stratejisinin Oluşturulması



Kaynak: Müftüoğlu ve Erol, 2013:41

Yukarıdaki şekilde kariyer stratejisinin aşamaları gösterilmiştir. Burada ilk olarak kişisel özellikler üzerine odaklanılmış, daha sonra kişisel ve çevresel özellikler dikkate alınarak kısa ve uzun dönemli kariyer hedeflerinin belirlenmesine geçilmiştir. En son aşama olarak da kariyer planlamasına geçildiği görülmektedir. Kişisel özelliklerin tam olarak anlaşılabilmesi, kariyer planının başarıya ulaşmasını zorlaştıracak gibi verimsiz olmasına da yol açacaktır.

2.3. Kariyer Geliştirme Kavramı

Kariyer geliştirme, bireyin kendini keşfetmesi, ilgi alanlarını belirleyerek güçlü ve zayıf yönlerinin farkına varması ve bu doğrultuda kendisine uygun kariyer yollarını bulmasına zemin hazırlayan bir süreçtir. Birey, kariyer geliştirme sürecinde kendisine uygun kariyer amaçlarını tespit etmektedir (De Cenzo ve öte., 2017: 196). Kariyer geliştirme, örgüt içinde yükselme planları yapan bireyin, yükseleceği pozisyonları belirlemek, alacağı eğitimleri planlamak ve bunları yaparken örgütün desteğini alarak kendi gelişimini örgütün çıkarları ile bir arada yürüteceği bir gelişim süreci içinde yürütmektir. Kariyer gelişimi bireyin tek başına yapacağı bir durum değildir (Aytaç ve Keser, 2017: 12).

Kariyer geliştirme bireyin ilk işe girişiyle ve ilk işe alıştırma programıyla başlamalı ve sonra yönetici tarafından işgörenin çalışma performansının gözlemlenerek iş standartlarıyla karşılaştırılması ile devam etmelidir. Bu aşamada çalışanın geçici kariyer kararı yönetim tarafından desteklenmeli; güçlü ve zayıf yönleri çalışma esnasında tespit edilmelidir (Mondy, 2017: 187).

Kariyer geliştirmenin öncelikli amacı, bireyin bilgi, yetenek, deneyim ve ihtiyaçlarını keşfederek, bunları örgütün amaçları ile uyumlu hale gelmesini sağlamaktır. Kariyer geliştirmede diğer bir amaçta, işletmede verimi artırmak, çalışanların motivasyonlarını artırarak işletmeye karşı olumlu tutumlar geliştirmelerini sağlamaktır (Esen ve Esen, 2021: 30-31).

Bireyler nasıl hayatları boyunca belli evrelerden geçerek fiziksel ve bilişsel olarak değişim ve dönüşüm yaşıyorlarsa, kariyer gelişimlerinde de bazı evrelerden geçerek ilerleme, değişim ve durağanlık yaşamaktadırlar. Kariyer geliştirme, yaşam boyu psikolojik ve davranışsal süreçlerin bireyin kariyerini şekillendiren etkileri üzerinde durmaktadır. Yaşam evrelerinde bireyler meslek ve çalışma hayatlarında inişler çıkışlar yaşayarak belli başlı sorunlarla karşılaşmaktadır. Yaşanan bu sorunlar bireyler tarafından belirli faaliyetlerin yapılması sonucunda çözüme kavuşturulmaya çalışılmakta ve

bireyler kendi benlikleri, kariyerleri ve diğerk kişilerle ilişki içinde olmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, kariyer geliştirmenin kariyeri, yaşam boyu bireyin gelişimi olarak algıladığı ve bireyin bir bütün olarak gelişimi üzerinde durduğu görülmektedir (Erdoğmuş, 2021: 18).

2.4. Kariyer Yönetimi Kavramı

Kariyer yönetimi bireyin, kendisi ve çalıştığı örgüte faydalı olacak şekilde kariyer planlarının örgüt tarafından desteklenmesi olarak kabul edilmektedir. İşgücü ihtiyaçlarının tatmin edilmesi ve bireyin kariyer hedefine ulaşmasını sağlamak amacıyla, hedeflerin planlanarak stratejilerin düzenlenmesi ve uygulanması sürecidir (Aytaç, 2005: 115). Kariyer yönetiminin amacı hem bireyin hem de yöneticilerin ihtiyaç ve gereksinimlerini karşılayarak belirledikleri hedeflere ulaşmalarını sağlamaktır (Aytaç ve Keser, 2017: 12-13).

Kariyer yönetimi, kariyer geliştirme ve kariyer planlama işlevlerini bünyesinde bulundurmakta olup, bir yandan bireyin isteklerini ve kariyer gelişimini bir yandan da örgütün ihtiyaç ve beklentilerini dikkate alarak; örgütün yararı için ortak amaçları uyumlaştırmaya çalışmaktadır (Okutan ve Akbaş, 2019: 15).

Kariyer yönetimi bireysel ve örgütsel kariyer yönetimi olarak ikiye ayrılmaktadır. Kariyer yönetiminin birinci aşaması bireyin kendi bilgi, beceri ve yeteneklerinin farkına varıp; kendini tanımasıdır. Birey kendi isteklerine bağlı olarak kariyer hedefini belirleyebilmeli ve bu doğrultuda yapacaklarını planlayabilmelidir. Kariyer yönetiminin ikinci aşamasını ise örgütsel kariyer yönetimi oluşturmaktadır. Örgütsel kariyer hedefinde amaç ise nitelikli işgücüne ulaşmak ve bu işgücünü elde tutmak için çaba sarfetmektir. Bu süreçte, bireylerin kariyer gelişimlerini desteklemek ve kariyer beklentilerine uygun kariyer fırsatları sağlamak, örgütün başlıca amaçları arasında yer almaktadır. Kariyer yönetiminin temel amacı, bireyin kariyer hedeflerine ulaşmasında onlara yardımcı olmak, bu doğrultuda amaca ulaşmak için örgüt ve bireyin hedeflerini uyumlaştırmaktır (Çalışkan, 2021: 6-7). Gerek bireysel

gerek de örgütsel olsun iyi bir kariyer yönetimi için iyi bir kariyer planlamasına ihtiyaç vardır.

2.5. Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Kavramı

Bandura (1977), yetkinliği tanımlarken, bireyin bir işi başarabilmesi için sahip olması gereken inanç ve bu amacı gerçekleştirecek davranışlardan söz etmektedir. Burada açıklanan yetkinlik kavramından türetilen kariyer kararı verme yetkinliği kavramı ise; bireyin mesleki gelişim sürecinde alacağı kararlarda, hedef belirlemede ve meslek seçiminde kendisini tanıması ve alacağı kararlarda bilinçli olması durumudur. Yetkinlik algısının mesleki gelişim sürecine olan etkisinden yola çıkarak “kariyer kararı verme yetkinliği” kavramı üzerinde durulmaktadır (Ulaş ve Yıldırım, 2016: 78).

Kariyer karar verme yetkinliği, bireyin karar alma sürecinde kariyeri ve mesleki gelişimi ile ilgili konularda, vereceği kararları ve üstleneceği sorumlulukları başarılı bir şekilde gerçekleştirebilmesinde bireyin kendinden emin olma derecesini ifade etmektedir. Kısaca ifade etmek gerekirse, bireyin karşılaşacağı zor ve seçim yapması gereken durumlarda, çözüme ulaşması için kendisinin ne kadar başarılı olacağına dair olan inancıdır. Ayrıca, karar verme yetkinlik inançları, bireyin yapıcı ve üretken düşüncede olup olmadığı, karşılaşılan zor durumlarda nasıl davrandıkları, bu durumlar karşısında düşüncelerinin olumlu mu olumsuz mu olacağı ve son olarak yaşanan stres karşısında depresyona girme yatkınlıkları gibi hayatlarının birçok yönünde etkili olmaktadır. Karar verme yetkinlik seviyeleri yüksek olan bireyler, mesleki gelişimlerine özen göstererek kendilerini daha fazla geliştirip; meslek seçimlerinde daha doğru kararlar alabilmekte ve daha az kariyer kararsızlığı yaşamaktadır (Kahraman, 2021: 9-10).

Hackett ve Betz (1981) tarafından meslek danışmanlığı alanına girerek kullanılmaya başlanan yetkinlik kavramı, mesleki gelişim sürecinde problemlerin anlaşılabilir olarak çözümlenmesi yolunda önemli katkılar sağlamıştır. Kurama göre yetkinlik bireyin meslek seçimi yapmasında önemli bir role

sahiptir. Çünkü meslek seçimi konusunda belirlenen hedefe varma bireyin kendisine olan güvenine bağlıdır.

2.6. Kariyer Farkındalığı Kavramı

Kariyer farkındalığı kariyer gelişim aşamalarının en önemli bileşenlerinden bir tanesidir. Meslekler hakkındaki temel bilgiler, işlerin gereklilikleri, eğitim ve becerilerle ilgili ihtiyaçlar kariyer farkındalığını oluşturan önemli kısımlardır. Kariyer farkındalığı sağlamayı amaç edinen programlar, kariyer ile ilgili plan yapmayı, kariyer fırsatları ile ilgili bilgileri ve karar verme süreçlerini içermektedir (Öztürk, 2020: 39).

Kariyer farkındalığı, kariyer hedefi ve planlaması yapan bireylerin, kariyer yollarını seçtikten sonraki süreçte çevrelerindeki kariyer fırsatları ve olanaklarının ve kendi yetenekleri ve yapabildiklerinin farkında olmaları olarak düşünülebilir. Aynı zamanda kariyer farkındalığı, bireylerin bilgi, beceri ve mesleki gelişimine olumlu yönde katkı sağlamakta olup; kariyer gelişiminin diğer bileşenleri için öncü olarak görülmektedir (Yaşar ve Sunay, 2019: 9).

2.7. Kariyer Kararsızlığı Kavramı

Görüldüğü üzere kariyer ile ilgili birçok kavram bulunmaktadır. Ancak bu kavramların neredeyse tümü kariyer ile ilgili olumlu adımları tanımlamak için geliştirilmiştir. Bu bağlamda kariyer kararsızlığı kavramı, bireyin kariyer gelişimi ile ilgili kararlarda karşılaşılan problemleri ifade etmek için kullanılmaktadır. Genel olarak kariyer kararsızlığı, bireyin kariyeriyle ilgili konularda karar vermesi aşamasında bazı sebeplerden dolayı gelişim gösteremeyip, ilerleme sağlayamaması durumudur. Kariyer kararsızlığının 1970'li yıllara kadar kararlı ve kararsız olmak üzere iki boyutlu kavram olarak ele alındığı görülmektedir. Günümüzde ise bu kavram çok boyutlu bir kavram halini almıştır. Daha açık bir şekilde ifade etmek gerekirse, kararsızlık yaşayan bireyler farklı özelliklere sahip kişilerden oluşmaktadır (Büyükgöze ve Kavas, 2012: 160).

Kariyer kararsızlığı, bireyin eğitim veya meslek kararı verme sürecinde, yaşadığı belirsizlik durumu olarak ifade edilmektedir. Diğer bir ifade ile kariyer kararsızlığı, bireyin kariyer seçimindeki kararsızlığı ve yaşadığı zorluk durumu olarak da tanımlanabilir. Kariyer kararsızlığı ile yapılan açıklamalara bakıldığında, bu durum, bireyin kariyeri ile ilgili net bir düşünceye sahip olmamasından kaynaklanmaktadır (Şeker, 2021: 263).

Kariyer kararsızlığı ile yapılan çalışmalarda, kariyer kararsızlığının birçok nedeninin olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenler arasında, bireylerin ilgi ve yeteneklerinin farkına varamamaları veya çok alanda yetenekli olmalarından dolayı, bu alanlardan hangisini tercih edecekleri konusunda karara varamamaları gösterilmektedir. Diğer bir neden de bireyin meslekler hakkında sınırlı bilgiye sahip olması durumudur. Bununla birlikte, kariyer kararı verme sırasında tek başına kalan birey, öz güven eksikliği yaşamakta ve kendisini yönlendirecek başka kişilerin yardımına ihtiyaç duymakta olup; bunun sonucunda da kariyer kararı verme süresinde gecikmeler yaşamaktadır (Öztemel, 2012: 461).

Kariyer kararı verme bakımından en önemli dönemler, öğrencilerin üniversiteye hazırlık dönemi ve üniversitede öğrenim gördükleri dönemlerdir. Bu dönemlerde öğrenciler kariyerleriyle ilgili önemli kararlar almakta; bu alınan kararlardan mesleki gelecekleri büyük ölçüde etkilenmektedir. Bu nedenle, bu zaman aralığında öğrenciler genel olarak bir kariyer kararsızlığı yaşamaktadır. Yapılan araştırmalar üniversite öğrencilerinin %20-60 arasında değişen kariyer kararsızlığı yaşadıklarını ortaya çıkarmıştır (Büyüköze Kavas, 2012: 160).

Kısaca ifade etmek gerekirse, kariyer kararsızlığı birey açısından önemle üzerinde durulması gereken bir durum olup; bireyin hem eğitimi hem de mesleği üzerinde oldukça etkili olmaktadır. Kariyer kararsızlığının giderilememesi bireyin daha sonraki yıllarda mesleki başarısını derinden etkileyebilecektir.

2.8. Kariyer Engelleri Kavramı

Kariyer gelişimiyle ilgili üzerinde durulması gereken bir diğer kavram ise kariyer engelleri kavramıdır. Bireyler kariyer kararı vermeleri esnasında, gerek aile gerekse çevresinin etkisi altında kalmakta ve bu konuda bağımsız hareket etmekte zorlanmaktadır. Birey, kendi yeterliliklerine uygun kariyer hedefi belirlemiş olsa da çevresinin etkisi bu kararı uygulamasında bazen olumsuz etkiye sahip olmaktadır. Kısaca ifade etmek gerekirse, kariyer engelleri, kişiden veya çevresinden kaynaklanan, bireyin kariyer kararı vermesini zorlaştıran koşullardır. Bunlardan bazıları: fiziksel ya da ruhsal elverişsizlik, kendine duyulan güven eksikliği, kararsızlık, düşük performans ve yetersiz eğitim olarak sıralanabilir (Bozkurt, 2019: 64-66).

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramına göre, kariyer gelişimi üzerinde etkili olan engeller bireyin hem kendinden hem de çevresinden kaynaklı engeller olup; kariyer kararı vermeyi zorlaştırmaktadır. Ailevi, ekonomik ve yetersiz eğitimden kaynaklı eksiklikler bireyin kariyer gelişimi üzerinde geniş çaplı etki bırakırken; kariyer seçiminden sonra ortaya çıkan (cinsiyet, ayrımcılığı, ücret yetersizliği, çalışma ortamının uygun olmayışı vb.) ekonomik ve toplumsal kaynaklı engellerde bulunmaktadır. Özetle, bireyin kariyer kararı verme aşamasında ve kariyer seçimi sonrasında kendisinden ve çevresinden kaynaklı engeller ortaya çıkmakta ve bireyin kariyer şartlarını zorlamaktadır. Birey açısından önemli olan kendisinde bu engelleri aşacak mücadele gücü ve azmine sahip olmasıdır (Güldü ve Ersoy Kart, 2017: 380-381).

Kariyer verme kararı, karmaşık ve zor bir süreç olduğundan içsel ve dışsal faktörlerden etkilenebilmekte ve birey açısından bu yaşananlar, kariyer engelleri olarak ortaya çıkmaktadır. Özellikle kariyer geçiş aşamasında olan bireyler için mevcut kariyer engellerinin tespit edilmesi, sağlıklı kariyer kararı verilmesi bakımından oldukça önem arz etmektedir. Üniversiteden işe geçiş sırasında olan öğrenciler bu engelleri titizlikle tespit edip; engellerin etkisini azaltma yönünde çalışmalar yapmalıdır (Ulaş ve Kızıldağ, 2019: 193). Kariyer engellerinin kısa sürede ortadan kaldırılması, bireyin doğru

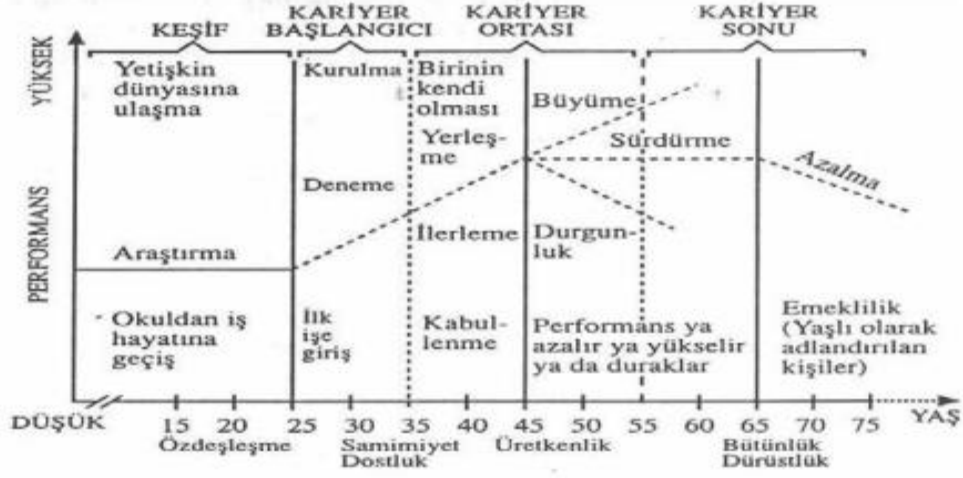
seçimde bulunmasını kolaylaştıracağından, kariyer hedefi belirlemede ve bu hedefi gerçekleştirmede bireye büyük avantaj sağlayacaktır.

2.9. Kariyer Evreleri

Görüldüğü üzere kariyer ile ilgili bağlam geniş bir yelpazeye yayılmakta, kariyer kavramıyla başlayan bu süreç, kariyer engellerine kadar uzanmaktadır. Tüm kariyer yapısı değerlendirildiğinde kariyer kavramının bağlamını anlamının ve analiz etmenin en iyi yolu kariyeri bölümlere ayırarak incelemektir. Kariyer başlangıcı çocukluk yıllarına kadar gitmekte ve bu dönemde hayali olarak oluşturulmaktadır. Çocukluktan itibaren başlayan kariyer olgusu zaman içerisinde kişisel gelişime paralel bir şekilde ilerleme göstermektedir. Her yaşam evresinde bireysel gelişmeye uygun olarak kariyer aşamalarının farkına varılmakta ve bu aşamaların gerektirdiği görev ve sorumluluklar üstlenilmektedir. Yaşam ve kariyer evreleri hakkında çok sayıda çalışma yapılmış olup; bunlardan en çok kabul görenlerden ilki Donald Super'ın kariyer evreleri modelidir. Bu model, keşif, kurulma, kariyer ortası, kariyer sonu ve azalma aşamalarından oluşmaktadır (Aytaç, 2017: 30-31).

Bireylerin yaşam süreçleri kariyer evreleri ile gelişim göstermekte, kariyerin şekillenmesinde bireyin sosyolojik, psikolojik özellikleri ile cinsiyeti ve eğitimi etkili olmaktadır. Birey için bu süreç içerisinde bir amaç belirlemek ve bu amaca ulaşmak için çaba harcamak gerekmektedir (Ballı ve Ay, 2019: 36). Kariyer evreleri konusunda çok sayıda yaklaşım ve sınıflandırma olmakla birlikte, geleneksel anlamda bu evreler (i) keşif, (ii) kurulma, (iii) kariyer ortası, (iv) kariyer sonu ve (v) emeklilik (azalma) dönemlerinden oluşan beş evreli bir süreç olarak değerlendirilmektedir.

Şekil 2: Örgütsel Kariyer Aşamaları Modeli



Kaynak: Müftüoğlu ve Erol, 2013:41

Şekil 2’de örgütsel kariyer aşamaları gösterilmiştir. Bireyin kariyer gelişimi dört aşamada gösterilmiş, bunlar keşif, kariyer başlangıcı, kariyer ortası ve kariyer sonu dönemlerinden oluşmuştur. Sonrasında ise emeklilik aşaması söz konusu olmaktadır. Her dönem bir yaş aralığına karşılık gelmekte ve bu dönemlerde bireye özgü davranış ve özellikler ortaya çıkmaktadır.

2.9.1. Keşif Dönemi

Keşif dönemi, bireyin bir meslek seçip işe girişine kadar olan süreyi kapsamaktadır. Bireyin ilgi alanları, sosyal çevresi ve ebeveynlerinin etkisinde kalarak, bir meslekte karar kıldığı dönem olarak da ifade edilmektedir (Kılıç, 2008: 22). Keşif evresi, birey tarafından kendi ilgilerinin ve meslek değerlerinin fark edildiği ve gelişim gösterdiği dönem olarak kabul edilmektedir. Birey kariyeriyle ilgili sorumluluğu almakta, bunun sonucunda kariyer araştırması yaparak kariyer planlamasını oluşturmaktadır. Meslek tercihinde yapılan müdahaleler ve gelişimsel zamanlama kariyer araştırması bakımından önem arz etmektedir. Bu dönem, birey üzerinde aile etkisinin de kariyer açısından ön planda olduğu bir dönemdir. Birey açısından kariyer kararı ailenin yönlendirmesiyle başlamaktadır. Ailenin beklenti ve isteklerini

değerlendiren birey, belirlenen mesleğin kendine uygun olup olmadığını araştırmakta ve güçlü ve zayıf yönleriyle mesleğin özelliklerini karşılaştırmaktadır (Kaya, 2012:112).

Birey bu evrede iki amaca yönelmektedir. Bunlardan ilki gerçekleştirilebilir bir amaç belirlemenin önemini anlama, ikincisi ise kariyer sahibi olma adına plan yapma kararını almasıdır. Bu aşamada bireyler, ilgi, yetenek ve becerilerini değerlendirerek, hangi işlerde çalışabileceklerini anlama çabasıdadır. Keşif aşamasının sonunda birey açısından değerlendirme durumu söz konusu olmakta, birey verdiği kariyer kararının beklentileri ile uyumlu olup olmadığını karşılaştırmaktadır (Demir, 2021: 32-33). Bu evre, güvenlik ve fizyolojik ihtiyaçların birey açısından ön planda tutulduğu, bireyin yetenek ve bilgisini kullanarak iyi bir gelire sahip olabileceği mesleklere yönelme arzusunda olduğu aşamadır (Ülker, 2018: 61).

Bu aşamada bireyin çalışma yaşamı belli oranda şekillenmiş olsa da birey zaman içerisinde farklı kararlar alabilmektedir. Yani birey başladığı işi zaman içerisinde değiştirebilmekte ya da çalıştığı iş yerinde farklı bir birime geçebilmektedir (Esen, 2021: 37). Bu evre kendi içinde yalınlaşma, belirleme ve uygulama olmak üzere üç kısma ayrılmaktadır. Yalınlaşma basamağı, bireyin kendi ilgi, yetenek ve değerlerinin farkına vardığı ve kendi özelliklerine uygun olanakları değerlendirerek tercihlerde bulunduğu dönemdir. Belirleme basamağında ise birey çalışma yaşamına atılmakta; yaptığı tercihi sınama imkanı elde etmektedir. Son basamak olan uygulama basamağı, bireyin işe girdiği, işiyle ilgili kendini geliştirdiği ve işinden doyum sağlamaya çalıştığı dönemdir. Burada birey işiyle ilgili bazı değişiklikler yapabilmektedir (Korkmaz, 2021: 36-37).

2.9.2. Kariyer Başlangıcı (Kurulma) Dönemi

Kariyer başlangıcı dönemi, keşif döneminin sonunda hangi mesleğe yöneleceğini belirleyen bireyin, iş arama bulma ve işe yerleşme dönemlerini içine alan süre aralığıdır. Bu aşamanın en önemli noktası kişinin kendine

uygun işi seçip seçmediğidir. Birey açısından yapılacak değerlendirme kariyerinin geleceği açısından belirleyici olacaktır. Bu nedenle birey başlamış olduğu işin özellikleri ile (terfi, ödül, çalışma ortamı ve fırsatlar) kendi beklenti ve isteklerini karşılaştırarak durum tespiti yapmak durumunda kalacaktır. Karşılaştırma sonucunda bireyin beklentileri iş tarafından karşılanıyorsa birey işine devam edecek; karşılanmaması durumunda ise farklı iş arama seçeneğine yönelme durumunda olacaktır (Kılıç, 2008:22).

Bu dönem üç basamaklı bir yapıya benzetilebilir. İlk basamakta bireyin kariyer hedefi yer almaktadır. Hedefin belirlenmesinde bireyin keşif dönemindeki bilgi, yetenek ve değerlendirmelerinin etkisi büyüktür. İkinci basamakta ise birey kariyer hedefine ulaşmak için yoğun çaba sarf etmektedir. Kariyer hedefine ulaşan bireyin ise üçüncü aşamaya gelindiğinde mevcut durumunu korumak için kendini geliştirmeye ve eline geçen fırsatları kullanarak ilerlemeye çalıştığı görülmektedir (Ülker, 2018: 61).

Bu dönemde üzerinde durulması gereken en önemli konu gerçeklik şokudur. Gerçeklik şoku olarak tanımlanan durum; bireyin beklenti ve istekleri ile işin özellikleri ve getirileri arasındaki farktır. Bu dönemde ortaya çıkan diğer bir sorun ise “kendini ispatlama” sorunudur. İşe yeni başlayan bireyin hata yapması normal karşılanması gereken bir durumdur. Yaptığı hataların sorumluluğunu üzerine alan birey yaptığı hataları tekrarlamayarak kendini ispat etmek istemektedir (Esen, 2021: 38).

2.9.3. Kariyer Ortası Dönemi

Kariyer ortası dönemi, bireyin çalışarak işinde deneyim sahibi olduğu, bulunduğu konum itibarıyla üst seviyelere yükseldiği dönemdir. İşinde deneyim sahibi olan bireye yönetim tarafından daha çok sorumluluk verilmekte; kendisinden beklenen performansın alınamadığı bireylere ise kendilerini yeniden değerlendirme fırsatı verilerek, kariyer planlarını oluşturma seçeneği sunulmakta; alternatif kariyer yolları önerilmektedir (Kılıç, 2008: 23). Bireyin kariyer başlangıç dönemindeki psikolojik ve

ekonomik sorunları çözmesi nedeniyle, birey bu dönemde üretkenlik ve yaratıcılık açısından daha fazla performans göstermektedir (Esen, 2021: 38).

Birey için başarı ve saygınlık ihtiyacının öneminin arttığı bu dönemde, birey yükselme olanaklarını araştırmakta; sorumluluk alıp kendi başına kararlar almak istemektedir. Bu aşamanın sonlarına doğru birey için üç olasılık söz konusu olmaktadır. Birinci olasılık, bireyin kariyer ortasında başarısını sürdürmesine bağlı olarak, geç kariyer sürecinde de yükselmesine devam etmesi ve kendini gerçekleştirme durumuna geçmesidir. İkinci olasılık ise bireyin kariyer ortasında “plato” durumuna geçmesidir. Kariyer platosu, bireyin işletme içinde yükselme olanaklarının kalmadığı durum olarak tanımlanmaktadır. Bu durum bireyin kendisinden kaynaklanabildiği gibi işletmenin yapısından da kaynaklanabilmektedir. Son aşama ise bireyin gerileme sürecine girerek kariyerinde düşüş yaşamasıdır (Kaya, 2012: 113).

2.9.4. Kariyer Sonu Dönemi

Kariyer sonu dönemi, kariyer evreleri içindeki en uzun dönem olup, kariyer sürecinin son aşamasıdır. Bu dönemde kariyer yaşamının en üst seviyesine ulaşmak mümkündür (Kılıç, 2008: 23). Kariyer ortasındaki bazı sorunların bu döneme taşınması olasıdır. Örneğin fizyolojik açıdan yaşlanan birey sağlık problemleriyle karşı karşıya kalabilmekte ve bu durum sonucunda kariyerinde düşüş durumu yaşanabilmektedir (Adıgüzel, 2008: 20-21). Bu evrede yaş olarak tecrübe ve bilgi sahibi olan bireyler öğrenmekten çok, yeni gelen bireylerle bu tecrübe ve bilgileri paylaşarak öğretici durumuna geçmektedir (Esen, 2021: 39). Bu dönemin sonuna doğru birey için kariyer hareketliliği azalmakta; birey artık çalışma yaşamında sona geldiğini anlayarak, emeklilik planları yapmaya başlamaktadır (Demir, 2021: 35).

2.9.5. Emeklilik (Azalma) Dönemi

Emeklilik durumunda olan birey, artık kariyerinin sonuna gelmiş olup; işletme tarafından kendisi için kısa süre içerisinde nasıl bir değerlendirme

yapılacağıın kararlaştırıldığı bir dönem içine girmiştir. Örneğin, tepe yönetici durumunda çalışmış olan bireyler emekli olduktan sonra işletmede çalışan personele danışmanlık yaparak eğitim vermektedir (Kılıç, 2008: 23). Çoğu birey için kariyerinin son yılları artık üretkenliklerinin azalıp, inişe geçtikleri zaman olarak düşünülmektedir. Yaşı ilerleyen birey emekli olmadan önce psikolojik olarak da kendini geri çekebilmektedir. Emekli olacak birey bu sayede daha az sorumluluk almakta, bazı rollerini yeni gelenlere devredebilmektedir (Adıgüzel, 2008: 21).

Emeklilik sürecinde yoğun çalışma koşulları altında çalışan bireylerin emeklilik dönemlerinde bazı sorunlar yaşadığı görülmektedir. Yoğun çalışma temposuna alışkın olan birey emekli olduktan sonra kendini değersiz ve işe yaramaz hissedebilmektedir. Emeklilik döneminde çalışma yaşamına devam eden bireylerde ise motivasyon düşüklüğü ve kendisinin istenmeyen biri olarak görülmesi düşüncesi birey üzerinde etkili olmaktadır. Ayrıca, emeklilik döneminde bireylerin iş memnuniyetlerinde azalışlarda görülmektedir (Esen, 2021: 40).

2.10. Kariyer Gelişim Kuramları

Kariyer kavramı bireylerin yaşamlarının neredeyse tümünü etkiler niteliktedir. Bu bağlamda yaşamın neredeyse merkezinde yer alan kariyer gelişiminin kuramlar ile nasıl açıklandığının değerlendirilmesi de önemlidir. Bu sebeple ilgili bölümde, kariyer gelişimiyle ilgili farklı kuramlara yer verilmiştir.

Araştırma kapsamında değerlendirilen kuramlar; (i) özellik-faktör kuramları, (ii) gelişimsel kuramlar, (iii) öğrenme kuramları, ve (iv) post-modern kariyer kuramları olmak üzere dört bölümden oluşmaktadır.

2.10.1. Özellik-Faktör Kuramları

Özellik-faktör kuramları, bireylerin kişilik özellikleri ile mesleklerin gereklilikleri arasında test ve ölçme tekniklerini kullanarak eşleştirme yapma düşüncesine dayanmaktadır. Özellik-faktör kuramları arasında (i) Parsons'un

özellik-etmen kuramı, (ii) Roe'nun ihtiyaç kuramı ve (iii) Holland'ın kişilik kuramına yer verilmiştir.

2.10.1.1. Parsons'un Özellik-Etmen Kuramı

Kariyer psikolojik danışma alanının kurucu olarak kabul edilen Frank Parsons, 1908 yılında Boston'da kurmuş olduğu Mesleki Büroda ilk danışmanlık faaliyetlerini gerçekleştirmiştir. Parsons danışmanlık hizmetlerinde, bireyin kendini tanımasını, iş dünyası ve meslekler hakkında bilgi edinmesini amaçlamıştır (Ulaş, 2021:3). Özellik kavramı, bir bireyin testlerle ölçülebilecek özellikleri anlamına gelirken; etmen kavramı ise kişinin sahip olduğu onu diğerlerinden ayıran özellikler anlamında kullanılmaktadır. Bu nedenle özellik ve etmen, birey ve işin özelliklerinin değerlendirilmesi olarak ifade edilmektedir. Özelliklerin değerlendirilmesi Parsons'un meslek seçimi ile ilgili yaklaşımında en önemli kısım olarak kabul edilmektedir.

Parsons (1909) bireyin, meslek seçiminde aşağıda belirtilen bilgilere sahip olması gerektiğini ifade etmiştir:

- Bireyin kendi özelliklerinin farkına varması: Bilgi birikimi, yetenek ve becerileri, değerleri ve kaynakları.
- İş dünyası hakkında bilgi sahibi olma: Bir iş için gerekenler, çalışma koşulları, işin sağladığı imkanlar ve dezavantajları.
- Bu iki gruptaki verilerden hareketle doğru ve mantıksal bir seçim yapabilme kapasitesi (Sharf, 2017: 25).

Bu kuramın temel özelliği, bireylerin nesnel olarak ölçülebilen ve iş türlerinin gereklilikleri ile ilişkilendirilen yetenek ve becerilere sahip olduğu düşüncesidir. Parsons (1909) ve Williamson'ın (1939) çaba ve uğraşları ile adım adım geliştirilen özellik-etmen kuramı, danışanların meslek seçiminde akıllıca karar vermelerini sağlamak amacıyla geliştirilmiştir. Kuramda, dikkate alınması gereken eleştirilerden bir tanesi test sonuçlarının fazla ön planda olmasıdır (Çivilidağ ve Durmaz, 2021:183).

Bireyler arasındaki farklılıklara vurgu yapan yaklaşımın temelindeki görüşler şu şekilde özetlenebilir:

- Her bireyin kendine özgü özellikleri bulunmaktadır.
- Sahip oldukları özellikler bakımından her meslek grubu diğerinden farklılık göstermekte olup; üyelerinin de bu özelliklere sahip olmalarını gerektirmektedir.
- Bireylerle meslekleri eşleştirmek mümkün olup, bireyin özellikleri ile mesleğin özellikleri ne kadar iyi uyuyorlarsa bireyin başarı ihtimali de o kadar yüksek olmaktadır.
- Farklı mesleklerde çalışan kişilerin birtakım özelliklerini ölçme araçları ile belirlemek; her meslek için gereken temel özellikleri yüzdelerle ifade etmek mümkündür. Burada meslek danışmanlarına düşen görev, ölçme araçlarını danışmanlarına uygulayarak meslek puanları ile karşılaştırmasını yapmaktır (Kuzgun, 2014: 121).

Bireyler arasında farklılıklar olduğunu savunan bu görüş, farklılıklar psikolojisi olarak da kabul edilmektedir. Birey ve mesleğin kapsamlı analizinin yapılması, mümkün olan en iyi eşleştirmenin yapılması amaçlanmaktadır. Özellik etmen kuramını benimseyen danışmanlar, sadece meslek seçimi ile ilgilenmeyip; okul başarısı sorunu ile de ilgilenmişlerdir. Danışmanlar, öğrencilerin ilgi ve yeteneklerini inceleyip, onları kendilerine uygun okullara yerleştirmeyi amaçlamışlardır (Aydın, 2021: 25-26).

Özellik etmen kuramı ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, az sayıda araştırma bu kuramın tek başına uygulanabilir olduğunu desteklemektedir. Kuramla ilgili yapılan kapsamlı araştırmalar, daha çok özellik ve etmenlerin bir diğeri üzerine olan etkisi ve ölçme araçlarının ilişkisi ve güvenilirliği üzerine odaklanmaktadır. Kuram ile ilgili test ve envanterleri geliştirenler yetenek, kişilik, ilgi, başarı ve değerlerin birbirleriyle ilişki içinde olduklarını tespit etmişlerdir (Sharf, 2017: 26).

2.10.1.2. Holland'ın Tipoloji Kuramı

John Holland, bireylerin kişilik özelliklerinin meslek seçimlerinde etkili olduğu varsayımından yola çıkmış ve altı kişilik tipi tanımlayarak kariyer psikolojik danışmanlık alanına “tipoloji” kuramını kazandırmıştır. Altı kişilik tipi aynı zamanda altı farklı çevreyi oluşturmakta ve bireyler kendilerine uygun çevrelerde toplanmaktadır. Altı tip çevre ve kişilik özellikleri, insanların kariyer kararı vermelerinde, bir mesleğe yönelmelerinde ve seçtikleri mesleklerinde başarılı olmalarında oldukça önemlidir (Öztemel, 2020: 11).

Kariyer seçimi ve kariyer uyumunun her ikisi de bireyin kişiliğinin bir uzantısıdır. Bireyler seçecekleri meslek ve kazanacakları deneyimler ile ilgilerini, istek ve meraklarını ortaya koymaktadır. Holland kuramında, stereotipler olarak tanımladığı bireylerin işleri hakkındaki değerlendirme ve düşüncelerinin genellikle doğru olduğunu kabul etmektedir (Sharf: 2017: 123). Holland (1997) tipoloji kuramına ilişkin görüşlerini dört temel varsayım altında toplamıştır. Bu varsayımlar aşağıda açıklanmıştır.

- İnsanların büyük çoğunluğu altı kişilik tipi etrafında sınıflandırılabilir. Bu kişilik tipleri Gerçekçi, Araştırmacı, Sanatçı, Sosyal, Girişimci ve Geleneksel kişilik tipleridir.

- Her bir kişilik tipi kendi özellikleriyle benzerlik gösteren bir çevreye sahiptir. Bunlar Gerçekçi, Araştırmacı, Sanatçı, Sosyal, Girişimci ve Geleneksel çevrelerdir.

- Bireyler kendi yetenek ve ilgilerini; deneyim ve bilgilerini açığa çıkaracak çevreler aramaktadır.

- Kariyer seçimi, kişilik özellikleri ve çevre arasındaki etkileşimin bir ürünü olarak ortaya çıkmaktadır.

Holland'a göre insanlar belli bir kalıtsal donanımla doğmaktadır. Bireyin kalıtsal özellikleri ile yaşadığı çevrenin etkileşim içine girmesi sonucunda ilgileri gelişmekte ve birey ilgilerinin farkına varmaktadır.

Bununla birlikte, bireylerin çevreleriyle etkileşim içinde olmaları, ait oldukları gruplar ve yapmaktan hoşlandıkları hobi ve uğraşlar, farklı tiplere ait özellik geliştirmelerine neden olmaktadır (Adı güzel ve Erdoğan, 2014: 17). Dolayısıyla kişilik özelliklerinin gelişiminde kalıtsal ve çevresel özelliklerin karşılıklı etkileşimi söz konusudur.

Bireyler nadiren tek bir kişilik tipine sahip olup, genel olarak birkaç kişilik tipine ait özellikler göstermektedir. Bu kişilik tipleri şu şekildedir (Holland, 1997):

- **Gerçekçi Kişilik:** Bu özelliklere sahip kişiler, alet kullanma becerisine sahip olup; atletik, mekanik, teknik yeteneklere ilgi duymakta ve nesnelere uğraşmayı sevmektedir. Gerçekçi çevre, bireyi fiziksel işlerle uğraşmaya yönlendirmekte ve bu çevrede birey, makine, alet ve hayvanlardan oluşan bir ortamda çalışmaktadır (Özdemir ve Ahlas, 2019: 80). Gerçekçi tipler, soyut ve teorik açıklamalara az ilgi duyan bireylerden oluşmaktadır. Genellikle problemlere mekanik ya da kişisel olsun, pratik ve çözüm odaklı yaklaşmaktadır. Bu bireyler paraya, mevkiye öncelik verirken; insani ilişkileri ikinci planda tutmaktadır (Sharf, 2017: 125). Gerçekçi bireyler, utangaç, geleneklere bağlı, içten, doğal ve eril kişilik özellikleri göstermektedir. Bu gruba giren tipik meslek elemanları; teknik elemanlar, ulaştırma, orman ve imalat sektörlerinde çalışan tekniker ve teknisyenlerdir (Kuzgun, 2014:124). Bu kişilik tipi için uygun mesleklere Bilim İnsanları, Arkeologlar, Mühendisler, Gazeteciler, Biyokimyacılar ve Biyofizikçiler örnek olarak verilebilir (Çivilidağ ve Durmaz, 2021: 81).

- **Araştırmacı Kişilik:** Holland'ın kişilik tipolojisinde "I" harfi ile gösterilen bu kişiler çoğunlukla bilimsel olaylara ilgi duyup, analitik düşünme becerisine sahiptir. Matematiksel ve bilimsel problemleri çözmekten hoşlanmakla birlikte bu alanlarda bağımsız çalışmayı tercih etmektedir (Kamaşak ve Bulutlar, 2010: 121). Duygusal aktivitelerden çok düşünme odaklı olan bu bireyler için kesin ve kararlı olmak, özgür olmak ve sonuca ulaşmak önemlidir (Aytaç, 2017: 79). Bu bireyler gerçekçi bireylerin

aksine soyut problemler üzerinde durmakta ve problemlere düşünce boyutunda çözüm üretmeyi tercih etmektedir. Araştırmacı bireyler kariyer seçimi ve gelişimi konusundaki problemleri kendileri çözmek ve kariyer danışmanlarının kendilerini öğüt isteyen biri olarak değil; araştırmacı biri olarak görmelerini isteyebilirler (Yeşilyaprak, 2012: 114).

Araştırmacı kişilik tipine sahip olan danışanlar, matematik, fizik, kimya gibi derslere ilgi duyup, bu konularla ilgili problemleri çözmekten hoşlanırlar. Kariyerle ilgili bir problemi çözme aşamasında bunu kendi başlarına yapmak isteyip; yardım almaktan kaçınırlar. Bu danışan tipinde olan bireyler, kariyer danışmanlarından kendilerini bir araştırmacı olarak görmelerini ve aynı zamanda kendilerinin dinlenmesini istemektedir (Sharf, 2017: 125-126).

- **Sosyal Kişilik:** Sosyal kişilik tipi, insanlara öğretme yoluyla yardım etme, mesleki danışmanlık ve rehberlik yaparak onların sorunlarını çözme gibi konularla ilgilenerken bireylere hizmet vermektedir. Sosyal kişilik tipi, problemleri çözmeyi başkalarına havale etmekten kaçınmakla birlikte, bireysel veya takım çalışması yoluyla çözmek isterler. Onlar doğaları gereği konuşmayı tercih ederek, etik olabilecek karmaşık problemlere çözüm bulmaya çalışırlar. Danışmanlık esnasında bu kişilik tipine sahip bireyler dini, politik ve sosyal hizmetler yoluyla insanlara yardımda bulunma isteklerini ifade etmektedir. Kendilerine faydalı olmaktan çok topluma faydalı olmak isteyen; onların sorunlarına yardımcı olan diğer kam bireylerdir (Sharf, 2017: 126-127).

Bu tipe uyan kişiler, gerçekçi ortamlardan kaçınarak sosyal ortamları tercih etmekte ve kendilerini başkalarına yardım eden kişiler olarak tanımlamaktadır. Bu bireyler dost canlısı, insan ilişkileri kuvvetli, iyi iletişim kurabilen, anlama ve öğretme yeteneği olan, mekanik ve bilimsel yetenekleri zayıf bireyler olarak görülmektedir (Kuzgun, 2014: 125). Sosyal çevrede gelişen en önemli meslekler; öğretmenlik, psikolojik danışmanlık, evlilik uzmanı, okul yöneticisi ve psikiyatristliktir. Bu tip içindeki bireyler

paylaşmasını seven ve diğerlerine yardım etmeyi gönüllü olarak düşünen bireylerdir (Yeşilyaprak, 2012: 115-116).

- **Girişimci Kişilik:** Kişileri etkilemek için iyi cümleler kuran, hitabeti kuvvetli, dışa dönük ve cesaretleri yüksek olan kişilerdir. Başarı, statü, sorumluluk ve inisiyatif alma belirli özelliklerini oluşturur. Liderlik etmekten, satış yapmaktan ve üretmekten hoşlanmaktadırlar (Aytaç ve Keser, 2017: 80). Bu kişilik tipi için uygun olabilecek meslekler arasında, Halkla İlişkiler ve İşe alım Uzmanları, Müşteri Temsilcileri, Satış Görevlileri, Sigortacılar, Pazarlamacılar, Yöneticiler ve İş İdarecileri sayılabilir. Girişimci kişiler için zenginlik önemlidir. Buldukları ortamda lider konumunda olmak isteyip, insanları ikna etmeyi ve yönetmeyi sevmektedirler (Adıgüzel ve Erdoğan, 2014: 18). Girişimci ortamda bireylerin hedefi, örgütü belirlenen amaçlar doğrultusunda harekete geçirmek ve bu amaca ulaştırmaktır. Bu ortamlarda genellikle ekonomi ve finans ile ilgili konular ön plandadır ve bireyler istenilen amaca ulaşmak için çaba göstermektedir (Özdemir ve Ahlas, 2019: 83). Girişimci tipler, kendilerine oldukça fazla güvenmekte, sosyal tipler gibi sözel becerilerini iyi kullanmaktadırlar. Kişileri ikna için geçmiş başarıları üzerinde oldukça fazla durmakta, maddiyat ve zenginlik onlar için ilk sırada yer almaktadır (Ünsal, 2014: 191).

- **Sanatçı Kişilik:** Bu kişilik tipine sahip bireyler yaratıcı olup, kendini ifade etmekten hoşlanmaktadır. Hassas, duygusal, bağımsız ve özgün kişilik özelliklerine sahiptirler ve ileri düzeyde yapılandırılmış durumlardan hoşlanmamaktadırlar (De Cenzo ve öte., 2017: 204). Sanatçı tipin en önemli özelliğinin, hayal güçleri ve sezgi yeteneklerinin yüksekliği olduğu söylenebilir. Bu kişilik tipine sahip bireylerin yazarlık, müzisyenlik, ressamlık ve sanatçılık gibi meslekleri tercih ettiği görülmektedir (Polatçı ve Gültekin, 2017: 388). Sanatçı kişilik tipine sahip bireyler müzik yapmalarına, resim çizmelerine ya da bir konu hakkında yazı yazmalarına fırsat verilmesinden hoşlanırlar ve şiir ve roman gibi kurgu gerektiren yazıları yazmayı tercih ederler. Danışmanlık sürecinde sanatçı kişilik tipine sahip

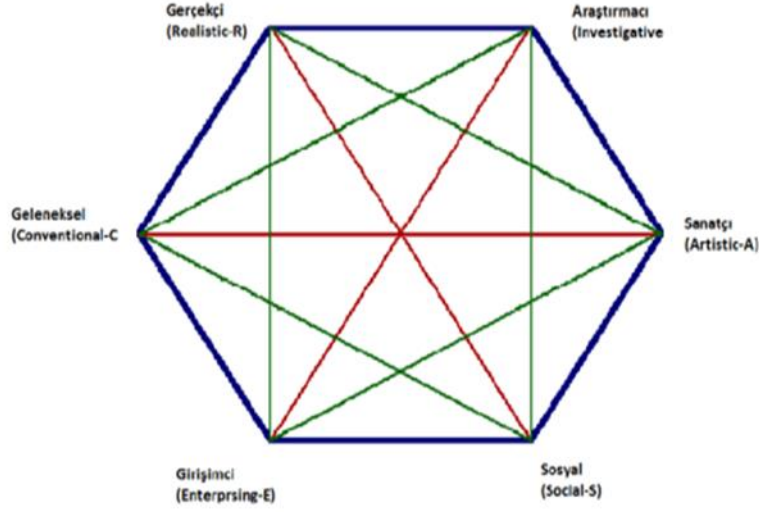
bireyler şaka yollu kendini ifade etmekten hoşlanmakta, düzenli olmayan cümleler kurabilmekte ve bunu yaparken de kendi özgürlüklerine vurgu yapmaktadırlar. Sıklıkla kendi görüşlerini vurgulamakta, yaptıkları eserlerden söz etmektedirler. Kariyer danışmanlık sürecinde mantıklı olmaktan çok duyguları üzerinden hareket ederler (Sharf, 2017: 126).

Sanatçı tiplere atfedilen diğer özellikler arasında; karmaşıklık, düzensizlik, pratik olmama, yüksek hayal gücü, sezgileri kuvvetli, idealist olma ve kurallara uymama yer almaktadır (Niles ve Bowsbey, 2013:70).

• **Geleneksel Kişilik:** Geleneksel çevreler ofis kayıtlarının tutulduğu, büro malzemelerinin yer aldığı ve saklandığı çevrelerdir. Kelime işlemci, hesap makinesi, bilgisayarlar ve fotokopi makinaları geleneksel çevrede bulunan araç gereçleri oluşturmaktadır. Geleneksel bireyler düzenli, planlı ve çalışma yaşamında kurallara uyan kişilerdir. Geleneksel tipler güvensiz ortamları sevmemekte, belirsiz iş ve uğraşlara ilgi duymamaktadır (Sharf, 2017:127-128). Bu kişilik tipine sahip olan bireyler, duygularını dışa vurmayan, ısrarcı, işine bağlı, itaatkar, düzenli, becerikli ve düşük hayal gücüne sahip özellikler göstermektedir (Niles ve Bowsbey, 2013: 71).

Geleneksel kişiliğe sahip bireyler organizasyon ve plan yapabilmekte başarılıdırlar. Geleneksel çevrede başarılı olabilmek için gereken yeterlilikler; büro becerileri, organizasyon yeteneği ve yönergeleri ve iş akışlarını takip edebilme yeteneğidir (Özdemir ve Ahlas: 2019: 83). Aktüerya, sivil örgütler, bilimsel ve teknik danışmanlık hizmetleri bu kişilik tipi için uygun meslekler olup; kütüphane çalışanları, muhasebeciler, büro hizmetleri, iş analizi uzmanları, sosyal ve insani hizmet asistanları bu tipteki kişiler için uygun meslekleri oluşturmaktadır (Çivilidağ ve Durmaz, 2021:82).

Şekil 3: John Holland Kişilik Tipleri



Kaynak: Atlı ve Keldal, 2017: 76

Şekil 3’de görüldüğü üzere altıgen üzerinde konumlanmış olan tipler birbirlerine olan yakınlık ve uzaklıklarına göre tutarlılık ve uyum göstermektedir. Örnek vermek gerekirse, girişimci ve sosyal kişilik arasında mesafe birbirine yakın olduğu için iki tip arasında tutarlılık ve uyum yüksek; gerçekçi ve sosyal kişilik arasında mesafe uzak olduğu için uyumluluk ve tutarlılık düşük olacaktır.

Genellikle bireyler yukarıda sayılan kişilik tiplerinden birkaçına sahip olmaktadır. John Holland, araştırmaları sonucunda farklı özelliklerde kişilik tipleri ortaya çıkardığıysa da bireylerin tek bir kişilik tipine sahip olması çok nadir görülen bir durumdur.

2.10.1.3. Roe’nun Gereksinim Kuramı

Roe gereksinim kuramında, kariyer kararı verme ve meslek seçme aşamasında bireyin psikolojik gereksinimlerinin önemine değinmektedir. Roe, bireyin yetiştiği aile ortamının, ebeveynlerin bireye karşı tutumunun ve karşılıklı ilişkilerinin bireyin gelecekteki davranışlarının belirlenmesinde ve meslek seçiminde etkili olduğunu savunmaktadır. Tatmin edilmeyen veya az

tatmin edilen ihtiyaçlar zamanla birer güdü haline dnŖmekte ve zaman içinde bireyin meslek seçimi üzerinde etkili olmaktadır. Diğer bir ifade ile erken çocukluk dönemlerinde ortaya çıkan ihtiyaçların giderilmesi ve doyuma ulaŖması sonucu yaŖanan memnuniyet ve hayal kırıklığı durumunun, bireyin gelecekteki kariyer kararı ile iliŖkilendirilmesi söz konusudur. rnek vermek gerekirse, ebeveynleriyle iliŖkilerinin duygusal açıdan çok yakın olduğu; yetiŖme yıllarında ait olma ihtiyaının yüksek olduğu bireyler, meslek seçimlerinde insan iliŖkilerinin ön planda olduğu alanlara yönelim göstermektedir (Ŗahin, 2021: 68-69).

Erken ocukluk dönemindeki ihtiyaçların giderilme durumuna göre Roe (1957) bireylerin kariyer seçimini etkileyen ebeveyn tutum ve davranıŖlarını üç grupta ele almıŖtır:

- **Çocuğa Duygusal YođunlaŖma:** Bu boyutta ebeveynler çocuklarına karŖı aŖırı talepkr ya da aŖırı korumacı olmaktadır. ocuklarına karŖı aŖırı korumacı olan ebeveynler çocuklarının yeni deneyimler kazanma ve farklı çevrelere girme durumlarına sınırlama getirmektedir. Bu korumacı Ŗartlar altında yetiŖen çocukların ebeveynlerine ve çevrelere karŖı bağımlılık gösterdiği görülmektedir. AŖırı talepkr ebeveyn kontrolünde yetiŖtirilen çocukların ise yüksek beklentilerle ve mükemmeliyetçi dŖncelere sahip ve anne ve babalarının koyduğu yüksek hedeflere ulaŖma gayretinde olduğu görülmektedir. Bu tür bireylerin belirlenen hedeflere ulaŖamaması hem kendileri hem de ebeveynleri tarafından hayal kırıklığıyla karŖılanmaktadır. Ebeveynler ocuğun kendi hedeflerini gerekleŖtirmelerine izin vermezler (UlaŖ, 2021: 5).

- **Çocuktan Kaçınma:** Bu yetiŖtirme biçiminde çocuğun ihtiyaçları ebeveynleri tarafından görmezden gelmekte ya da çok az karŖılanmaktadır. Bu boyut “ocuğun duygusal olarak reddedilmesi” ve “ihmal edilmesi” olarak iki kısımda incelenmektedir. Duygusal olarak reddedilen çocuğun sevgi ve Ŗefkat ihtiyaçları karŖılanmayarak, ocuk eleŖtirilmekte ve grŖlerinden dolayı cezalandırılmaktadır (Güneri, 2012:153).

- **Çocuğun Kabul Edilmesi:** Bu boyutta çocuğun ebeveynleri tarafından olduğu gibi kabulü söz konusudur. Bu boyutta kendi içinde iki gruba ayrılmaktadır. Birinci grupta ebeveynler, çocuğun gelişimine karışmayan, bunu bilinçli olarak yapmayan, vakit kalmadığı için buna izin veren yapıdadır. İkinci gruptaki ebeveynler ise çocuğun özelliklerini bilen, bağımsız çalışmasını destekleyen ve bunu bilinçli olarak yapan bireylerdir. Buradaki amaç çocuğun potansiyelini keşfetmek ve onu destekleyerek gelişimine katkı sağlamaktır (Kuzgun 2014: 139).

2.10.2. Gelişimsel Kuramlar

Gelişimsel kuramlar, kariyer seçimlerinin anlık bir süreç olmadığını, bireyin gelişimsel sürecine bağlı olarak şekillendiğini varsaymaktadır. Bu başlık altında (i) Super'ın Yaşam Boyu Yaşam Alanı ve (ii) Gottfredson'un Daraltma ve Uzlaşma Kuramları ele alınmıştır.

2.10.2.1. Super'ın Yaşam Boyu Yaşam Alanı Kuramı

Super, kariyer gelişimi konusunda önemli çalışmalar yapan ve bu alana en fazla katkı sağlayan araştırmacılardan birisidir. Super, kuramının gelişimi aşamasında cinsiyet, sosyo-ekonomik statü, sosyal değişim gibi kavramlara değinerek kuramında yer vermiştir. Super, kuramına gelişim süreci içinde farklı isimler vermiş ve son olarak “yaşam boyu-yaşam alanı” olarak kuramını kesinleştirmiştir (Aytaç ve Keser, 2017: 53). Super'a göre meslek seçimi, birey ve çevrenin etkileşim içine girmesiyle gerçekleşen ve bunun sonucunda benliğin tasarımı ve bunun mesleğe yansımalarıyla sonuçlanan bir süreçtir. Super, kuramında, çalışanların farklı özelliklerine değinerek benlik kavramına dikkat çekmekte ve doğru meslek seçiminin önemine vurgu yapmaktadır. Kuramda, kariyer evreleri büyüme, araştırma, yerleşme, devam ettirme ve çöküş evreleri dönemlerine ayrılmakta ve her evrede bireyler farklı roller üstlenmektedir (Elitok, 2019: 25). Super, ilk çalışmalarında meslek, mesleki hareketlilik, psikometri alanlarına yönelerek, Buehler'in gelişim konusundaki eserlerini incelemiş ve eserlerinde bunları bütünleştirme yoluna gitmiştir. Super meslek seçimini bir açınım süreci olarak görmekte, zamana

bağlı bir süreç olarak görmemektedir. Super, meslek danışmanlığı testlerinin kullanımını ile ilgili olarak uygulamalardan elde ettiği bulguları, yazdığı “Appraising Vocational Fitness By Means of Psychological Test” adlı eserde toplamıştır (Kuzgun, 2014: 166-167).

Donald Super’ın “yaşam boyu, yaşam alanı” kuramı en çok bilenen gelişimsel yaklaşımdır. Super, kuramında var olan gelişimsel ve kariyer kuramlarını genişletme çabasında olmuştur. Super, kariyer gelişimi gibi karmaşık bir süreci daha iyi anlamak ve açıklamak için farklı disiplinlerden (psikoloji ve sosyoloji vb.) yararlanılması gerektiğini ifade etmiş ve bu doğrultuda farklı kuramcılarının çalışmalarının sentezlenmesi yolunu seçmiştir. Bu nedenle, kendinden önce ve kendi döneminde ortaya atılan kariyer kuramlarını analiz etmiş; gördüğü eksiklikleri tespit ederek, bu kuramlara katkı sağlamıştır. Yaşam boyu yaşam alanı kuramı Super, tarafından geliştirilerek ortaya konan varsayımlara dayanmaktadır. Bu varsayımlar şunları kapsamaktadır: Bireylerin kişilik özellikleri ve benlikleri farklılık gösterir; bireyler sahip olduğu kişilik özellikleri ile çok sayıda mesleği yapabilme becerisine sahiptir; belirli meslekler farklı özelliklere sahip bireylerin çalışabilmesi için esnek yapıdadır (Niles ve Bowsbey, 2013: 48).

Super, kuramında yaşam boyu ve yaşam alanı olmak üzere iki kavram üzerinde yoğunlaşmıştır. Yaşam boyu ile kariyer gelişiminin yaşam boyu devam ettiği vurgulanırken; yaşam alanı ile bireyin çalışma ve özel yaşamındaki rolleri vurgulanmaktadır. Bu kurama göre, bireyler yaşamları boyunca işlerinden veya aldıkları eğitimden vazgeçebilir, isteklerine göre yeni bir alana yönelebilmektedir. Burada bireyin amacı, kendi benliğine uygun, kendini en iyi şekilde ifade edebileceği ve kendisiyle örtüşen mesleği bulmaktır. Yaşam boyu yaşam alanı yaklaşımında bu süreç değerlendirilmektedir. Super, bu detayları daha iyi anlatabilmek ve somutlaştırabilmek için Yaşam-Kariyer Gökkuşuğu Diyagramını kullanmıştır (Çaykuş, 2021: 99-101).

Yaşam boyu, bireyin yaşamının sonuna kadar devam eden bir süreç olup; büyüme, araştırma, yerleşme, sürdürme ve çöküntü evresi olarak adlandırılan beş evreden oluşmaktadır. Yaşam boyu yaşam alanı yaklaşımına göre bireyler bu evreleri sırasıyla tamamlayarak bir diğer kariyer gelişim dönemine geçmektedir. Yaşam Boyu Yaşam Alanı kuramı, zaman içinde bireyin gelişimsel bakımdan uygun kariyer müdahaleleri aracılığıyla kariyer gelişimini kolaylaştıracağı düşüncesine dayanmakta; bireyin çevresi ve kendi öğrendikleri ile bir benlik kavramı geliştirdiğini savunmakta ve bunun sonucunda benlik özellikleri ile uyumlu olarak bireyin bir mesleğe yöneldiğini varsaymaktadır (Niles ve Bowlsbey, 2013: 49).

Supper (1957), bireyin yaşamındaki evreleri beş evreye ayırarak incelemiştir. Bunların ilk olanı “Gelişim” evresi olup; bireyin ana rahmine düştüğü andan 14 yaşına kadarki geçen süreyi kapsamaktadır. Bu evreden sonra, 14 ve 24 yaş aralığını içine alan “Keşif” evresi gelmektedir. Keşif evresi bireyin ilgi ve yeteneklerinin farkına vardığı zaman aralığıdır. Daha sonra 45 yaşına kadar devam eden “Kuruluş” evresi, bu evreden 64 yaşına kadar da “Koruma” evresi gelmektedir. En son evre de bireyin “Çekilme” evresi olarak adlandırılmaktadır. Super, bu evreleri belirli yaş aralıklarıyla belirlemesine rağmen, burada bir kesinlik olmadığını belirterek kuramın esnekliğini de ifade etmiştir. Diğer bir ifade ile bireylerin bu dönemlere giriş ve bu dönemlerden çıkış yaşları değişebilmektedir (Ünsal, 2014: 317-318). Aşağıda kısaca bu evrelerin açıklamalarına yer verilecektir:

- **Gelişim Evresi:** 4-13 yaş aralığındaki çocukları kapsayan bu evrede çocuklar ilgi ve yeteneklerinin farkına varmakta ve benlik oluşumları başlamaktadır. Çocuklar merak duygusu ve hayal güçlerini kullanarak çevrelerini keşfetmekte ve bazı mesleklerle kendilerini anlamlandırma durumunda olmaktadır (Niles ve Bowlsbey, 2013: 51-52).

Birey gelişim evresinde aile ve okul ortamındaki rol modelleri izleyerek benliğini geliştirmeye başlamaktadır. Evrenin ilk döneminde ihtiyaç ve hayaller belirgin olmakta; sosyal aktivitelere katılım ve kişinin kendini test

etmesi yoluyla ilgiler ve kapasiteler geliştirilmeye çalışılmaktadır. Bu evre kendi içinde “Fantezi”, “İlgi”, “Kapasite” olmak üzere üç kısma ayrılmaktadır (Ünsal, 2014: 319).

- **Keşif Evresi:** Keşif evresi 14-24 yaş aralığını kapsamakta olup, bu süre içinde bireyler meslekler hakkında yetenekleri, ilgileri ve önceliklerine göre bilgiler toplamakta; bu verileri billurlaştırma, belirleme ve uygulama aşamalarından geçirerek, verecekleri mesleki kararı netleştirmektedir. Keşif döneminde olan bireyler, bireysel özellikler ve meslekler arasında ilişki kurma çabasıdadır. İlgi, yetenekleri, değerleri gibi pek çok konuda kendi özellikleri hakkında araştırma yapmaktadırlar. Birey bu süre içerisinde daha çok ilgisini çeken etkinliklere yönelmekte; bu etkinliklerdeki başarı düzeyini de gözlemlemektedir. Bu sayede meslek seçimini daha belirgin hale getirmekte ve o mesleği tercihe yönelim göstermektedir (Eryılmaz ve Mutlu, 2017: 231). Super, çalışmalarını genellikle keşif evresine yoğunlaştırmış olup, özellikle lise ve yüksekokul öğrencilerinin mesleki seçimleri üzerinde durmuş ve öğrencilerin karar verme durumlarını inceleyerek kariyer olgunluğu kavramını ortaya atmıştır (Kuzgun, 2014: 171-172).

Mesleki tercihleri belirleme süreci, meslekler arasından seçim yapabilme becerisini gerektirmektedir. Kişinin bilgi, beceri ve eğitimi bu seçimin yapılmasını bazen kolaylaştırmakta bazen de zorlaştırmaktadır. Seçimden bağımsız olarak uygulama, bireyin seçtiği alana doğru eylemde bulunmasını gerektirmektedir (Niles ve Bowsbey, 2013: 51).

- **Yerleşme Evresi:** 25 yaşına gelmiş bireyler artık çalıştıkları yerlerde başarılı olmak isterler. Bu evrede artık bireyler seçtiği meslekte kalıp deneyim ve tecrübe kazanarak kendini geliştirmek düşüncesindedir. 25-45 yaş aralığını içine alan bu dönem, bireyin işiyle ilgili zirveye ulaşmak istediği zamandır. Bu dönemin ilk zamanlarında birey için deneme yanılma dönemi olabilir. Alınan eğitimin iyi olduğu ve bilinçli yapılan meslek seçimlerinde bu deneme-yanılma süreci yaşanmayabilir (Ünsal, 2014:331). Bireyin bu evrede kurum kültürünü değerlendirerek, sahip olduğu beceri, bilgi ve

yeteneklerinin işiyle uyumlu olup olmadığını, mesleğinde başarılı olması bakımından saptaması gerekmektedir. Eğer birey açısından seçtiği meslek uygun değilse, kısa sürede tekrar seçim yapmalı ve yaptığı seçimde keşfetme evresinin billurlaştırma, belirlenme ve uygulanma aşamalarını kullanarak mesleğini netleştirmelidir (Niles ve Bowlsbey, 2013:51-52).

- **Sürdürme Evresi:** Birey bu dönem içerisinde yaptığı işten doyum sağlamaya başlar ve kendi performans ve üretkenliği bakımından en üst konuma gelir. Artık birey için önemli olan geldiği konumu korumaktır. Bu nedenle birey kendini geliştirmek için çaba sarfetmekte ve yeni kariyer gelişimleriyle karşı karşıya kalmaktadır. Bu kariyer gelişimleri kendi içinde koruma, güncelleme ve yenilik olarak üç alt kısma ayrılmaktadır (Çaykuş, 106: 2021).

Sürdürme döneminde bireylerin kendilerine aşağıda belirtilen soruları sormaları önerilmektedir: Halen yapmakta olduğum iş birkaç yıl daha devam edecek mi? Otomasyon ve bilgisayarlaşma işimi nasıl etkileyecek? Benimle aynı tip işlerde çalışan insanları kaygılandıran konular nelerdir? Benimle aynı tip işlerde çalışan insanlar bu tür problemleri nasıl çözmeye çalışmaktadır? (Sharf, 2017: 256). Bu tür sorular, bireyin sürdürme döneminde etkili ve hızlı şekilde karar vermesine yardımcı olabilmektedir.

- **Geri Çekilme/Çöküş Evresi:** Çekilme ve çöküş evresinde zihinsel ve fiziksel aktivitelerde azalma durumu gözlemlenmektedir. Zaman içinde özellikle fiziksel güç isteyen işlerde birey için sıkıntılar ortaya çıkmakta ve birey uzun çalışma saatlerine uyum sağlayamamaktadır. Zihinsel olarak da bireyler bu evrede hafıza problemleri yaşamakta ve yeni yaşanan olayları hatırlamakta zorluk çekmektedir. Bu evre de kendi içinde “Azaltma”, “Emeklilik Planı” ve “Emeklilik Yaşı” olarak üç alt evreye ayrılmaktadır (Ünsal, 2014: 339). Geri çekilme dönemindeki bireyler, iş yerlerinde daha az sorumluluk alarak, çalışma yaşamlarında daha az aktif olmaktadır. Birey için artık çalışan rolü önemini kaybetmeye başlamakta, birey kendisi için emeklilik planları yapmaya hazırlanmaktadır (Çaykuş, 106: 2021).

Yaşam boyu yaşam alanı kuramında Super, bireyin benlik kavramının gelişim gösterebilmesi ve kariyer tercihi kararının bireyde oluşabilmesi için her evredeki kariyer gelişim görevlerinin yerine getirilmesinin önemli olduğunu ifade etmektedir. Her evredeki kariyer gelişim görevini yerine getiren birey, ileride karşılaşacağı kariyer sorunlarıyla daha kolay mücadele edebilecek ve bu sorunlara çözüm getirebilecektir (Eryılmaz ve Mutlu, 2017: 232).

Yaşam alanı yaklaşımında Super, kariyer gelişimi sürecinde yaşamdaki rollerinde önemine değinmiştir. Bireyler yaşamları süresince birden fazla role sahip olabilmektedir. Çoğunlukla bireyler yaşamları süresince ev, toplum, okul ve iş ortamında olmak üzere toplam dokuz önemli role sahip olmaktadır. Bu roller: Çalışan, Eş, Ev İşleri, Ebeveyn, Okul, Emekli, Boş zaman, Vatandaş ve Öğrenci rollerinden oluşmaktadır. Bu rollerin bazıları yaşamın erken dönemlerinde ortaya çıkarken, bazıları da ilerleyen dönemlerde görülmektedir. Genellikle her rol bir alanda oynanırken, bir rolün birden fazla alanda da oynanması olasıdır. Yaşam rollerinin eş zamanlı kombinasyonu yaşam stilini ortaya çıkarırken; bu rollerin ardışık kombinasyonu yaşam alanı ve yaşam döngülerini ortaya çıkarmaktadır (Siyez, 2012: 188-189).

Bireyin yaşam rollerine etkili katılımı kolay görünmemektedir. Bireyin farklı rollerinin istekleri çatıştığında, birey önceliği bu isteklerden birine vermek zorundadır. Bazen hangi role öncelik verileceği kolay olmakla birlikte; bazen bu durum birey açısından oldukça zordur. Bu nedenle yaşam rollerinin birbiriyle olan ilişkileri aşırı, zayıf, destekleyici, tamamlayıcı ve telafi edici olabilmektedir. Kariyer danışmanlığındaki danışanların çoğu, değişen yaşam rolleri ve bu rollerin istekleri ile başa çıkmak için yardım talebinde bulunmaktadır. Tam bu noktada Super, sadece bir yaşam rolüne bağlı kalan kuram ve kariyer müdahalelerini yeterli bulmamakta; danışanın tüm yaşamını içine alan (çalışma, sosyal, aile vb.) kariyer müdahaleleri ve kuramlarını önermektedir (Niles ve Bowlsbey, 2013: 54).

2.10.2.2. Gottfredson'un Daraltma ve Uzlaşma Kuramları

Çocukluk ve ergenlik dönemlerinin kariyer seçimi üzerindeki etkilerini inceleyen Gottfredson (1981) tarafından ortaya atılan ve geliştirilen Kariyer Daraltma ve Uzlaşma Kuramı, bireyin kendi benliği ve çevresi ile etkileşime girmesi sonucunda kariyer seçimlerinin ortaya çıktığını savunmaktadır. Kişilik ve çevrenin etkisi altında olan birey değişmekte, gelişmekte ve bunun sonucunda kendisi için bir harita oluşturmaktadır. Bilişsel kabiliyeti genişleyen çocuğun, bilgisi arttıkça sahip olduğu haritası da genişleme gösterecektir. Bu noktada hedefe ulaşılabilirlik açısından bireyin bu haritada daraltma yapması gerekecektir. Bu noktada Gottfredson, çocukluğumuzda bazı meslekleri seçtiğimizi, fakat bilişsel gelişimimiz ilerledikçe seçimlerimizi kendi kriterlerimize göre daralttığımızı ve kendimize uygun ve ulaşılabilirlik bakımından zor olmayanları belirleyerek daraltma yaptığımızı ifade etmektedir (Ulaş Kılıç, 2021: 21).

Gottfredson, gençler üzerine odaklanan çok sayıda kuram olduğunun altını çizerek, çocukların büyüme döneminde gözlenen ilgi, merak, yetenek ve mesleki seçimlerle ilgili faktörlerin çocuk üzerindeki etkilerini merak etmiş ve bunları gözlemek istediğini ifade etmiştir. Kuramın amacı, büyüme çağındaki çocukların cinsiyet vb. nedenlerden dolayı meslek seçiminde kendilerine koydukları sınırları esneterek seçim alanını genişletmelerine yardımcı olmaktır. Ayrıca, Gottfredson günümüzde gençlerin 20. Yüzyılın başlarına kıyasla, seçim alternatiflerinin artmasına rağmen, daha fazla sorumluluk almaları gerektiğine inanmaktadır (Ünsal, 2014: 279-280). Gottfredson, kariyer hedeflerinin gelişimi ile ilgili dört varsayımda bulunmaktadır (Siyez, 2012: 200):

- Kariyer gelişim süreci çocuklukta başlar.
- Kariyer hedefleri, kişinin benlik kavramını ortaya koyma girişimleridir.

- Kariyer memnuniyeti/iş doyumunu, kişinin kariyerinin benlik algısı ile ne kadar tutarlı olduğuna bağlıdır.

- Bireyler, kariyer seçim sürecinde kullanacakları bazı mesleki kalıp yargıları (bir işte çalışanların kişilik özellikleri, ne iş yaptıkları, nasıl bir yaşam sürdükleri, çalışma koşulları ve ödüller ile ilgili) geliştirirler.

Gottfredson, kariyer seçimini bireyin kendini sosyal yapı içinde bir yere yerleştirme ve koyma çabası olarak ele almaktadır. Gottfredson'a göre kişinin benliğine dair algıları ve düşünceleri kararlarını etkilemekte ve birey bu doğrultuda tercihte bulunmaktadır. Fakat, bu kararlar her zaman doğru, gerçekçi ve güvenilir olmamaktadır. Bu süreçte birey üzerinde etki bırakan faktörler devreye girmektedir (Kuzgun, 2014: 201).

Gottfredson'un uzlaşma ve daraltma kavramları, ulaşılabilirlik ve elde edilebilirlik kavramlarıyla bağlantılıdır. Daraltma kavramı gençlerin kendileri için uygun olmayan, seçeneklerin ortadan kaldırıldığı kısımdır. Daraltma kavramını uzlaşma kavramı takip etmektedir. Birey, uzlaşma ile kendisinin ulaşabileceği ve yapabileceği seçenekleri belirleyip, diğer seçenekleri elemektedir. Bireyler bu kavramda belirtildiği gibi, sadece mesleklerle ilgili seçimler yapmakla (daraltma) kalmayıp; aynı zamanda kültürel, sosyal yapı, işgücü beklentisi ve cinsiyet gibi dış çevre (uzlaşma) şartlarıyla da mücadele içinde olmaktadır (Sharf, 2017: 189).

2.10.3. Öğrenme Kuramları

Bu bölümdeki kuramlar incelendiğinde, sosyal olay, yaşam ve koşullarının kariyer seçimleri üzerinde önemli bir etkisinin olduğu savunulmakta; genetik özelliklerin yanında çevre şartlarının da kariyer seçiminde belirleyici olduğu ifade edilmektedir. Birey yaşamındaki yanlış inanç, hatalı, eksik bilgi ve deneyimler kuramların odak noktasını oluşturmaktadır.

Öğrenme kuramları, kariyer kararı verme ve kariyer gelişiminde, öğrenme yaşantı ve deneyimleri üzerinde durmaktadır. Bu başlık altında (i)

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, (ii) Sosyal Öğrenme Kuramı ve (iii) Planlanmış Öğrenme Kuramı üzerinde durulmuştur.

2.10.3.1. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, 1994 yılında Lent, Brown ve Hackett tarafından yetkinlik üzerine yapılan çalışmalar sonucunda ortaya çıkarılmıştır. Temelleri Bandura'nın Sosyal Öğrenme Kuramından alan kuram, bireylerin ilgilerinin nasıl ortaya çıktığını ve zaman içinde nasıl geliştiğini, kariyer kararlarını verirken hangi faktörlerin etkili olduğunu ve bireylerin performans düzeylerinin verdikleri kariyer kararından nasıl etkilendiğini açıklamayı hedeflemektedir (Ulaş Kılıç, 2021: 25). Bu kuram, daha önceki kariyer kuramcıları tarafından ortaya atılan kariyer kuramlarını birleştirerek, kariyer ve meslek seçimlerinde yapılacak tercihler hakkında bireylere yardımcı olmaya çalışmaktadır. Kuramın ortaya çıkışı, insan davranışları ve çevrenin birbirinden bağımsız olmadığı; aksine birbirini karşılıklı olarak etkilediği düşüncesine dayanmaktadır (Brown ve Lent, 2013: 117-119).

Bireylerin zaman içinde ve değişen çevre koşullarında, davranışlarının nasıl değiştiği ve gelişim gösterdiği önemlidir. İnsanlar ve çevreleri daima aynı kalan bir yapıda değildir. Sürekli değişen yaşam koşulları, bireylerin kendilerini sürekli olarak yenilemelerini ve güncellemelerini gerekli kılmaktadır. Kariyer danışma süreci açısından bakıldığında bu durum üzerinde durulması gereken önemli bir husustur (Özyürek, 2012: 237).

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramının diğer kuramlarla birçok özelliğinin bulunmasına karşın, Bandura ve Krumboltz'un yaklaşımlarından yola çıkarak, daha çok bireyin kontrolündeki bilişsel faktörlere ve motivasyon ile ilgili süreçlere verdiği büyük önem ile diğer kuramlardan ayrılmaktadır. Sosyal bilişsel kariyer kuramı, öğrenme tecrübelerinin kariyerle ilgili verilen kararlarda etkili olduğunu ileri sürmekte olup; kuramın temel kavramları, özyeterlilik, kişisel hedefler ve sonuç beklentileridir. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, akademik ve kariyer ile olan ilgilerin gelişimi, ilgi alanları ile

seçimler arasında ne oranda tutarlılık olduğuna, bireylerin eğitim ve kariyerleriyle ilgili çalışmalarında ulaştıkları performans seviyeleri üzerine odaklanmaktadır (Erol ve Özdemir, 2019: 59-60).

2.10.3.2. Sosyal Öğrenme Kuramı

Sosyal Öğrenme Kuramı, mevcut mesleki gelişim kuramlarının bir araya getirilerek bütünleştirilmesi sonucunda ortaya çıkmıştır. Bu kuram iki kısımdan oluşmakta olup; birinci kısımda meslek seçiminin kaynağını, ikinci kısımda ise meslek seçimi ile ilgili ortaya çıkan sorunlar karşısında danışmanların neler yapacaklarını ele almaktadır. Kuram belli başlı iki öğrenme yöntemine dayanmaktadır. Bunlardan ilki, koşullu veya vasıtalı öğrenme, ikincisi ise çağrışıma dayalı öğrenme yaşantıları yöntemidir. Sosyal Öğrenme Kuramı, bireylerin hangi sebeple mesleklere ya da eğitim programlarına yöneldiklerini ve hayatlarının belli dönemlerinde hangi maksatla meslek değişikliğine gittiklerini açıklamaya çalışmaktadır (Kuzgun, 2014: 203-204).

Krumboltz, Sosyal Öğrenme Kuramında dört temel unsur belirleyerek (genetik özellikler, görev yönelimli beceriler, öğrenme tecrübeleri ve çevresel koşullar) aşağıdaki sorulara yanıt bulmaya çalışmıştır:

- Bireyler seçtikleri meslekleri hangi amaçla seçmektedir?
- Bireyler niçin üniversitede bir bölümü değil de diğer bölümü seçmektedir?
- Bireyler, niçin bir üniversiteyi değil de diğer üniversiteyi seçmektedir? (Erol ve Özdemir, 2019: 59).

Sosyal Öğrenme Kuramı, öğrenmenin deneyimlerle ve gözlemlerle gerçekleştiğini savunmaktadır. Bu kuramda, bireyin sorunlu ve belirsiz alanlarının tespit edilmesi çok önemlidir. Belirli tutum, davranışlara ve inançlara sahip olan bireylerin, kariyer kararı vermeleri sırasında bu bireylere yönelik danışmanlık stratejilerinin geliştirmesi oldukça önem arz etmektedir. Burada danışmanın rolü, ifade edilen değer, inanç ve tutumlara göre alternatif

yollar ortaya çıkarmak ve bu doğrultuda bilgilendirme yaparak bir eylem planı hazırlamaktır (Zunker, 2006: 40).

2.10.3.3. Planlanmış Öğrenme Kuramı

Bu kuram Krumboltz'un (1996) Kariyer Danışmanlığında Öğrenme Kuramından yola çıkarak geliştirilmiştir. Bu kuramda, bireylerin yaşamları süresince hangi amaçla farklı yolları takip ettikleri açıklanmaya çalışılmıştır. Krumboltz (2009), 18 yaşına gelen bir bireyin kariyer kararı belirlemeye çalışmasının anlamsız olduğunu ifade ederek, kararın zaman içerisinde öğrenme yoluyla alınması gerektiğini vurgulamıştır. Krumboltz (2009) bireylerin seçim davranışlarında bazı faktörlerin etkisinden bahsetmiş ve bu faktörleri birey ve çevre kaynaklı olarak sıralamıştır. Bunlar:

- Kalıtım, birey kaynaklı faktörler,
- Bireyin kendi ve çevresini gözlemlemesi sonucunda elde ettiği deneyimler,
- Aile ve arkadaş çevresinden kaynaklı öğrenme ve davranışlar,
- Okuldaki eğitimden elde edilen öğrenme ve davranışlar,
- Dünya'daki eşitsizliğe yol açan düzenlemeler (Ulaş Kılıç, 2021: 30).

Krumboltz (2009), bireyler açısından plan yapmanın kendilerini mutlu ettiği sürece önemli olduğunu; ancak birey, plan yapma için hazır olmadığında bunun birey açısından yanlış olduğunu savunmaktadır. Bu bakımdan bireylerin çok erken yaşlarda koyacakları hedefler kendilerini mutlu etmekten uzak görünmektedir (Alabucak Cinalioğlu, 2021: 187).

2.10.4. Post-Modern Kariyer Kuramları

Post Modern Kuramları 21. Yüzyılda ortaya çıkmaya başlamış ve danışanın 20.yüzyılın kuramlarında olduğu gibi pasif değil, aktif durumda olduğu kuramlardır. Bu bölümde post-modern kuramlardan (i) Kariyer Yapılandırma Kuramı, (ii) Kaos Kuramı, (iii) Kariyer Yelkenlisi Modeli, (iv)

Brott'un Hikayelendirme Yaklaşımı, (v) Sistemler Kuramı ve (vi) Umut Odaklı Kariyer yaklaşımları ele alınmıştır.

2.10.4.1. Kariyer Yapılandırma Kuramı

Kariyer Yapılandırma Kuramı, bireylerin kariyerlerinde neyi, nasıl ve neden inşa ettiklerini açıklamaya çalışarak, Holland'ın mesleki kişilik tiplerini, Super'ın Yaşam Boyu Yaşam Alanı Kuramını ve Adler'in Bireysel Psikoloji Yaklaşımını sentezlemiş ve kariyer gelişim sürecini kavramsallaştırmıştır. Bu kuram çerçevesinde mesleki kişilik, bireyin değişmez nitelik ve özelliklerini sürekli olarak yansıtmamaktadır. Her ne kadar, bir iş yerinde çalışan bireylerin sahip oldukları mesleki kişilik özellikleri onların diğer kişi ve gruplardan ayırt edilmesine olanak sağlasa da, aynı mesleki kişilik tipi içinde yer alan bireylerin, birbirlerinden çok farklı özellikler taşıdığı da bilinen bir gerçektir. Bu açıklamalardan yola çıkarak, kuram kişilik özellikleri ile mesleki özellikleri karşılaştırmak yerine, belirli mesleki özellikleri taşıyan iş çevrelerinde, bireylerin ne gibi mesleki özellikler sergileyeceklerine odaklanmaktadır (Çoğadar ve Özdemir, 2021: 203).

Kariyer Yapılandırma Kuramı, kariyer seçimine ve davranışına önem vererek bunlar üzerine odaklanan ve bu amaç doğrultusunda materyaller sunan bir kuramdır. Bu kuramda, bireyin kariyer seçiminde hikayesi üzerinde durulmaktadır. Bu sayede danışanların hikayeleri dinlenilmekte ve onların yaşam biçimleri öğrenilmeye çalışılmaktadır. Özellikle kendine uygun kariyer kararı almak isteyen bireyin, hikayesinin dinlenilmesi ve yaşam stiline belirlenmesi sonucunda, hem bireyler kendi ilgileri ve yeteneklerine göre çalışma alanları bulacak hem de karşılaşacağı kariyer sorunları ile daha bilinçli bir şekilde mücadele edebilecektir (Ulaş Kılıç, 2021: 33).

İnsanlar yaşamları süresince çalıştıkları yere uyum sağlayarak kariyer davranışı geliştirmeye başlarlar. Kariyer yapılandırma kuramında, bireylerin kariyerlerini mesleki ve profesyonel yaşantılarına bir anlam vererek yapılandırıldığı öne sürülmektedir. Kariyer yapılandırma kuramını kullanan

bir kariyer danışmanı, bireyin değerlendirme puanları yerine daha çok kişisel öykülerine yer vermektedir. Değerlendirme puanları “sahip olma psikolojisi” üzerine odaklanırken, kişisel öyküler “kullanma psikolojisi” üzerine odaklanmaktadır (Niles ve Bowlsbey 2013: 107).

Bireyler kariyerleriyle ilgili tutum ve davranışlarını gözlemleyerek ve onlara anlam vererek kariyerlerini yapılandırmaya çalışmaktadır. Kariyer yapılandırma kuramı, bireyin kariyeri, yaşam hikayesi ve öyküsünü geliştirerek seçim yapmasını kapsamaktadır. Kariyer, test ve envanterlerden; aile, çevre ve işverenin değerlendirmesinden çok fazlasıdır. Kariyer yapılandırma yaşamın tamamını kapsar ve bu süreçte devamlı bir gelişim ve yapılandırma vardır (Sharf, 2017: 317).

2.10.4.2. Kaos Kuramı

Meslekler ve çalışma yaşamı, zamana ve günün şartlarına göre değişim gösteren dinamik yapıya sahiptir. Bu nedenle, kariyer danışmanlığında kullanılan kuramların günümüzde bireylerin kariyer gelişimi konularında ihtiyaçlarını karşıladığını söylemek pek mümkün değildir. Bu bakımdan bazı kariyer psikolojik danışmanları bu eksikliği gidermek için yeni kuram arayışına girmişlerdir. Daha çok karmaşıklık ve bilinmezlik üzerine arayışlara giren kuramcılar, bireyleri bu açıdan inceleyen kuramlar geliştirmişlerdir. Kuramcılar, bireyin kariyer kararı almasında çok sayıda faktörün birbirlerini etkilediklerini görmüşler ve bireyin kariyerini sürdürürken dahi beceri ve yeteneklerinin değiştiğini fark etmişlerdir. Bu noktada bu karmaşıklıkları, bilinmezlikleri ve planlanmamış olayları araştırmak için Kaos Kuramını önermişlerdir (Türkmen, 2014: 257).

Kaos Kuramı, bireylerin kariyer gelişimlerinin karmaşık, belirsiz doğasını daha iyi anlamak için geliştirilmiştir. Kuram, bireyleri bir sistem olarak görmekte, bu sistemi oluşturan bireylerin benzer özellikler gösteren, karmaşık, doğrusal olmayan, benzersiz yapıda olan açık sistemlerden oluştuğunu varsaymaktadır. Kaos Kuramına göre bireyler, çevresiyle ve diğer sistemlerle etkileşime giren ve bu etkileşimden yaşamları ve kariyer

gelişimleri etkilenen açık sistemlerdir. Bireyin sürekli etkileşimde olduğu çevresel sistemlerin ilgileri, kişilik özelliklerini, değerleri ve beklentileri üzerinde doğrudan etkisi olup; bireyin kariyerini değiştirmekte ve yön vermektedir (Bozgeyikli, 2022: 230).

Kaos Kuramı, Pryor ve Bright (2003) tarafından geliştirilmiştir. Kuramın temel varsayımı bireylerin karmaşık, kaotik ve benzersiz yapıda olmalarıdır. Dolayısıyla bireyler kariyer kararı verirken de bu karmaşıklığı yaşamaktadır. Buradan hareketle, kariyerlerin Kaos Kuramındaki amaç, bireylerin yaşamlarındaki karmaşıklıkları azaltarak, kariyer gelişimlerinde yaşanan değişim ve belirsizlikleri en aza indirmektir (Ulaş Kılıç, 2021: 238). Pryor ve Bright'a (2011) göre bireylerin kariyer gelişimini etkileyen faktörlerin çokluğu ve karmaşıklığı, kariyer davranışı ve farkındalığı üzerinde etkili olan bir faktörün aynı zamanda diğer faktörü etkilemesi sonucuyla açıklanmaktadır. Bu nedenle, kariyer gelişimlerinin planlanmamış çok sayıda olaydan etkilendiği düşünüldüğünde, kariyer gelişimlerinin yordanmasında sabit değişkenler yerine kariyer örüntülerine odaklanmanın daha akıllıca olduğu düşünülmektedir (Niles ve Bowsbey, 2013: 118).

Kaos Kuramı, kariyer seçme durumunda olan bireyin, karşılaştığı belirsizlikler ve düzensizlikler karşısında net bir hedef belirleyemeyip, ilerleyen süreçte karşılaştığı değişimlerin geçiş evresi olarak tanımlanmaktadır. Kaos, sabit ve değişmeyen bir durum olmayıp; bireyin yaşamındaki içsel ve dışsal faktörlerin birbirini etkilemesi sonucunda kariyer durumlarda görülen değişimdir. Bailyn (1993) Kaos Kuramıyla ilgili üç temel prensip belirlemiştir. Bunlar: Bireyin yükümlülüklerinin ve zaman kullanımının tekrar değerlendirilmesi, sosyal, çalışma ve toplumsal hayat sınırlarının gözden geçirilerek değiştirilmesi, kullanımda olan kariyer kuram ve varsayımlarının test edilerek yeniden düzenlenmesidir (Türkmen, 2014: 257).

Kaos Kuramı, kariyer kararı verme sürecinin ihmal edilen yönlerine vurgu yaparak, kariyer kararı verme sürecinin farklı açılardan

yorumlanmasını ve ele alınmasını sağlamış ve bu açıdan kariyer alanına katkı sağlamıştır. Geleneksel kuramlardan farklı olarak Kaos Kuramı, sınırlı bilgi, bilinmezlik ve öngörülemezlik ve şans gibi faktörlerin değişken ve sürekli değişen yapısına uygun olarak, bireylerin karar verme aşamasında bu faktörleri dikkate alarak uygun yaklaşımlar sunmaktadır. Kaos Kuramı açısından kariyer bilgisi, yalnızca kariyer kararı vermede bir bileşen durumundadır. Bireyler, Kaos Kuramı sayesinde mevcut olumsuzluklarını ve kaygılarını (kariyer bakımından) pozitif belirsizliğe taşıyarak azaltmakta ve yeni fırsatların karşısına çıkacağı ve kariyerlerinin olumlu yönde değişeceği düşüncesiyle hareket etmektedirler (Özaydın ve Siyez, 2023: 42-43).

2.10.4.3. Kariyer Yelkenlisi Modeli

Kariyer Yelkenlisi Modeli (KYM) Korkut-Owen ve arkadaşları tarafından 2010 yılında geliştirilmeye başlanmıştır. KYM, bireylerin meslek seçimini etkileyen sosyal, ekonomik, politik ve bireysel faktörlerin yanı sıra şans faktörünü de içine alarak geliştirilmeye çalışılmıştır. Model, önce bireyin kendini tanıması ve keşfetmesi; bunun ardından da önüne çıkan fırsatları değerlendirip, kariyer hedefini belirlemesi sürecine dayanmaktadır. Kariyer yelkenlisi modeli metaforik olarak kendine bir rota çizip, bu rotada ilerlemeye çalışan bir yelkenliye benzetilmektedir (Korkut Owen ve öte., 2021: 18). Buna göre, bireyin belirlemiş olduğu kariyer hedefi gideceği limanı; onu limana götürecek olan yelkenlinin gövdesi bireysel özelliklerini, yelkenlilerden biri sosyal çevreyi, diğeri ise sistemle ilgili özellikleri temsil etmektedir. Burada şans faktörü ise; yelkenliyi başlangıç noktasından farklı rotalara ya da limana götürecek olan rüzgar, dalga gibi faktördür. Bu model dört faktör üzerine kurulmuş (bireysel etmenler, sosyal etmenler, sistemle ilgili etmenler ve şans) olup; birey bu etmenlerin birbiriyle etkileşime girmesi sayesinde kendi hikayesini oluşturarak belirlediği kariyer hedefine (liman) ulaşmaktadır (Doğan Laçın ve Yeşilyaprak, 2018: 186).

Modelde dört boyutun yanında, bu dört boyutun etkileşimleri de bireyin karar verme süreçlerini etkilemesi bakımından dikkate alınmaktadır. Kariyer

danışmanlığının kendini keşfetme ve tanıma, kariyer hedefi belirleme ve bu hedef doğrultusunda kariyer planı yapma ve eğitim ve iş olanaklarını keşfetme biçimindeki tüm boyutları bu modelde gösterilmektedir (Demirtaş-Zorbaz ve öte., 2020: 2103).

2.10.4.4. Brott'un Hikayeleştirme Kuramı

Hikaye Kuramı, kariyer gelişimlerinde bireylerin kişisel denetimine vurgu yapan postmodern yaklaşımların bir örneğini temsil etmektedir. Daha açık şekilde ifade etmek gerekirse, danışan bireyin anlattığı hayat hikayesindeki örüntülerin anlaşılması ve bireyin bu konuda kendini yeterli düzeyde ifade etmesi vurgulanmaktadır (Niles ve Bowsbey,2013: 112).

Brott (2001) tarafından geliştirilen “Hikayeleştirme Kuramı” danışanların gelecekte “kendileri olma” yolunda kendilerini keşfetme ve tanımaları yoluyla öykülerini oluşturma sürecidir. Bu kuramda danışanların kendi yaşamlarının uzmanı olduğu düşüncesi varsayılarak, hayat hikayelerini, kendilerini ve yaşadıkları çevreyi tanımlayarak en iyi kendilerinin oluşturacağı düşünülmektedir (Korkut Owen ve Niles, 2016: 280-281). Özellikle bireyler bu kuramda kariyerleriyle ilgili varsayımlardan yola çıkarak küçük hikayeler oluşturabilir, kendini keşfederek güçlü ve zayıf yanlarının farkına varabilir ve bu sayede yaşamındaki boşlukları doldurarak kariyerine yön verebilir. Özetle ifade etmek gerekirse, Hikayeleştirme Kuramında bireyler, kendi hayatlarının başrol oyuncusu olarak hayatlarının bütünü içindeki küçük kesitleri görebilmekte, bunlara yön verebilmek için bu kesitlere yoğunlaşmakta ve değiştirmesi gereken noktalara odaklanarak kariyer adımlarına yön verebilmektedir. Bireyler, Hikayeleştirme Kuramı ile kariyer psikolojik danışmanlığı sürecinde daha aktif rol oynamakta, topladığı bilgilerle kendini hayat hikayesini anlatarak kendilerine yardım etme sürecini yönetmektedirler (Ulaş Kılıç, 2022: 32-33).

Hikayeleştirme Kuramı iç içe geçmiş üç aşamadan meydana gelmektedir. Bunlar sırasıyla: bireyin danışmanıyla birlikte hikaye yapısını oluşturması (co-construction), oluşturulan hikayenin parçalara ayrılarak

gözden geçirilmesi ve kontrolünün sağlanması (de-construction), gözden geçirilen hikayenin yeniden oluşturulmasıdır (construction). Bu aşamalardan bahsedecek olursak; birinci aşamada danışman bireyin hayat hikayesini dinleyerek süreci başlatmaktadır. Başından sonuna kadar hayat hikayesini anlatan bireye ait önemli noktalar danışman tarafından not edildikten sonra buradaki önemli sözcükler anlaşılmalı ve yorumlanmaya çalışılmaktadır. II. aşamada ise hikayedeki anlatılanlar arasında temalar ve örüntüler danışman tarafından tanımlanmaktadır. Son aşamada danışanın temalar ve örüntüler hakkında konuşması istenir. Buradaki amaç bu örüntü ve temaların geliştirilmesi ya da azaltılmasıdır (Brott, 2001: 306). Yukarıdaki açıklamalardan sonra Hikayelerndirme Kuramının danışanların yaşam hikayelerini anlattıkları psikodrama ve oyun terapisine benzediğini söyleyebiliriz.

2.10.4.5. Sistemler Kuramı

Sistemler Kuramı, bireyin kariyer gelişiminde etkili olan içsel ve dışsal faktörleri ve değişkenleri zaman bağlamında ele alarak, bunlar arasında karşılıklı etkileşim olduğunu ve etkileşim sonucunda kariyer gelişiminin dinamik bir yapıya dönüştüğünü savunmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, kuram ile ilgili birey davranışlarının doğrusal olarak değerlendirilemeyeceği, bilginin tek bir yoldan öğretilmeyeceği ve öğrenmenin bireyin yaşam tecrübelerine göre şekilleneceği, bir kuramın tüm bireyleri açıklamada yetersiz kalacağı ve bireylerin kendi kuramlarını oluşturacaklarını ifade edebiliriz (Siyez, 2022: 192-193).

Sistemler Kuramı oluşturulurken Bronfenbrenner'in ekolojik yaklaşımından destek alınarak, bireysel, sosyal ve çevresel-toplumsal sistem kavramları kurama dahil edilmiştir. Bireysel sistemler yaş, kişilik, cinsiyet, değerler, kişilik, inanç, kapasite ve etnik kimlik gibi değerlerden oluşuyorken; sosyal sistemler aile, arkadaşlar, eğitim kurumları, medya ve toplumdaki diğer gruplardan oluşmaktadır. Son olarak çevresel-toplumsal sistemlere baktığımızda bunlarında küreselleşme, iş dünyası, coğrafi şartlar, sosyo-

ekonomik düzey ve benzeri öğelerden oluştuğu görülmektedir (Korkut-Owen ve Niles, 2016: 286-287). Sistem Kuramını anlamının temel koşulu her sistemin açık bir sistem olduğunu kabul etmektir. Açık sistemlerin özelliği dışarıdan etkilenebilir oluşları ve aynı zamanda sınırlarının dışında olan sistemleri de etkiliyor oluşlarıdır (Patton & McMahon, 2006: 154).

Sistemler Kuramında yapılandırmacı dünya görüşü ile uyumlu içerik ve süreç etkileri olmak üzere iki ana bileşen bulunmaktadır. İçerik etkileri bireylere özgü kişisel özellikleri ve nitelikleri içine alan, bireylerin devamlı etkileşim içinde oldukları insanlar, kurumlar, toplum ve çevre gibi kariyerin bütünsel doğasını içine almaktadır. Süreç etkileri ise karşılıklı etkileşimi, zaman içinde yaşanan değişimleri dikkate alarak, bireyin kariyer gelişiminin dinamik doğasına işaret etmektedir (McMahon ve Patton, 2004).

2.10.4.6. Umut Odaklı Kariyer Kuramı

Umut Odaklı Kariyer Danışması Modeli Bandura'nın (2006) Sosyal Öğrenme Kuramı, Synder'in (2002) Umut Kuramı ve Hall'in (2004) Çok Yönlü Kariyer Kuramı'nın birleşiminden meydana gelmektedir. Bandura'nın (2006) bireylerin kariyer seçimi yapma ve bu seçimleri hayatlarında uygulama kapasitesine sahip olduklarına dikkat çektiği açıklamaları, bu model üzerinde etkili olmuştur. Bireyler, kendilerini değerlendirmeleri sonucunda kariyer hedefleri belirlemekte (eyleme yönelik umut) ve bu hedef doğrultusunda planlamalar yapmaktadır. Birey tarafından bu planların uygulamaya konularak belli periyotlarla amaca ulaşma noktasında değerlendirilmesi Umut Odaklı Kariyer Danışma Kuramında yer almaktadır (Ulaş, 2019: 133).

Bu kuramda, bireylerin kariyer gelişimlerine yönelik öz farkındalıklarını ve mesleklere ilişkin farkındalıklarını etkileyen yedi tutum ve davranış belirlenmiştir. Bunlar: Umut, kendini ortaya koyma, benlik netliği, öngörü, hedef belirleme ve planlama, uygulama ve uyarlamadır (Niles ve öte., 2014: 2). Geleneksel kuramlardan farklı olarak kariyer belirleme sürecinde yetkinin bireyde olduğuna vurgu yapılmaktadır. En önemli değerlerin başarı ve

özgürlük olduğu ve psikolojik başarının ise en önemli başarı kriteri olduğu modelde ifade edilmektedir. Bu doğrultuda, iş memnuniyeti ve psikolojik bağlılığın işe yönelik tutumlar arasında yer aldığı görülmektedir (Ulaş, 2019:133).

Özetle ifade etmek gerekirse, Umut Odaklı Kariyer Kuramında bireylerin kariyer gelişim süreci bağlamında, yüksek öz farkındalık, mesleki farkındalık, esneklik, öngörü ve çevrelerindeki değışen şartlara göre uyum becerileri geliştirmeleri desteklenmekte ve proaktif olmalarına yardımcı olunmaktadır. Bu kuramda aynı zamanda değışen koşullarda bireylerin karşılaştıkları zor durumlarda eksik olan yeterlilikleri tekrar gözden geçirilerek üzerlerinde çalışma yapılmasına odaklanılmaktadır. Bu sayede belirlemiş oldukları planlarına uyum sağlamaları ve aynı zamanda bu doğrultuda ilerleme fırsatı bularak, kariyer hedeflerini gerçekleştirmeye yönelik etkili kararlar almalarına yardımcı olunmaktadır (Konuk, 2020: 25-26).

Anlaşıldığı üzere kariyer ile ilgili birçok kavram bulunmakta ve bu kavramlar farklı bilim insanları tarafından farklı biçimlerde kavramsallaştırılmaktadır. Devam eden bölümde ise araştırmanın bir diğer kısmı olan kariyer merkezlerinin Dünya'daki ve Türkiye'deki tarihsel gelişim ve dönüşümüne yer verilmiştir.



3. BÖLÜM

DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE KARIYER MERKEZLERİNİN GELİŞİMİ

Bu bölümde kariyer merkezlerinin ortaya çıkışı, gelişimi ve başlangıcından günümüze kadar geçen sürede, yıllara göre geçirdiği dönüşüm tarihsel olarak açıklanmıştır. Bu amaç doğrultusunda ABD ve Avrupa'daki bazı ülkelerin kariyer merkezlerinin tarihsel bakımdan gelişim süreci ele alınmış ve daha sonra Türkiye'deki kariyer merkezlerinin tarihsel gelişim süreci ayrıntılı olarak incelenmiştir.

3.1. Amerika Birleşik Devletleri'nde Kariyer Merkezleri

On dokuzuncu yüzyılın sonları ve yirminci yüzyılın başlarında tarıma dayalı ekonomiden, sanayi devriminin etkisiyle sanayiye dayalı ekonomiye kademeli olarak geçmeye başlayan Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) bireylerin değişen yaşam koşulları ve ihtiyaçlarına bağlı olarak ilk mesleki rehberlik hizmetleri ortaya çıkmaya başlamıştır. Mesleki rehberlik hizmetlerinin ortaya çıkması ve giderek yaygınlaşmasındaki önemli bir faktör, kendilerine yeni fırsatlar ve iş olanakları arayan bir kesimin göç hareketine neden olmalarıdır. ABD'de mesleki rehberlik alanında tarihsel açıdan dört önemli nokta tanımlanmıştır. Bunlar: iş bölümü, teknolojinin gelişmesi ve büyümesi, mesleki eğitimin uzantısı ve demokrasinin gelişim sürecidir (Herr, 2001: 197-199).

ABD'deki mesleki rehberlik çalışmalarının başlangıcı 1900'lü yılların başına kadar gitmekte ve bu çalışmalar aynı zamanda kariyer merkezi hizmetlerinin başlangıcı sayılmaktadır. Endüstri devrimiyle birlikte benzeri görülmemiş şekilde değişime uğrayan sosyo-ekonomik yapı, kentsel alanlarda da reform hareketlerini ortaya çıkarmıştır. Bu değişiklikler,

beraberinde kırsaldan kentsel alanlara doğru büyük göçe neden olmuş ve çok sayıda okulun terk edilmesini de beraberinde getirmiştir. Bu yıllarda genellikle yerleşim yerlerinde konumlanmış olan kariyer merkezleri, göçmenlere ve diğer bireylere mesleki rehberlik başta olmak üzere çeşitli sosyal hizmetler sunmuştur. Parsons (1909) tarafından öncülüğü yapılan kariyer rehberlik ve danışmanlık hizmetleri meslek, iş, eğitim, mali yardım, kariyer planlaması ve istihdam becerileri gibi konularda danışanlara destek hizmetlerinde bulunmuşlardır (Garis ve öte., 2012: 6). Yaşanan bu gelişmeler eğitim hizmetlerinde mesleki rehberlik hizmetlerinin verilmeye başlanmasıyla sonuçlanmış ve bu doğrultuda 1913 yılında Ulusal Mesleki Rehberlik Derneği (NVGA) kurularak, ilgili yayın ve çalışmalara hız verilmiştir. Bu sayede, eğitim alanında gelişim hizmetlerine destek verilmek istenmesi “Rehberlik” alanının ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır (Yeşilyaprak, 2012: 19).

Parsons’un ilk meslek ofisini kurmasının ardından kısa süre içinde meslek rehberliği alanında hareketlenme yaşanmış ve bir çok yerde meslek ofislerinin kuruluşu hızlanmıştır. Eli Weaver adlı bir eğitimci New York okullarında rehberlik hizmetlerini uygulamaya koyan kişi olmuş ve onun bu girişiminden sonra meslek rehberliği diğer şehirlerdeki okullarda da uygulanmaya başlanmıştır. Bu gelişmeleri takip eden aylarda meslek rehberliği alanında ilk konferans, 1910 yılında Boston’da Frank Parsons adına yapılmıştır. Bu aşamadan sonra mesleki rehberlik programları, okul rehberliği ile ayrılmaz bir hale gelip, kısa sürede tüm ülkeye yayılmıştır (Kuzgun, 2014: 4).

Tarihte bilinen ilk kariyer merkezi 1913 yılında Northwestern Üniversitesi’nde kurulmuştur. Kurulan bu ilk kariyer merkezi özellik-faktör kuramını kullanarak, bireylerin özellikleriyle mesleklerin özelliklerini karşılaştırmış ve buna bağlı eşleştirmeler yapmıştır. Bu tarihten sonra kariyer merkezleri farklı üniversitelerde kurulup hizmet vermeye başlamış; kademeli olarak yıllara göre sayılarında artış gözlenmiştir (Boğazlıyan ve Avşaroğlu,

2022: 376-377). Yine 1900'lü yılların başında, ABD'de yaklaşık 200 kadar iş bulma kurumu olmakla birlikte; öğrenci sayılarında görülen artışla, kurumların yetersiz kalması durumu ortaya çıkmış ve bu gelişmenin sonucunda mezun olan öğrencilerin işe yerleştirilmesini sağlamak amacıyla işe yerleştirme ofisleri kurulmuştur. Örneğin, Yale Üniversitesi 1919 yılında öğrenci ve mezunlara mesleki rehberlik hizmeti sağlamak maksadıyla işe yerleştirme ofisi kurmuştur (Niles ve Bowsbey, 2013: 415).

ABD'de kariyer danışmanlık hizmetlerinin ilk aşaması (1890-1919), sayısı giderek artan kentsel ve endüstriyel bir toplum için işe yerleştirme hizmet ve faaliyetlerinden oluşmuştur. İkinci aşamada (1920-1939) ilk ve ortaokullarda rehberlik hizmeti uygulanmaya başlanmış ve eğitim rehberliği odak noktası haline gelmiştir. Üçüncü aşamada (1940-1959), kolej ve üniversitelerde rehberlik hizmeti yaygınlaşmaya başlamıştır. Kariyer hizmetlerinin dördüncü aşamasına gelindiğinde (1960-1979) bireysel danışmanlık faaliyetlerinde çok büyük artışlar yaşanmış ve danışmanlık hizmetlerinin odak noktasını bireyler oluşturmuş ve örgütsel kariyer yönetimi bu dönemde ortaya çıkmaya başlamıştır. Kariyer danışmanlığının beşinci aşaması (1980-1989) yılları arasında kapsamaktadır. Bu dönemin özelliğini, endüstri çağından bilgi çağına geçiş oluşturmaktadır. Son aşama olan altıncı aşama (1990'dan başlayarak), gelişen teknoloji ve değişen demografik özelliklere bağlı olarak çalışma yaşamının karmaşık bir hal aldığı, kariyer danışmanlığının çok kültürlü ve farklı bireylere uygulandığı bir zaman aralığı olmuştur (Pope, 2000: 195).

ABD'de, 1940'lara kadar rehberlik hizmetlerinin iki temel işlevi bulunmaktadır. Bunlar, yöneltme ve uyum olmak üzere iki kısma ayrılmaktadır. Yöneltme, bireyin uygun meslek ve kariyer seçeneklerine yönlendirilmesi olarak tanımlanırken, uyum ise bireyin seçtiği mesleğe ve çevre şartlarına uyumu olarak tanımlanmaktadır. Bu yıllarda rehberlik hizmetleri psikoloji alanıyla ilişkilendirilerek, bireysel farklılıkların ölçülmesine ve sonuçlandırılmasına odaklanmaktadır. 1942 yılında Carl

Rogers'in "Danışma ve Psikoterapi" adlı kitabını yayımlaması ile rehberlik alanına ek olarak psikolojik danışma süreç ve uygulamaları başlamış kabul edilmektedir. 1951 yılında Ginzberg ve arkadaşları, meslek seçiminin sadece bireyleri ve meslekleri eşleştirmek değil; aynı zamanda bu sürecin gelişim ve oluşum süreci olarak ele alınması gerektiğine vurgu yapmışlardır. Aynı yıllarda kariyer üzerine çalışmalarda bulunan Donald Super, 1957 yılında yayımladığı "Kariyer Psikolojisi (The Psychology of Careers)" kitabında, meslek seçiminin bir anda verilen bir karar olmadığını, yaşam boyu devam edecek bir süreç olarak algılanması gerektiğini ifade eden bakış açısını getirmiştir (Yeşilyaprak, 2012: 19-20).

ABD'de kariyer gelişimi konusunda önemli olan gelişmelerden bir diğeri de Donald E. Super'ın, kariyer gelişimi ile ilgili detaylı çalışmalarından birisi olan Kariyer Örüntüsü (Career Pattern) çalışmasını yapmasıdır. Buna ilave olarak Super, kariyer gelişimine çoklu disiplinlerle yaklaşmayı uygun bulmuş; bundan dolayı sosyoloji ve ekonomi disiplinlerinden destek almıştır. Aynı zamanda 1940 ve 1950'li yıllarda kariyer gelişimi ile ilgili bazı mesleki örgütlerin ortaya çıktığı görülmektedir. Bunların içinde en önemli olanı Amerikan Psikoloji Derneği (American Psychology Association, APA)'dir. Derneğin kurulmasından sonra bu birim, kariyer gelişim müdahaleleri ile ilgilenen psikologlar için uygulama birimi haline gelmiştir (Niles ve Bowlsbey, 2013: 22-23).

ABD'de, 1940 ve 1960 yılları arasındaki dönemde, öğrencilere kariyer danışmanlığı hizmeti vermenin öneminde, büyüyen devlet ekonomisi ve uzay çalışmaları nedeniyle artış görülmüştür. Bu iki ayrı etkenden dolayı, 1950'lerde verilen kariyer danışmanlığı hizmetlerine bakıldığında, işe yerleştirme ve kariyer planlamasının ayrı iki hizmet olarak farklı ofislerde verildiği görülmektedir. 1960'lı yıllarda ise bu durum devam etmemiş, iki hizmet birleştirilerek tek çatı altında verilmeye başlanmıştır. 1970'li yıllara gelindiğinde çalışma yaşamında istihdam olanakları azalmış, bu değişimden üniversitelerin yerleştirme merkezleri de etkilenmiştir. Değişen koşullar

öğrenciye bakışı değiştirmiş, öğrencinin kariyer gelişimi ve kariyer planlaması önem kazanmaya başlamıştır. Bu yeni anlayış 1980’li yıllar boyunca geçerliliğini korumuş ve öğrencilere uygulanmıştır (Gülmez ve Okur, 2021: 141).

Geniş bir bakış açısını yansıtan bu değişim, kariyer hizmetlerini işe yerleştirmenin çok ötesine taşıyarak, öğrenci ve mezunların kariyer planlaması yapmasına yardımcı olan bir anlayışa dönüştürmüştür. Böylece üniversite öğrenimi gören öğrenciler sadece işe yerleştirme hizmeti almayı; kariyer yönlendirmelerinin ve planlamalarının yapıldığı hizmetlerden yararlanmaya başlamışlardır.

1966 yılında John Holland “Mesleki Seçimin Psikolojisi (Psychology of Vocational Choice)” adlı kuramını tanıtarak, danışmanlık esnasında uygulanan testlerin ve benimsenen politika ve uygulamaların azınlık gruplarına karşı dezavantajlı bir durum oluşturduğunu savunmuş ve çıkardığı kitap ile kendi kuramının tanıtımını yapmıştır. Bu tartışmalar devam ederken, yeni testlerin tüm bireyleri kapsayacak şekilde geliştirilmesi ve bireylerin eğitim koşullarını göz önüne alarak değerlendirmelerin yapılması gerektiği sonucuna varılmıştır. Bu doğrultuda, tüm okullarda rehberlik ve danışmanlık merkezlerinin kurulması gerektiği sonucuna varılmış ve rehberlik programları müfredata eklenmiştir. Böylece 1970’li yıllardan sonra mesleki rehberlik yerine kariyer rehberliği kavramı kullanılmaya başlanmıştır (Yeşilyaprak, 2012: 20).

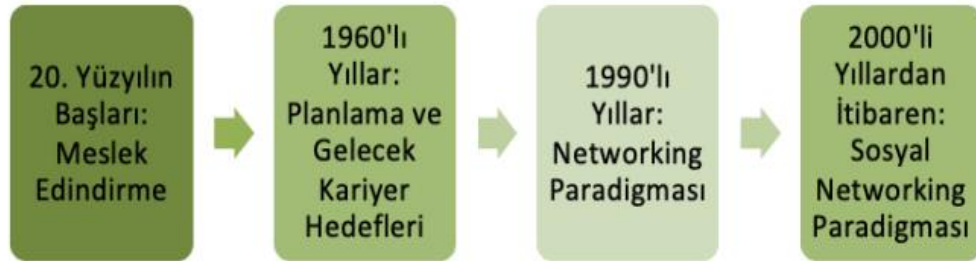
1960’lı yıllarda kariyer konusunda ilerleme sağlandıkça çok sayıda kuram ortaya çıkmış, buna bağlı olarak da kariyer değerlendirme araçlarının sayılarında da artış yaşanmıştır. Yaşanan bu gelişme ve ilerlemelerle eş zamanlı olarak hem lise hem de yükseköğretim kurumlarında bilgisayar destekli kariyer rehberliği hizmeti verilmesinde bilgi işlem sistemlerinin kullanımı yaygınlaşmıştır (Niles ve Bowsbey, 2013: 23).

1970’li yıllarda ekonomik büyümenin yavaşlaması sonucunda işgücü piyasasında istihdam olanaklarında azalma gözlemlenmiş ve bu durum

üniversitelerin kariyer merkezlerini de etkilemiştir. Yaşanan bu gelişmeler “öğrenciye ebeveynlik etme” anlayışı yerine; “öğrenciyi geliştirme ve kariyer planlama” anlayışına bırakmıştır. Kısaca ifade etmek gerekirse, kariyer merkezlerinin öğrenciyi bir işe yerleştirme fonksiyonu ortadan kalkmış; yerine işe yerleştirmenin kariyer planlamanın bir sonucu olarak ele alınması düşüncesi hakim olmaya başlamıştır (Gülmez, 2021: 141). Aynı zamanda, bu yıllarda kariyer gelişimi ve müdahaleleri konusunda öğrencilere yardımcı olmak için kariyer eğitimleri federal öncelik olarak belirlenmiştir (Niles ve Bowsbey, 2013: 23).

1980’li yıllarda ABD’de kariyer danışmanlık hizmetleri daha çok azınlık ve kadınların ihtiyaç ve gereksinimlerine yoğunlaşmıştır. 1990’lı yıllarda internet üzerinden iş arayanlara kariyer danışmanlığı oluşturulmuş ve kariyer danışmanlığı için etik standartlar belirlenmiştir (Çivilidağ ve Durmaz, 2021: 24-25).

Şekil 4: Dünyada Kariyer Merkezlerinin Tarihsel Paradigma Değişimi



Kaynak: Boğazlıyan ve Avşaroğlu, 2022: 378.

Yukarıdaki şekil incelendiğinde kariyer merkezlerinin 1940’lı ve 1950’li yıllarda öğrencilere mezuniyetlerinden sonra meslek edindirmek veya meslek seçmek maksadıyla hizmet verdiği görülmektedir. 1960’lı ve 1980’li yıllarda kariyer merkezlerinin odak noktasını planlama yaklaşımının oluşturduğu görülmektedir. Bu doğrultuda, öğrencilere kariyer planları oluşturulması ve iş arama becerilerinin öğretilmesi hedeflenmiştir. 1990’lı yıllarla birlikte ortaya çıkan “ağ yaklaşımı” kavramı ile iş dünyası ve öğrencilerin bir araya getirilmesi amaçlanmış ve bu doğrultuda kariyer günleri ve kariyer fuarlarının

düzenlenmesi sağlanmıştır. 2000’li yıllara gelindiğinde “ağ yaklaşımı” yerini “sosyal ağ yaklaşımına” bırakmıştır. Sosyal ağ yaklaşımı sosyal medya üzerinden çok sayıda bireyin ve firmanın etkileşime geçmesiyle oluşmaktadır.

Zaman içinde kariyer merkezleri, yerleşim yerleri gibi topluluk ortamlarından kolejlere, üniversitelere ve liselere, daha az sıklıkla iş organizasyonlarına veya devlet ve sosyal hizmet ajanslarına kadar taşınmıştır. Bu merkezler, işe yerleştirme ofislerinden kariyer geliştirme sürecini ön plana alan ve daha kapsamlı hizmetler sunan ofislere dönüşmüştür. Eğitim hizmetlerinin verildiği ortamlarda, kariyer merkezleri kariyer danışmanları tarafından öğrencilerin ve mezunların kariyer sorunlarının çözüme kavuşturulduğu ve kariyer kararlarının verilmesine destek sağlandığı birimler haline gelmiştir. ABD’deki kapsamlı kariyer merkezleri genellikle aşağıdaki temel hizmetleri ve programları sunmaktadır:

- Kariyer Danışmanlığı,
- Bireysel ve Grup Kariyer Danışmanlığı,
- Değerlendirme ve Bilgisayar Destekli Rehberlik Hizmetleri,
- E-Portföy Sistemleri,
- Kariyer Bilgileri Sağlama ve Ağ Oluşturma Hizmetleri,
- Kariyer Planlama Dersleri,
- Kariyer Eğitimi Sosyal Yardım ve Programlama,
- Web Tabanlı ve Yerinde Hizmetler,
- Deneyimsel Eğitim Hizmetleri,
- Kariyer ve İstihdam Fuarları,
- Yarı Zamanlı Çalışma Hizmetleri,

- İş Arama ve Özgeçmiş Hazırlama Eğitimleri (Garis ve öte., 2012: 7-8).

ABD’de kariyer merkezlerine yönelik yapılan bir araştırmada, merkez çalışanlarına, merkezlere daha çok hangi amaçla başvuru yapıldığına dair soru yöneltildiğinde; merkez çalışanları tarafından, başvuruda bulunan öğrencilerin %65’inin iş arama odaklı hizmet aldıklarını ve iş arama becerilerini geliştirmek amacıyla kariyer merkezlerine başvuruda buldukları tespit edilmiştir. Bunun yanında öğrencilerin %19’unun işverenlerle iletişim kurmak amacıyla; %16’sının ise mezuniyetlerinden sonra iş bulma amacıyla merkezlere başvuruda buldukları saptanmıştır (Özden, 2015: 153).

Görüldüğü üzere ABD’de kariyer merkezlerinin tarihi yirminci yüzyılın başlarına kadar ilerlemektedir. Avrupa’da ise kariyer merkezleri daha yakın tarihte kendine yer bulmaya başlamıştır. Yukarıdaki açıklamalar dikkate alındığında, kariyer merkezlerinin temellerinin ABD’de atıldığını söylemek mümkündür.

3.2. Avrupa’da Kariyer Merkezleri

Avrupa ülkelerinde öğrencilere mesleki bilgi verme hizmetleri genellikle okulların dışında ve bazı ülkelerde çalışma bakanlığına bağlı iş kurumları tarafından verilmektedir. Bu kuruluşlar başlangıçta iş bulma amacıyla rehberlik hizmetlerine ağırlık verirken zaman içerisinde, eğitim örgütleri ve okullarda faaliyetlerini genişletmişlerdir. Bu kuruluşlarda çalışan kariyer danışmanları okullarda faaliyetlerde bulunup, öğrencilere iş ve eğitim olanakları hakkında bilgilendirmelerde bulunmuşlardır (Kuzgun, 2014: 8-9).

Avrupa ülkelerindeki mesleki rehberlik hizmetleri iki önemli aşamadan geçerek gelişim göstermiştir. Bu bağlamda ilk olarak 1 Mayıs 1963 tarihinde ortak bir mesleki eğitim politikasının uygulamaya konması için genel ilkeler belirlenerek bir taslak hazırlanmıştır. Burada önemli iki noktaya vurgu yapılmıştır. Bunlar, (i) gençlere ve yetişkinlere psikolojik danışmanlık ve

rehberlik hizmetleri verilmesi için sürekli olarak yeni düzenlemelerin yapılarak uygulamaya geçirilmesi ve (ii) oluşturulan sistemin meslek seçme ve mesleki eğitimde kullanılmasıdır. İkinci olarak ise 6 Kasım 1990 tarihinde okuldan iş yaşamına geçişi kolaylaştırmak için sosyal taraflarla ilişki kurmak üzerinde fikir birliğine varılmıştır. Bu fikir birliği temelde; (i) okul başarısızlığının önüne geçilmesi için okul devamsızlığının rehberlik hizmetleriyle önlenmesi, (ii) eğitim planlamasının arz ve talep dengesi dikkate alınarak yapılması ve (iii) okul ile sanayi ve firmalar arasında bağlantının kurulmasında rehberlik hizmetlerinin güçlendirici etkisini geliştirmeye odaklanılmasıdır (Kuzgun, 2014: 8-10).

Başta batılı ülkeler olmak üzere, dünya genelinde kariyer merkezlerinin gelişimi incelendiğinde, son 40-50 yıl içinde merkezlerin daha görünür olduğu ve merkezi bir yere geldikleri görülmektedir. Özellikle 1970’li yıllarla birlikte ekonomideki düzensizlik ve kötü gidiş, istihdam oranlarını etkilemiş ve üniversitelerden mezun olan çok sayıda birey iş arayışına girmiştir. Artan rekabet sonucunda sadece üniversite mezunu olmak yeterli görülmemiş, bireylerin kendini pek çok konuda geliştirmesi ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bu nedenle kariyer merkezlerine olan talep artmış, işe yerleştirme gibi hizmetlerin verildiği kariyer merkezlerinde, işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda hizmet vermeye başlanmıştır (McGrath, 2002: 70).

Bu bağlamda Avrupa ülkelerinin görüşüne giren politika alanlarından biri de kariyer rehberliğidir. Avrupa Birliğine üye devletlerde bu durum kendi başına bir politika alanı olarak değil, daha geniş politika alanlarının, özellikle eğitim, öğretim ve istihdamın bir yönü olarak görülme eğiliminden dolayıdır. Üye devletler içinde, ana girişimlerin çoğu eğitim politikası çerçevesinde olmuştur. Geniş anlamda, AB’de kariyer rehberliği müdahaleleri üç döneme ayrılmaktadır. Birincisi 1992’den önceki dönemdir. İkincisi, 1992’de Maastricht Antlaşması, Avrupa Birliği’nin isim değişikliği ve tek Avrupa pazarının tamamlanması ile başlayan dönemdir. Üçüncü dönem ise 2000 yılında Lizbon gündemi olarak adlandırılan, on yıl içinde AB’yi dünyanın “en

dinamik ve rekabetçi bilgiye dayalı ekonomisi” ne ulaştırılması amacının hedeflendiği dönemdir (Watts ve öte., 2010: 91-92).

Diğer yandan Lüksemburg’da 1997 yılında yapılan Avrupa Konseyi toplantısının ardından, meslek rehberliği ve danışmanlığı yeni bir boyut kazanarak, istihdam politikasının önemli bir aracı haline gelmiştir. Avrupa birliği ülkelerinde meslek rehberliği alanında PETRA ve Leonardo programlarını geliştirmiştir. Bu programlar; (i) meslek rehberliği hizmetlerinden yararlanan birey sayısının artması ve çeşitlenmiş olmasını, (ii) kamu ve özel sektör arasındaki ilişkilerin güçlenmesi ve iletişimin artmasını ve (iii) meslek rehberliği hizmetinde verilen hizmetlerin kalitesinde artış yaşanması ve uzmanlaşmanın artmasını sağlamıştır (Kuzgun, 2014: 10).

Avrupa genelindeki kariyer merkezi gelişim süreci ve aşamaları ABD’ye kıyasla daha yakın tarihe denk düşmektedir. Ancak ülkelerin ayrıca kariyer merkezi gelişim süreçlerinin incelenmesi de gerekmektedir. Bu bağlamda devam eden bölümde bazı ülkelerin kariyer gelişim süreçlerine yer verilmiştir.

3.2.1.Almanya

Almanya’da kariyer danışmanlığının kökenleri Alman İmparatorluğu dönemine kadar uzanmaktadır. Kariyer hizmetlerinin ilk olarak 1902 yılında kadınlara iş sağlama amacıyla “Alman Kadın Dernekleri Danışma Büroları”nın kurulmasıyla başladığını söylemek mümkündür. Bu gelişmeyi takiben ilerleyen yıllarda kariyer danışmanlığı hakkında aşağıdaki gelişmeler yaşanmıştır (Şahin, 2016: 91):

- Kariyer hizmetleriyle ilgili 1918 yılında ilk kapsamlı düzenleme yapılmıştır.
- Çıraklık eğitimi ve iş bulma ile ilgili 1922’de iş hukuku alanında düzenlemeler yapılmıştır.
- 1927 yılında işsizlik sigortası düzenlenmiş ve meslek danışmanlığının önemi artmıştır.

- 1949 yılında Federal Almanya Cumhuriyeti'nin kurulmasını takiben “İş Teşvik Yasası (AFG)” doğrultusunda iş bulma ve işe yerleştirme çalışmalarının kolaylaştırılmasına yönelik “Federal Çalışma Ofisleri” kurulmuştur.

- İş arayan bireylere iş bulma konusunda 1953 yılında çıkarılan yasayla Federal Çalışma Ofislerinin yapısında değişiklik yapılmıştır.

- 1927’de çıkarılan İş Bulma ve İşsizlik Sigortası Kanunu, 1969’da ekonomik gelişmelerin ve İş Teşvik Yasası’nın desteklenmesi amacıyla yeniden güncellenmiştir.

- 1998 yılında Alman İş Bulma Kurumu kariyer ve meslek danışmanlığı hakkında çok yönlü hizmet sunmaya başlayarak, alanında uzman kişilerle çok yönlü hizmet sunmaya başlamıştır.

Kariyer hizmetleriyle ilgili tarihsel gelişim özetlenecek olursa, 1922 yılında iş hukuku alanında yapılan düzenleme sonrasında kariyer gelişim hizmetlerinin önünün açıldığı söylenebilir. Bu düzenlemeyi takiben, işsizlik sigortası düzenlenmesi ve federal çalışma ofislerinin kurulumu izlemiştir. 1988 yılında Alman İş Bulma Kurumu kariyer ve meslek danışmanlığı hakkında hizmet sayısını artırarak çok yönlü hizmet sunmaya başlamıştır.

Alman rehberlik sistemi, prensip olarak tüm vatandaşlar için hayatlarının herhangi bir döneminde işi olsun ya da olmasın, eğitim ve kariyer rehberlik hizmetlerine erişimlerini sağlamaktadır. Kariyer rehberliğinin sağlanması, geleneksel olarak mesleki eğitim ve istihdam sektöründe, eğitim rehberliği ile mesleki rehberlik arasındaki ayrıma dayanmaktadır. Eğitim içerikli rehberlik ve mesleki rehberlik faaliyetleri aşağıdaki hizmetlerden oluşmaktadır (EUROGUIDANCE, 2021c):

- Okul rehberliği ve danışmanlığı,
- Eğitimle ilgili rehberlik hizmetleri,
- Okullarda psikolojik danışmanlık servisi,

- Federal İstihdam Ajansları tarafından sağlanan mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı (FEA),
- Yükseköğretimde danışmanlık hizmetleri (HE),
- İşe yerleştirme ve danışmanlık hizmetleri,
- FEA’da kariyer rehberliği,
- Belediye eğitim rehberliği,
- Yetişkin eğitim merkezleri,
- Odalarda kariyer rehberliği (örn. ticaret veya endüstri),
- Daha fazla eğitim sağlayıcıları tarafından verilen rehberlik hizmetleri.

Almanya'da eğitim, kariyer ve istihdam için rehberlik hizmetleri, Avrupa Birliği'ndeki devletler arasında yaygın olarak kabul edilen kapsamlı rehberlik tanımına dayanmaktadır. Verilen rehberlik hizmetlerinin içeriğine bakıldığında, kariyer eğitimleri ve yönelimi, yeterliliklerin değerlendirilmesi ve kendini tanıma gibi her türlü eğitimin, mesleki ve kariyer danışmanlığını içerdiği görülmektedir. Almanya genelindeki okullarda rehberlik hizmetlerinin sağlanması, on altı eyaletin tamamında genel eğitim kurumlarının yasal sorumluluğu altında olup; eğitim dönemlerinin farklı aşamalarında çeşitli rehberlik hizmetleri olarak sunulmaktadır. Bunlar; eğitim yaşamında danışmanlık ve tavsiye, öğrenme zorluklarıyla başa çıkma, psikolojik danışmanlık, okullarda psikolojik danışmanlık hizmetlerinin değerlendirilmesi ve sınıflarda kariyer eğitimleri olarak sıralanmaktadır. Okullarda rehberlik, özel eğitimli öğretmenler, sosyal hizmet uzmanları, okul psikologları ve okullar ile iş birliği içinde olan mesleki rehberlik uygulayıcıları tarafından istihdam kuruluşlarından sağlanmaktadır (Jenschke, ve öte., 2014:4-6).

Almanya’da yükseköğretimin neredeyse tüm kurumları, öğrencilere çalışma ile ilgili tüm sorular hakkında oryantasyon ve bilgi sağlayan merkezi

danışmanlık hizmeti sunmaktadır. Öğrencilerin üniversite seçmelerine yardımcı olmak, kişisel problemleriyle ilgili konularda psikolojik danışmanlık yapmak, sınav stresi ve zaman yönetimi gibi konularda eğitim vermek ve öğrencilerin sınavlara hazırlanmalarında kendilerine destek sağlamak bu hizmetler arasındadır. Ayrıca, çoğu yükseköğretim kurumu, öğrencilere düzenledikleri kariyer fuarları ve özel eğitim kursları ile istihdama geçiş aşamasında yardımcı olmakta; bunun gerçekleştirilmesinde de üniversitelerin kariyer merkezleri aktif rol almaktadırlar. Kariyer merkezleri bu amacın gerçekleştirilmesinde işverenler, ticaret odaları ile işbirliği yapmaktadır. Diğer taraftan mezunların işgücü piyasası gereksinimlerini daha iyi karşılayabilmeleri için çalışma programları ve temel yeterliliklerinin geliştirilmesinde giderek daha fazla destek sağlamaktadırlar (Jenschke ve öte., 2014: 10).

Almanya’da son zamanlarda verilen kariyer hizmetlerinin internet tabanlı uygulamalar ile desteklenerek etki alanı genişletilmektedir. Özellikle Federal İstihdam Kurumu tarafından sunulan Kariyer Gelişim Kılavuzu (*Berufsentwicklungsnavigator*) çok sayıda kariyer hizmetini bir arada sunmaktadır. Öğrencilere yönelik verilen kariyer hizmetlerinin elektronik ortamda verilmesi amacıyla Alman Rektörler Birliği ve Federal İstihdam Kurumunun ortaklaşa geliştirdiği çalışmalar bulunmaktadır. Buna ek olarak başarı seviyesi yüksek olan üniversitelerin firma sunumları, birebir yapılan mülakatlar, atölye çalışmaları ve bazı kariyer etkinliklerinin çevrimiçi ortamda verildiği görülmektedir (Gülmez, 2021: 13).

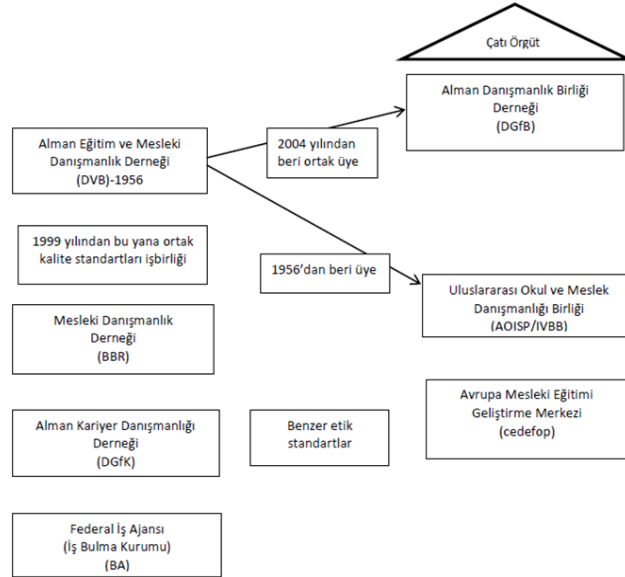
Günümüzde Almanya’da kariyer ve meslek danışmanlığı hizmetleri “Federal Çalışma Ofisleri” aracılığıyla, gençlere ve yetişkinlere belli başlı konularda hizmet vererek gerçekleştirilmektedir. Bu hizmetlerin bazıları:

- Okullarda oryantasyon hizmetleri vermek,
- Bireysel danışmanlık yapmak,
- Öğrencilere alan seçimlerinde yardımcı olmak,

- Öğrencilere mesleki konularda eğitim vererek bu konularda bilgilendirme yapmak,
- Sosyal medya ve network konusunda bilgilendirmelerde bulunmak,
- Belli konularda etkinlik düzenlemek,
- Akademik kariyer danışmanlığı yapmak,
- Öğrencilerin kendi alanlarında staj bulmalarına yardımcı olmaktır (Şahin, 2016: 92-93).

Almanya’da eğitim eyaletlere göre farklılık göstermekle birlikte, dokuz yıllık eğitimin sonunda mesleki eğitim başlamaktadır. Mesleki eğitimin uygulanmasında çıraklık eğitim sistemi önemli bir yere sahip olup; bu oran mesleki eğitim alanlarının %90’nını oluşturmaktadır. Almanya genelindeki okullarda çıraklık süresi boyunca 18 yaşın altındaki öğrenciler için haftada bir teorik eğitim uygulaması bulunmaktadır (Uçar ve Özerbaş, 2013: 244).

Şekil 5: Almanya’da Danışmanlık Hizmetlerinin Yapısı



Kaynak: Şahin, 2016: 92.

Yukarıdaki şekilde Almanya'da danışmanlık hizmetlerinin yapısı gösterilmiştir. Danışmanlık sistemlerinin farklı alanlarda benzer etik standartlar altında verildiği; bu hizmetlerin bir çatı altında belirli merkezlerde toplandığı görülmektedir.

Özetlemek gerekirse, istihdam edilebilirlik Almanya'daki kariyer hizmetlerinin ana amacı gibi görünmektedir. Rehberlik ve danışmanlık hizmetleri öğrenci ve mezunların ve bunların dışında rehberlik hizmeti alan kişilerin, istihdam edilebilirliklerini artırmalarını ve işgücü piyasasındaki iş bulma olanakları hakkında bilgi sahibi olmalarını sağlamaktadır. Aynı zamanda kariyer hizmeti Almanya ağı, Almanya'daki öğrencilere yapılan rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin kişisel sonuçlarının önemine de vurgu yapmaktadır (Tomei ve öte., 2015: 198).

3.2.2. Avusturya

Avusturya'da birbirleriyle işbirliği içinde çalışan iki yerleşik rehberlik ve danışmanlık sistemi bulunmaktadır: eğitim ve öğretim kurumları tarafından sağlanan rehberlik; danışmanlık ve istihdam yönetimi ve kariyer rehberliği alanındaki diğer kurumlar tarafından sağlanan rehberlik hizmetleri bu yerleşik sistemi oluşturmaktadır. Kariyer rehberliği sağlanmasında sosyal ortakların (Ticaret Odası, Çalışma Odası) aktif rolü, Avusturya rehberlik sisteminin önemli bir özelliğidir. Gençlerin hem okul sistemi içinde hem de dışında kariyer rehberliği için birçok seçeneği bulunmaktadır. Avusturya'da prospektif ve aktif üniversite öğrencileri için altı psikolojik danışmanlık merkezi bulunmakta olup; Kamu İstihdam Servisi Avusturya (*PES*) yetişkinler için kariyer rehberliğinde önemli bir paydaşı oluşturmaktadır. Yetişkin bireyler, Avusturya'nın dokuz federal ilinin her birinde ücretsiz eğitim rehberliği alabilme fırsatına sahiptirler. Avusturya'da gençlerin hem okul sisteminin içinde hem de dışında kariyer rehberliği hizmetlerinden yararlanabileceği çok sayıda fırsat bulunmaktadır. Okul sistemi içinde, kariyer rehberliği, okul alanına göre uyarlanmış olan Ulusal IBOBB konseptine (bilgi, *Beratung undierung für Bildung und Beruf*) göre

verilmektedir. Her okulda eğitimli ve atanmış bir kariyer rehberliği koordinatörü tarafından denetlenen mevcut destek önlemleri bulunmaktadır. Avusturya’da okullarda kariyer rehberliği üç ana bölümden oluşmaktadır. Bunlar:

- Kariyer Eğitim Dersleri (*Berufsorientierung* veya BO olarak bilinir), kariyer eğitimi öğretmenleri tarafından 12-14 yaş arası çocuklar için verilmektedir.
- Bireysel öğrenci danışmanlığı, öğrencileri karar verme süreçlerini destekleyen öğrenci danışmanları tarafından sağlanmaktadır.
- Öğrenci-işveren buluşması sağlanarak (iş yerleşimleri ve iş fuarlarına yapılan geziler) öğrencilere pratik yapma ve deneyim kazanma fırsatı verilmektedir.

Avusturya üniversitelerinde, kariyer merkezleri meslek seçimleri konusunda rehberlik hizmeti sağlamakta; öğrenciler ve mezunlar için iş bulma amacına yönelik olarak hizmet vermektedirler (EUROGUIDANCE, 2021d). Prensipten olarak, Avusturya okullarında kariyer rehberliği üç seviyeli bir modele göre düzenlenmiştir. Modelin ilk adımında, kariyer eğitimi dersleri kariyer öğretmenleri tarafından sağlanmaktadır. İkinci adımda, bireysel tavsiyeler öğrenci danışmanları tarafından sağlanmaktadır. Son adımda ise bu hizmetlerin her ikisi de özel yardım sunabilen bir okul rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmeti ile desteklenmektedir.

Avusturya’da Eğitim Bakanlığı, öğrenciler için psikolojik danışmanlık hizmeti ve oryantasyon programları sağlanmasını desteklemekte ve finanse etmektedir. Avusturya Ulusal Öğrenciler Birliği tarafından 12. sınıf öğrencilerinin yükseköğretime geçişleri öncesinde kendilerine üniversiteler hakkında bilgi verilmekte; üniversite programlarının tanıtımı detaylarıyla yapılmaktadır. Aynı zamanda bu birim tarafından öğrencilere kariyer planlama dersi verilmekte ve bu sayede üniversiteye veya çalışma yaşamına

geçmek isteyen öğrenciler için doğru yönlendirme yapılması sağlanmaktadır (OECD, 2003: 14-15).

3.2.3. Birleşik Krallık

İngiltere’de ilk kurulan kariyer merkezleri, genellikle iş arayan gençlerin işe yerleştirilmeleri üzerine odaklanmıştır. İkinci Dünya Savaşı’nın bitimini takip eden yıllarda, genç istihdamı ile ilgilenen yetkililer, merkezi hükümetin sağladığı yetkiler ile 18 yaşına kadar olan gençleri kapsayan ulusal bir “Gençlik İstihdam Servisi” kurmuşlardır. Servisin sorumluluğu yalnızca işe yerleştirme değil; aynı zamanda işsizliğin etkilerinin azaltılmasına yöneliktir. Birleşik Krallık’ta kariyer merkezlerinin üniversitelerde görülmeye başlanması, 1892 yılına kadar gitmektedir. 1950’li yılların ortalarına kadar genellikle öğrencilere danışmanlık, işe yerleştirme ve işgücü piyasası hakkında bilgi vermeye yönelik hizmetler verilmiştir. 1960’lı ve 70’li yıllara gelindiğinde kariyer danışmanlığı hizmetlerinin daha kapsamlı ve hızlı yapıldığı görülmektedir. Gelişen ekonomi ve artan mesleki seçenekler bu yıllarda gençlerin kariyer merkezlerine olan ilgisini artırmıştır. Bu gelişmelere ek olarak, kariyer hizmetlerinde kalitenin artırılması için kolejlerde ve üniversitelerde kariyer eğitimi vermeye başlanmıştır. Kariyer eğitiminin verilmesindeki amaç, öğrencilerin kariyer farkındalığının ve karar verme becerilerinin geliştirilmesine yöneliktir (Watts ve Kidd, 2000: 485-486).

İkinci önemli gelişme, sadece gençler için değil, yetişkinler için de kamu tarafından finanse edilen kariyer rehberlik hizmetlerinin ortaya çıkmasıdır. Bu amaç doğrultusunda 1966 yılında Ticaret Bakanlığı’na bağlı olarak hizmet veren mesleki rehberlik hizmeti kurulmuştur. Buna ek olarak, 1967’de Belfast’ta başlayan yetişkinler için ilk eğitim rehberlik hizmeti faaliyete geçmiş ve buna benzer on beş rehberlik hizmeti 1979 yılına kadar İngiltere’nin farklı bölgelerinde hizmet vermiştir. Bununla birlikte, 1980’lerin ve 1990’ların sonlarında, rehberlik kamu politikası gündeme gelmeye başlamıştır. İngiliz Endüstrisi Konfederasyonu (1989), kariyer eğitimi ve

rehberlik hizmetlerinin gelişmiş olmasını, ulusal ekonomik rekabet gücü için gerekli olan beceri düzeyine ulaşmanın anahtarlarından biri olduğunu savunmuştur (Watts ve Kidd, 2000: 486-487).

Rehberlik hizmeti sadece okullarda değil, aynı zamanda ileri ve yüksek öğrenimde de güçlü bir şekilde geliştirilmektedir. Burada da çekirdek öğretici sistemi olma eğiliminde olup; sadece kariyer hizmetleri değil, aynı zamanda danışmanlık hizmetleri, erişim hizmetleri, engelli öğrenciler için hizmetler de dahil olmak üzere bir dizi uzmanlık gerektiren hizmetleri içine almaktadır (Watts, 1980: 188-202). Kariyer psikolojik danışmanlığı İngiltere’de kariyer rehberliği olarak anlaşılmakta olup; temel amacı bireylerin çalışma yaşamına geçişlerini kolaylaştırmak ve bu doğrultuda onlara destek olmaktır. İngiltere’de psikolojik danışmanlık ve kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetleri birbirlerinden farklı olup; ayrı şekilde verilmektedir (Şahin ve öte., 2023: 21).

Kariyer hizmetleri Birleşik Krallık’ta halen isteğe bağlı olup; yasal bir zorunluluk gerektirmemektedir. Buna rağmen bu hizmetler hemen hemen tüm üniversitelerde verilmektedir. Ülke genelinde kariyer konusuna değer verildiğini gösteren bir durum da hükümet tarafından 2017 yılında yayımlanan Kariyer Stratejisidir. Ülke genelinde üniversite kariyer merkezleri tarafından verilen hizmetler Birleşik Krallık Parlamentosu Avam Kamarası kütüphanesinde yer alan “*Career Guidance in School, Colleges and Universities*” başlıklı raporda belirtilmiştir. Bu hizmetler; kariyer bilgisi, cv yazma, mülakat teknikleri, network oluşturma ve kariyer fuarı gibi faaliyetleri içermektedir. Aynı raporda, sosyal becerilerin öğrencilere kazandırılması için üniversiteler tarafından düzenlenen diğer etkinliklere de yer verilmiştir (Gülmez, 2021: 8).

Yüksek öğrenimde, kısmen üniversitelerin sahip olduğu göreceli özerklik nedeniyle üniversiteler tarafından sağlanan kariyer hizmetlerinde farklılıklar bulunmaktadır. Bugün çoğu üniversitede, öğrenci hizmetleriyle ilgili olarak artış gösteren; giderek daha fazla öğretim ve öğrenme stratejileriyle bağlantılı

kariyer hizmetleri mevcuttur. Üniversite performansının bir göstergesi olarak Yükseköğretime katılım oranlarında planlanan artış ve istihdam edilebilirliğe daha fazla önem verilmiş olması, kaynak tabanlı yaklaşımların geliştirilmesini ve web tabanlı kendi kendine yardım araçlarının kullanımını teşvik etmektedir. Mezunlar için özel bir kariyer hizmeti olan *Prospects*, öğrenci ve mezunlara e -posta ile ayrı ayrı teslim edilen çevrimiçi tavsiyeler sunmaktadır. Yükseköğretimde kariyer hizmetlerinin gözden geçirilmesi hem hizmet sunumuna hem de uygulayıcı eğitime daha fazla önem verilmesine neden olmuştur (Mulvey, 2006: 21-22).

3.2.4.Danimarka

Danimarka’da kariyer rehberliği ve hizmetleri son derece profesyonel ve organize şekilde yürütülmektedir. Kariyer rehberlik hizmetlerinin Danimarka’da daha çok psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetleriyle ön planda olduğu görülmektedir. 2003 yılı öncesinde OECD, Danimarka dahil olmak üzere bazı AB üyesi ülkelerin rehberlik sisteminin kalitesini ve verimliliğini artırmak üzere incelemelerde bulunmuştur (OECD, 2002). İnceleme sonucunda Danimarka rehberlik sistemi ile ilgili 22 öneri 5 başlıkta sunulmuştur. Bunlar, (i) sektöre dayalı merkezler kurarak, danışmanlık faaliyetleriyle gençlere bu merkezlerin tanıtımını yapmak, (ii) kapsamlı rehberlik merkezleri kurarak danışmanlık hizmetlerinin kalitesini artırmak, (iii) yapılan rehberlik hizmetlerinin sonuçlarını görmek ve analiz etmek için bir strateji oluşturmak, (iv) işgücü piyasası hakkında danışmanların ve danışanların daha fazla bilgi sahibi olmaları için çalışmalarda bulunmak, (v) online danışmanlık hizmetlerinin kullanımını ve kalitesini artırmaktır (Haug ve öte., 2020: 110).

Bahsi geçen bu adımlar Danimarka’da rehberlik hizmetlerinin kalitesinin artırılması amacıyla 2003 yılı reformunun gerçekleştirilmesini sağlamıştır. 2003 yılı reformuyla Danimarka’da kariyer rehberlik sisteminde kapsamlı yenilikler yapılarak uygulama hayata geçirilmiştir. 2003 yılında Danimarka’da mesleki rehberlik ve eğitimde kapsamlı reform hareketleri

olmuş; bu doğrultuda rehberlik hizmetleri okullardan kaldırılarak belediye/bölge merkezlerine kaydırılmıştır. Bu merkezler, okullar ve diğer rehberlik hizmeti veren kuruluşlarla birlikte çalışarak hareket etmektedir (Şahin ve öte., 2023:21).

Reform 25 yaşına kadar olan gençlerin, eğitim süreleri boyunca rehberlik hizmetlerinden faydalanmaları amacıyla yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda, gençlere hizmet vermek amacıyla 48 gençlik ve 7 bölgesel olmak üzere toplam 55 rehberlik merkezi kurulmuştur. Bu merkezlerde toplam 27 hizmet verilmekle birlikte, bunların çoğu eğitim kurumlarında kısmi zamanlı öğretmenler ve danışmanlar tarafından verilmektedir. Bu reformun odak noktasını hem birey hem de toplum için yararlı olması düşünülen bir eğitim ve rehberlik sisteminin kurulması ve bunun sonucunda bilinçli kariyer seçimlerinin yapılması oluşturmuştur. Bireyin beklenti ve isteklerinin yanı sıra, meslek seçimi de bu süreçte dikkate alınması gereken hedefler arasında yer almaktadır. Kapsamlı ve işlevsel bir kariyer sisteminin kurulması, bireyin geleceğe yönelik kariyer hedefi belirlemede ve iş arama kanallarını öğrenip etkin şekilde kullanmasında etkili olacaktır. Bu doğrultuda kariyer danışmanlarının niteliklerinin ve bilgi birikimlerinin artırılması öncelikler arasında yer almaktadır (Plant ve Thomsen, 2012: 3-4).

3.2.5.İtalya

İtalya'da rehberlik ve danışmanlık hizmetleri 1990'ların sonlarında üniversite hizmetleri olarak ortaya çıkmıştır. Diğer Avrupa ülkelerinde olduğu gibi kariyer merkezi hizmetlerinin ortaya çıkışı yüksek öğrenim reformuyla bağlantılı olup; aynı zamanda ulusal konularla da karakterize edilmiştir. Ulusal bir bakış açısıyla, yüksek öğrenimde rehberlik ve danışmanlık hizmetleri “bireylerin karar verme süreçlerinin gelişimini ve desteğini garanti eden” geniş bir yaşam boyu rehberlik stratejisinin bir uzantısını oluşturmaktadır. Geniş bir perspektifte, yüksek öğrenimdeki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri aşağıdaki 3 temel başlıktan oluşmaktadır (Tomei ve öte., 2015:198). Bunlardan ilki, üniversitelerden erken ayrılmayı

engelleyecek stratejiler geliştirilmesi, ikincisi yükseköğretimden mezun olan birey sayısının artırılması, ve sonuncusu mezuniyet sonrası öğrencilerin iş yaşamına geçişini kolaylaştıracak stratejilerin belirlenmesidir.

İtalya’da son 20 yıl içinde kariyer hizmetlerine yönelimde önemli gelişmeler yaşanmış olmasına rağmen, kariyer danışmanlık hizmetleri istenilen düzeyden yoksun görünmektedir. Kariyer danışmanlık hizmetleri eğitim ve uygulamalarında, ülke genelinde benzer uygulamalar görülmediğinden, tam bir standartlaşma sağlanamamıştır. Kariyer hizmetleri ve danışmanlığı öğretmen, psikolog, sosyolog ve ekonomistler tarafından verilmektedir (Şahin ve öte., 2023: 24).

İtalyan rehberlik hizmetleri, çeşitli kamu kurum ve kuruluşları ile özel rehberlik hizmeti veren kuruluşlardan sağlanmaktadır. Bu hizmetler çeşitli faaliyet ve eğitimler yoluyla farklı ortamlarda istihdam ve eğitime yönelik verilmektedir. Okullar bu süreçte (3-19 yıl) rehberlik hizmetlerinde merkezi rol oynamakta; kamu ve özel sektörle işbirliği yaparak, rehberlik hizmetlerini geliştirmeyi ve güçlendirmeyi amaç edinmektedirler. İstihdam hizmetleri kısmen bu politikaya uygun olarak, Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nın (*MLP*) yayımladığı “kariyer rehberliği için genel kılavuzlar” uyarınca yirmi bir yetkili ve bağımsız ilde uygulanmaktadır. Bu doğrultuda, bölgesel ve yerel yetkililer farklı kamu kurum ve kuruluşlarında gerçekleştirilen istihdam hizmetlerini (*PES*) ve kariyer rehberlik faaliyetlerini organize ederek yönetmekte ve yürütmektedirler. Ülke genelinde yaklaşık 800 kuruluş bu amaçla hizmet vermektedir. Bunlar: istihdam merkezleri, yerel kariyer rehberlik merkezleri ve gençlik bilgilendirme noktalarıdır (EUROGUIDANCE, 2021b).

İtalya’da kariyer hizmetleri, grup ve çevrimiçi etkinlikler de dahil olmak üzere çeşitli düzeylerde sağlanmaktadır. Diğer üniversite hizmetlerinde olduğu gibi, danışmanlık hizmeti veren personel sayısı genellikle hizmet verdikleri öğrenci grupları düşünüldüğünde sayıca yetersiz kalabilmektedir. En yaygın hizmetler, genellikle bireylerin işgücü piyasasını keşfetmelerine

yardımcı olmak ve aktif iş aramalarında desteklenmelerini sağlamaktır. CV hazırlama ve mülakat teknikleri eğitimlerine ilave olarak, girişimcilik eğitimi üzerine de faaliyetler düzenlenmekte ve bu konuda ayrıca öğrencilere eğitimler verilmektedir. Şirketler bu amaca yönelik olarak öğrencilere sektörler hakkında sunumlar yapmakta ve öğrencilerin bu konularda bilgi sahibi olmalarına yardımcı olmaktadır. Kariyer merkezleri, öğrenci-işveren buluşmasını sağlamak amacıyla, kariyer fuarlarının düzenlenmesinden sorumludur. İtalya'daki üniversiteler, işgücü arzı ve talebini daha iyi eşleştirmek için mezunların müfredatıyla ilgili veri tabanlarını oluşturmakta ve işverenlerle paylaşmaktadır; ancak işlevleri sadece yerleştirme ile sınırlı değildir. Son olarak, İtalya'daki kariyer merkezleri verdikleri hizmetlerle, öğrencilerin mezuniyet sonrası istihdam oranlarını iyileştirme, becerilerini geliştirme ve sektörlerle ve kendi alanlarıyla ilgili bilgi birikimlerini artırmaya yönelik çaba serf etmektedirler (Tomei ve öte., 2015: 199).

3.2.6.Fransa

Fransa'da kariyer merkezi hizmetleri çok çeşitli olması bakımından önem arz etmektedir. Bu hizmetler farklı hedef gruplara (öğrenciler, yetişkinler, işsizler, engelli insanlar vb.) verilmektedir. Bu hizmetlerden bazıları; mesleki rehberlik ve psikolojik danışmanlık, yetenek değerlendirme ve kariyer eğitimleridir. Fransa'da rehberlik hizmetleri hem ulusal hem de bölgesel düzeyde sunulmaktadır. Ulusal düzeyde rehberlik hizmetlerinde devlet, okul ve üniversitelerdeki öğrencilerle ilgili rehberlik politikası ile ilgilenmektedir. Bölgesel düzeyde ise diğer rehberlik hizmeti veren kurumların, eylem ve faaliyetleri, mesleki gelişimin (*conseil en évolution professionnelle*) ve önceki öğrenmenin akreditasyonu (*Validation Des Acquis d'Expression*) koordine edilmektedir (EUROGUIDANCE, 2021a).

Fransa'da online danışmanlık hizmetlerine olan ilginin giderek artması sonucunda hem ulaşım kaynaklı maliyetleri azaltmak hem de istihdam kurumları ile olan iletişimi güçlendirmek amacıyla, 2014 yılında %100 Web

Projesi uygulanmaya konulmuştur. Proje kapsamında verilen hizmetler üç kısımdan oluşmaktadır. Bunlardan ilki video konferanstır, burada iş arayan bireyler online olarak web kamerası aracılığıyla sistemi kullanmakta ve danışmanlarla görüşme yapabilmektedir. İkincisi eşzamanlı sohbetlerdir. Burada, iş arayanlar, iş arama süreciyle ilgili sormak istedikleri soruları yetkili kişilere sorabilmekte ve hızlı şekilde cevap alabilmektedir. Sonuncusu ise web bildirimidir. Burada, iş arayanların ve danışanların bir araya geldiği ortamda, iş arayanlar farklı konularda telefon görüşmesi talep edebilmektedir. Yukarıda açıklaması yapılan modüllerin tamamlama aşamasından sonra, başvuruda bulunan kişilere danışmanlar tarafından anket doldurtulmakta ve başvuruda bulunanların memnuniyet düzeyleri ölçülerek aynı zamanda modüllerin etkinliği ölçülmektedir (Can, 2017: 86).

3.2.7.Yunanistan

Yunanistan'da kariyer rehberliğinin başlangıcı 1950'li yıllara kadar gitmektedir. 1950'li yıllarda ekonomide yaşanan ani değişiklikler ve nüfusun kentlerde hızlı şekilde artması, beraberinde değişen işgücü piyasasının sorunlarına çözüm bulmak için kariyer rehberliği hizmetlerini getirmiştir. 1953 yılında eğitim ve öğretim ders müfredatına kariyer planlama dersi eklenerek, öğrencilere kariyer planlama hakkında bilgilendirme yapılmaya başlanmıştır. Aynı zamanda, Çalışma Bakanlığı aynı yıl genç işsizler için kariyer danışmanlık hizmetleri vermeye başlayarak; kariyer rehberlik hizmetlerini başlatmıştır. Fakat, kariyer planlama dersi öğrenciler üzerinde istenilen seviyede verimli olmamıştır.

Yunanistan'da 1997 yılında yapılan Eğitim Reformu Yasasıyla kariyer rehberliğinde büyük bir gelişim yaşanarak önemli bir mesafe kat edilmiştir. Bu amaç doğrultusunda, Ulusal Mesleki Rehberlik Merkezi kurulmuş; 1998 yılında ise kariyer rehberliği ve danışmanlığı programı Atina Yüksek Teknoloji Eğitim Enstitüsü'nde açılmıştır (Malikiosi-Loizos ve Ivey, 2012: 113-114). Bu yıllar, kariyer rehberliği ve danışmanlığı alanında yapılandırma ve geliştirme çalışma ve çabalarıyla geçmiş; ancak çalışmalar 2009 yılında

Yunanistan'daki ekonomik kriz nedeniyle kesintiye uğramıştır. 2010 yılında *EOPPEP* olarak bilinen Ulusal Nitelik Sertifikasyonu ve Mesleki Rehberlik Örgütü kurularak faaliyete geçirilmiştir. Rehberlik örgütünün amacı, kariyer rehberliği ve hizmetlerinin yaşam boyu devam eden bir süreç olarak milli düzeyde uygulanmasını sağlamaktır (Şahin ve öte., 2023: 24).

Günümüzde Yunanistan'daki danışmanlık hizmetleri, psikolojik danışmanlar, sosyal hizmet uzmanları ve diğer profesyoneller tarafından; yüksek öğrenim kurumlarında, eğitim bakanlığına bağlı okullarda, sağlık ve sosyal hizmet merkezlerinde ve akıl sağlığı merkezlerinde başta kariyer gelişimi olmak üzere birçok konuda halka hizmet etmektedir (Malikiosi-Loizos ve Ivey, 2012: 115).

Kariyer merkezleri öncü olarak ABD'de başlamış ve sonrasında çeşitli Avrupa ülkelerinde farklı bakış açıları ve önceliklerle geliştirilmiş kurumlar olarak tasarlanmıştır. Devam eden bölümde Türkiye'deki kariyer merkezlerinin tarihsel gelişimine yer verilmiştir.

3.3. Türkiye'de Kariyer Merkezleri

Bu başlık altında Türkiye'deki kariyer merkezlerinin kuruluşundan günümüze kadar geçirdiği dönüşüm ve bunun sonucundaki gelişmeler tarihsel olarak açıklanmıştır. Bu doğrultuda, merkezlerin tarihsel gelişim süreci CBİKO öncesi ve sonrası dönem olarak iki başlıkta ele alınmıştır.

3.3.1.CBİKO Öncesi Türkiye'de Üniversite Kariyer Merkezlerinin Tarihsel Gelişimi

Genel olarak, Türkiye'deki kariyer gelişimi ile ilgili hizmetler öncelikle Milli Eğitim Bakanlığı (örneğin, okullardaki mesleki rehberlik hizmetleri, öğrencilerin mesleki seçenekleri ve eğilimleri keşfetmeleri için çevrimiçi platformlar) ve yüksek öğrenim kurumları hakkında bilgi sahibi olmak için, yüksek öğrenim konseyi (HEC) tarafından ele alınmaktadır. Kariyer geliştirme hizmetleri resmi olarak Türkiye'deki Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından verilmektedir. Bu bakanlık uyarınca, kadınların statüsü,

iş sağlığı ve güvenliği ve sendika örgütleri gibi istihdam (ve işsizlik) ile ilgili alanlara hitap eden birkaç departman bulunmaktadır. Bu departmanlar arasında bulunan İş-Kur Genel Müdürlüğü, işgücü piyasasındaki yapısal sorunlara çözüm bulma, istihdam oranlarının artırılması, sosyal refah yardım sisteminin iyileştirilmesi, dezavantajlı nüfusun istihdam ihtiyaçlarının karşılanması gibi çok sayıda konuyu içeren kariyer gelişimi ile ilgili çok sayıda hizmete sahiptir (Korkut Owen, 2020: 3-4).

Türkiye’de üniversite kariyer merkezlerinin tarihçesi incelendiğinde, 1980 yılında ODTÜ’de hizmet vermeye başlayan “Mezunlara İş Bulma” ofisi kariyer merkezlerinin ilk örneği olarak gösterilmektedir. Daha sonra bu büro 1996 yılında ODTÜ Kariyer Planlama Merkezi adını almıştır. 2017 yılında yapılan değişlikle adı Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi olarak değiştirilerek son halini almıştır. Türkiye’de köklü kariyer merkezlerinden bir diğeri de 1997 yılında İTÜ İşletme Fakültesi’nde hizmet vermeye başlayan Kariyer Ofisi’dir. 2005 yılında bu ofis fakülte bünyesinden çıkartılıp İTÜ Rektörlüğe bağlanarak İİKM adını almış ve 2013 yılında adı İTÜ Kariyer Merkezi olarak değiştirilmiş ve son halini almıştır. 2003 yılında ise Ankara Üniversitesi’nde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Danışmanlığı Araştırma ve Uygulama Merkezi kurulmuştur. 2009 yılından itibaren öğrencilere hizmet vermeye başlayan merkezin, 2019 yılında Kariyer Planlama ve İnsan Kaynakları Uygulama ve Araştırma Merkezi (KARMER) olarak adı değiştirilmiştir. Genel itibari ile 2010 yılına kadar sayıları sınırlı olup; sadece 6 devlet üniversitesinde bulunan kariyer merkezi sayısı, bu tarihten sonra 20’ye ulaşmıştır (Pişkin ve Ersoy Kart, 2019: 279-280).

Türkiye’de kariyer danışmanlığının gelişim sürecini üç aşamada incelemek mümkündür. Bu dönüşüm noktalarından ilki 1953-1975 yılları arasındaki *başlangıç* dönemidir. Bu dönemin en önemli özelliğinin test ve araştırma merkezleri ile rehberlik ve araştırma merkezlerinin açılması olduğu söylenebilir. Bu yıllarda ilk olarak Gazi Eğitim Enstitüsü’nde “rehberlik ve danışma” dersi uygulamaya konulmuş ve 1965 yılında Ankara

Üniversitesinde ilk lisans programı ve 1966 yılında Hacettepe Üniversitesi'nde ilk lisansüstü program kurularak derslere başlanmıştır. 1970-1974 yılları arasında önce pilot okullarda uygulanmaya konmak üzere tüm lise ve dengi okullarda mesleki rehberlik hizmetlerini vermek üzere rehber öğretmen atamaları yapılmaya başlanmıştır. Daha sonra iş arayan işçilere vasıflarına uygun iş bulmalarını sağlamak amacıyla 4837 sayılı Kanun ile İş ve İşçi Bulma kurumu kurulmuştur. İş ve İşçi Bulma Kurumu; 4 Ekim 2000 tarih ve 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile kapatılmış ve yerine Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kurulmuştur.

İkinci dönem ise 1976 ile 1994 yılları arasındaki *kararsız adımlar* dönemidir. Bu yıllar arasında mesleki seçim ve tercih konularında birçok ölçek geliştirme ve uyarlama çalışmaları yapılmıştır. 1982 yılında toplanan 11. Milli Eğitim Şurasında “eğitimde rehberlik” bir uzmanlık alanı olarak belirlenerek, bu alanda çalışacak kişilere uzman unvanı verilmesine karar verilmiştir. Bu adımdan sonra meydana gelen gelişmeler ve atılan adımlara bakıldığında, 1982 yılında 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile öğretmen ve psikolojik danışman yetiştirilmesini sağlamak amacıyla lisans ve yüksek lisans programları açılmıştır. 1980'li yılların ve 90'lı yılların başlarında Türk Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Derneği kurularak, beş ilde İş ve Meslek Danışmanlığı Servisleri açılmıştır.

Son dönem ise 1995 – 2010 yılları arasındaki *gelişme/sistematik adımlar* dönemidir. Bu dönemin en önemli özelliği mesleki rehberlik ve danışmanlık alanında kitapların yazılmaya başlanması ve konuyla ilgili lisansüstü tez yazımına ağırlık verilmesidir. Bu dönemle ilgili en önemli gelişmelerden biri ise Ankara Üniversitesi'nde İnsan Kaynakları ve Kariyer Danışmanlığı Yüksek Lisans programının açılması ve bu doğrultuda İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Danışmanlığı Araştırma ve Uygulama Merkezinin hizmet vermeye başlamasıdır. Son olarak da 2013 yılında yapılan YÖK toplantısının ardından üniversite öğrencilerine iş bulma ve staj konularında ve aynı zamanda öğrencilerin kariyer planlamalarına yardımcı olmak üzere

tüm üniversitelerde kariyer uygulama ve araştırma merkezleri kurulmasına karar verilmiştir (Şahin, 2016: 93-94).

Türkiye’de devlet ve vakıf üniversiteleri sayısı gün geçtikçe artmakta ve yeni üniversitelerin kurulması desteklenmektedir. Artan üniversite sayısı ile yükseköğretimde öğrenci sayısı artmış; bu durum sonucunda öğrencilerin iş dünyasının beklenti ve isteklerine göre yetiştirilmesi gündeme gelmiştir. Öğrencilerin mezuniyet sonrası istihdamının önemli hale gelmesi, öğrencilerin piyasa koşullarından ve beklentilerinden haberdar olması ihtiyacını doğurmuştur. Bu nedenle, öğrenciler için kariyer hedefi belirleme ve kariyer planlaması önemli hale gelmiştir. Bu amaç doğrultusunda, 12 Haziran 2013 tarihinde Yükseköğretim Kurulu öncülüğünde kariyer merkezi toplantısı gerçekleştirilmiştir. Üniversite öğrencilerinin iş yaşamına hazırlanması ve yapılan staj uygulamaları bazı üniversitelerin kariyer merkezlerinden örnek alınarak paylaşılmıştır (Cevher, 2013: 164-166).

Bu toplantılarda, farklı üniversitelerin kariyer sunumları ve üniversite-sanayi iş birliğinin istihdam ve işgücü piyasaları hakkındaki çalışmaları ve bu konuda bildirimlerde bulunmaları, kariyer merkezlerinin kurulum aşamasında oldukça faydalı olmuştur. Kariyer merkezleri üniversiteler ve iş dünyası arasında bir köprü kurmayı amaç edinerek, çok sayıda hizmet ve faaliyeti öğrenci ve mezunlara sunmayı amaç edinmişlerdir. Bu hizmetlerden bazıları; bireysel ve grup kariyer danışmanlığı, kariyer fuarları ve kariyer günleri, öğrencileri işgücü piyasasına hazırlamak için verilen cv yazma, mülakat teknikleri ve iş arama becerileri eğitimleridir (Kara ve öte., 2016: 248-249).

Üniversitelerin sayısındaki artışa bağlı olarak, Türkiye’de 1990’lı yıllarla birlikte kariyer merkezi sayılarında artış yaşanmaya başlanmıştır. Fakat, yaşanan bu artışın kariyer merkezi hizmet kalitesine yansıdığını söylemek güçtür. Kariyer bilgisinin gerek ilköğretim gerek lise düzeyinde rehberlik hizmetleri kapsamında yeterli olarak öğrencilere verildiğini söylemek zordur. Üniversitelerde kariyer merkezlerinin etkinliğinin, CBİKO

koordinasyonunda yürütülmesiyle birlikte artması söz konusu olsa da bu artış yeterli seviyede değildir (Özkanan ve öte., 2022:2).

Kariyer merkezlerinin kurulmasına öncülük eden Birleşik Krallık ve Amerika Birleşik Devletleri ile karşılaştırıldığında, ülkemizde kurulan kariyer merkezlerinin ilk örneğinin, bu alanda gelişimini tamamlayan bu iki ülkeden yaklaşık 40 yıl sonra kurulduğu görülmektedir. Kariyer merkezlerinin ülke genelinde yaygınlaşmaya başlaması 2018 yılında CBİKO'nun kurulmasıyla başlamıştır (Gülmez ve Okur, 2021: 146-147). Türkiye'deki üniversitelerin kariyer merkezleri incelendiğinde, merkezlerin ilk olarak Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlıklarına bağlı merkezler olarak kurulduğu; daha sonraki yıllarda ise kariyer merkezlerinin, Rektörlüklere bağlı birimler olarak, Araştırma ve Uygulama Merkezleri adı altında kurulmaya devam ettiği görülmektedir (Cevher, 2015: 167).

Nispeten genç ve halen gelişmekte olan bir hizmet alanı olarak, Türkiye'de yüksek öğrenim kariyer hizmetleri, üniversiteler içinde farklı yapılanma göstermekle birlikte, hizmetleri ve faaliyetleri üniversiteden üniversiteye değişmektedir. Erdoğan (2021) tarafından yapılan bir çalışmada, kariyer merkezleri tarafından verilen hizmetler arasında tam bir birliktelik ve uyumun olmadığı; ayrıca kariyer hizmetleri faaliyetlerinin ağırlıklı olarak, özgeçmiş hazırlama, kariyer günleri düzenlemesine, şirketleri tanıtan atölye ve işe yerleştirme çabalarına odaklandığı sonucu ortaya çıkmıştır. Başka bir çalışmada, Bacanlı, Eşici ve Altunbaş (2009) kariyer merkezi hizmetlerinin üç ana gruba hizmet ettiğini bulmuşlardır: Öğrenciler, mezunlar ve işverenler. Öğrencilere yönelik düzenlenen faaliyetler arasında kariyer fuarları, iş ve staj fırsatlarını duyurma ve kariyer danışmanlığı hizmetleri; mezunlara yönelik faaliyetler arasında ise başarı öyküleri toplanması, burs fırsatlarının duyurulması, mezunlar için kariyer ağları oluşturulması, eğitim programları, anketler ve mentorluk programları oluşturulması yer almaktadır. İşverenlerin faaliyetleri ise kariyer programları ve çevrimiçi özgeçmiş kataloglarını içermektedir. Türkiye'deki tüm

üniversite kariyer merkezlerinin web sitelerini araştıran başka bir çalışmada ise, merkezlerin sadece yaklaşık yarısının kariyer hizmetlerine sahip olduğu ve hizmet veren kariyer merkezlerinin çoğunun özel üniversitelerde bulunduğu sonucu ortaya çıkmıştır (Korkut Owen, 2021: 4).

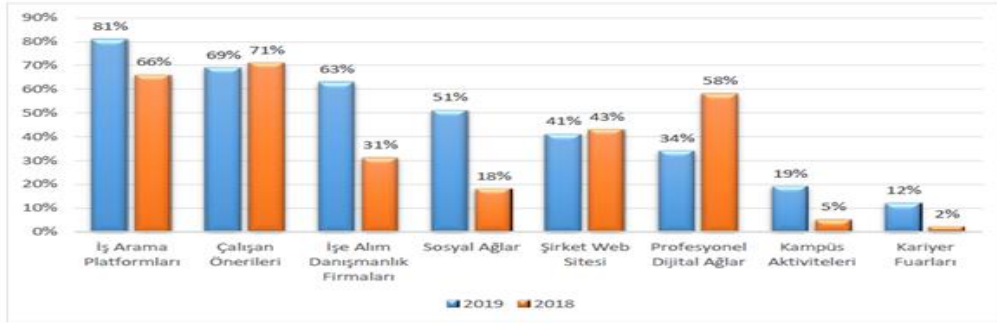
Pişkin ve Kart tarafından yapılan çalışmalarda ise; 2010 yılından önce Ülkemizde sadece 6 devlet üniversitede kariyer merkezi bulunurken; bu sayının 2010 yılında 20'ye ulaştığı ve bunların sadece 3'ünde yönetici olarak atanan akademisyenlerin olduğu, bunun dışında başka bir personelin bulunmadığı tespit edilmiştir. Aynı çalışmada, ülkemizdeki kariyer merkezlerinin yarısından fazlasının 2013 yılından sonra açıldığı ve bu hızlı artışın 2013 yılındaki YÖK tarafından gerçekleştirilen kariyer merkezleri toplantısından sonra gerçekleştiği sonucuna varılmıştır (Gülmez, 2021: 24-25).

Yoğun (2013) tarafından yapılan çalışmada, 110 üniversitenin kariyer merkezlerinin incelenmesi sonucunda, 80 üniversitede kariyer merkezi web sayfasının aktif olduğu; bunlardan 54'ünün web sayfalarında etkinlik takvimine yer verildiği ve verilen etkinlikler arasında sadece 24 kariyer merkezinin etkinliklerinin güncel olduğu saptanmıştır. Özden (2015) ise yaptığı araştırmada, 32 üniversitenin kariyer merkezleri üzerinde incelemelerde bulunmuş, kariyer merkezlerinin yönetmeliklerinden merkez organlarına kadar çok sayıda faaliyetini incelemiştir. Sonuç olarak, kariyer merkezi hizmetlerinin, sırasıyla tanıtım ve mezunlarla iletişim, iş olanakları hakkında bilgi verme, kariyer danışmanlığı, kariyer gezileri ve fuarları ve staj çalışmaları adı altında toplandığını tespit etmiştir. Yapılan tüm çalışmalarda kariyer merkezi sayılarının yetersiz olduğu, verilen hizmetlerin ve faaliyetlerin kurumdan kuruma değişiklik gösterdiği ve kariyer merkezlerinin temel organlarının ve işlevlerinin tam olarak netleşmediği sonucuna ulaşılmıştır (Zeren ve öte., 2017: 555).

Türkiye'de kariyer merkezleri, rektörlüğe bağlı birimler, rektörlüğe bağlı birimlerin alt birimleri ya da üniversite senatolarında kararlaştırılarak YÖK

onayı ile Araştırma Merkezi statüsünde kurulabilmektedir. Bu nedenle 2019 yılına kadar bu birimlere tek bir merkezden ulaşmak mümkün olmamıştır. Kariyer merkezleriyle ilgili ülkemizdeki nitelikli araştırmaların çok az ve mevcut araştırmaların kısıtlı olması sebebiyle kariyer merkezleriyle ilgili kapsamlı bilgilere ulaşılamamaktadır. Elde edilen bilgilerden de kariyer merkezlerinin ülke genelinde sayı olarak yetersiz olduğu ve merkezlerde uygulama birliğinin olmadığı; personel sayısının yetersiz ve çalışan kişilerin alan dışından olduğu, bu nedenle öğrenci ve mezunlara beklenen faydanın merkezlerden yeterince sağlanamadığı sonucuna varılmaktadır (Gülmez, 2021: 149).

Şekil 6: Türkiye’de İşe Alımda Yetenek Çekmek İçin Kullanılan Kaynaklar



Kaynak: Özkanan, 2022: 7.

Şekil 6’da 2018 ve 2019 yılları arasında işe alımda kullanılan kaynaklar gösterilmektedir. Burada, en çok iş arama platformlarından işe yerleştirme yapıldığı görülmektedir. İkinci sırayı çalışanların önerileri almaktadır. Sosyal ağlarda bir yıl içinde işe alımlarda artan yükseliş dikkat çekmektedir. Bir diğer önemli durum da kampüs aktiviteleri ve kariyer fuarları yoluyla işe alımlarda oranın düşüklüğüdür.

2018-2019 Eğitim-Öğretim yılıyla birlikte üniversitelerin tamamında kariyer merkezlerinin kurulacağı ve koordinasyonunun CBİKO tarafından sağlanacağı ve kariyer merkezi faaliyetlerine CBİKO tarafından rehberlik

edileceği duyurulmuştur. CBİKO öncülüğünde, kariyer merkezlerinin çalışmalarını tek elden yürütölmeye çalışılmış ve uygulamalarda birlikte hareket edilmesi kararlaştırılmıştır. Genişleyen hizmet aralığı sayesinde merkezlerinde kalitesinin artırılması, beklenen diğer amaçlar arasındadır (Boğazlayan ve Avşaroğlu, 2022: 379). Bugün itibariyle çok sayıda üniversitenin bünyesinde işgücü piyasasının beklenti ve isteklerine uygun öğrenciler yetiştirmek amacıyla kariyer uygulama ve araştırma merkezleri kurulmuştur. Öğrencilerin kariyer hedefi belirlemesine ve kariyer planlaması yapmalarına yardımcı olan bu merkezler, öğrencilere staj olanağı sağlamakta ve onlara işgücü piyasası hakkında bilgi vererek, düzenledikleri kariyer günleri ve firma ziyaretleri ile öğrencileri bir araya getirmektedirler (Sav, 2008:81).

Özellikle nitelikli işgücü olarak kabul edilen bireylerin, üniversite eğitimlerinin tamamlanmasından sonra, iş bulma ve işe uyum sağlama konusunda yaşadıkları sorunlar nedeniyle öğrencilerin okuldan iş yaşamına geçişlerini sağlayacak politikalar devletler açasından oldukça önemlidir. Üniversiteler, bünyesinde öğrenim gören öğrencilere sadece formasyon ve bilgi kazandırmakla kalmayıp; onlara mezuniyetleri sonrasında iş bulmalarını kolaylaştırıcı eğitimler verip, bireysel kariyerlerini planlamalarına yardımcı olmaktadır. Bu sorumluluğa sahip üniversiteler öğrencilerle iş dünyası arasında köprü olma rolünü üstlenmektedir. Kariyer hedefi belirleme ve kariyer planlama, danışmanlık hizmetleri sunma, staj ve işe yerleştirme hizmetleri, danışmanlık hizmeti ve network oluşturma üniversitelerin bu kapsamda öğrencilere sundukları bazı hizmetler arasındadır (Pişkin ve Ersoy Kart, 2019: 276).

Sonuç olarak Türkiye’de mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetleri açasından bir değerleme yapmak gerekirse, kuruluşundan günümüze kadar gelinen noktada aşağıdaki beş temel saptama yapılabilir (Yeşilyaprak, 2012: 29-31). Buna göre, (i) mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetleri halen gelişmiş ve sistematik bir düzeye ulaşmamış

ve beklenenin gerisinde kalmıştır. (ii) Alanda çalışan ve hizmet veren uzmanlar sayıca yok denecek kadar azdır. (iii) Meslekler ve iş dünyası hakkında güncel bilgiler sunan bilgi sistemleri ve veri tabanları halen beklenen seviyenin altındadır. (iv) Üniversitelerde öğrencilerin eğitim ve öğretimden kaynaklı sorunlarıyla ilgilenecek yeterli sayıda kariyer danışmanı bulunmamaktadır. Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetlerini verecek profesyonel elemanların meslek standartları, etik ilkeleri, yetiştirme, değerlendirme ve belgelendirme/sertifikalandırma sistemi bulunmamaktadır. (v) Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı alanında eğitim verecek akademisyen sayısı oldukça azdır.

Bu tarihsel değerlendirmeye göre, kariyer merkezlerinin Türkiye’de halen istenilen düzeye gelemediği ve tam olarak oluşumunu tamamlayamadığı dikkatlerden kaçmamaktadır. Bunun en önemli sebeplerinden birinin alanda yetişmiş akademik personelin azlığı ve kariyer merkezlerinde çalışan personelin farklı alanlardan gelmiş olmasıdır. Bunun yanında, kariyer merkezlerinin sistemli ve kurumsal bir yapıdan uzak olduğu görülmektedir. CBİKO’nun kurulmasıyla kariyer merkezlerinin ilk kurulduğu yıllara göre işleyişinde ve hizmet kalitesinde iyileşme ve gelişme yaşandığı söylenebilir.

3.3.2.CBİKO ile Başlayan Süreç ve Sonrasında Türkiye’de Kariyer Merkezlerinin Gelişim Süreci

2018-2019 Yükseköğretim Yılı Açılış Töreninde, Türkiye’deki üniversitelerin tamamında kariyer merkezlerinin kurulmasına ve bu merkezlerin etkinliğini, verimliliğini ve verecekleri hizmetin kalitesinin artırılmasında, sorumluluğun CBİKO’ya verildiği ifade edilerek karara bağlanmıştır (Gülmez, 2021: 27). Cumhurbaşkanlığı’nın 1 No’lu Kararnamesi ve 525. Maddesiyle CBİKO kurulmuştur ve CBİKO’nun görevleri:

- Türkiye'nin insan kaynakları profillerini belirleyerek bunların envanterlerini çıkarmak ve ihtiyaç duyulan alanlarda yetenek gelişimlerini desteklemek ve bu doğrultuda faaliyette bulunmak,
- Türkiye'nin vizyonu, hedefleri ve beklentileri doğrultusunda insan kaynağının gelişimine yönelik projeler yapmak ve yürütmek,
- Özel yeteneklerin belirlenmesine yönelik süreci yönetmek,
- Kamuda kariyer yönetimi, performans yönetimi ve diğer modern insan kaynağı yönetim modellerinin hayata geçirilmesi için projeler geliştirmek,
- Kamu istihdamında liyakat ve yetkinliğin artırılmasına yönelik projeler üretmek ve çalışmalar yapmak,
- Verimliliğin artırılması için insan kaynakları planlamasına yönelik çalışmalar yapmaktır (Acar, 2021: 1030-1031).

CBİKO kariyer merkezlerini koordine etme görevini üstlendikten sonra, merkezler hakkında mevcut durum analizi gerçekleştirmiş ve üniversitelerde açılmış olan mevcut kariyer merkezi sayısını Ocak 2019 tarihi itibari ile 53 olarak tespit etmiştir. Bu analiz sonucundan ortaya çıkan en önemli sonuç, bu merkezlerin yarısından fazlasının hizmet vermediğinin saptanmış olmasıdır (CBİKO, 2020a).

Bu bölümde ABD, seçilmiş bazı Avrupa ülkeleri ve Türkiye'deki rehberlik ve kariyer danışmanlık hizmetlerinin gelişimi tarihsel süreç içinde açıklanmaya çalışılmıştır. Örnek gösterilen ülkelerdeki kariyer danışmanlığı ve rehberliği hizmetlerindeki uygulamaların, devam eden bölümde açıklanacak olan kariyer merkezi hizmetlerinin daha iyi anlaşılmasına ve ülkeler arasında kariyer rehberliği ve danışmanlığı bakımından karşılaştırma yapılmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda devam eden bölümde Türkiye'de üniversitelerde sunulan kariyer hizmetlerine yer verilmiştir



4. BÖLÜM

ÜNİVERSİTELERDE KARIYER MERKEZİ HİZMETLERİ

Günümüzde öğrenci ve iş dünyası arasında önemli bir köprü görevini üstlenen kariyer merkezleri, öğrencilerin kendilerini tanımalarına, ilgi ve yeteneklerini keşfetmelerine, kendilerine uygun meslekleri seçmelerine ve bu mesleklerde başarılı olmalarına fırsatlar sunmaktadır. Bu sürecin başarılı bir şekilde sürdürülmesi için merkezlerden beklentilerin öğrenci ve mezunlar tarafından bilinmesi gerekmektedir. Kariyer merkezleri, 1909 yılında Frank Parsons'ın ABD'de ilk meslek bürosunu kurmasıyla faaliyete geçmiştir. O tarihten bu yana kariyer merkezleri gelişimlerini zaman içinde tamamlayarak, bireylere profesyonel hizmet veren kurumlar haline gelmiştir. Günümüzde bu merkezler mülakat yapmakta, çeşitli eğitim ve seminerler düzenleyerek bireysel danışmanlık hizmeti vermektedir (Kara ve öte., 2016:244-248).

Kariyer merkezlerinin en önemli işlevlerinden biri öğrenci ve mezunlara kariyer yönetimleri ve kariyer planlamaları konusunda yardımcı olmaktır. Öğrencilerin kariyer planlaması yapmalarına destek vererek onlara yönlendirmede bulunan bu merkezler, öğrencilerle iş dünyası arasında köprü görevi görmektedir (Sav, 2008: 81).

Üniversite kariyer merkezleri, gençlerin mezuniyet aşamasında işgücü piyasasına geçişlerini kolaylaştırmak amacıyla kurulan bilgi ve hizmet merkezleridir. Üniversite kariyer merkezlerinin temel amacı, bireylerin kariyer planlarını oluşturmaları ve bu planları hayata geçirmelerinde onlara yardımcı olmaktır (Boğazlıyan ve Avşaroğlu, 2022: 374).

Eğitim-öğretim hizmetlerinin gelişmesine bağlı olarak iş dünyasına kaliteli ve nitelikli eleman yetiştirme konusunda da yapılan çalışmaların önemi artmıştır. Bu doğrultuda, artan eğitim kalitesine ilave olarak, kariyer geliştirme danışmanlık hizmetlerinin öğrencilere verilmesiyle birlikte, işgücü

piyasasına nitelikli çalışan yetiştirmek amacıyla destek verilmeye başlanmıştır (Cevher, 2013: 170).

Birçok bakımdan günümüzde kariyer merkezleri iş ve staj fırsatlarının tek elden toplandığı yerler olmamaktadır. İşverenler kendileri için en uygun yetenekleri bulmak amacıyla istihdam ve ağ oluşturma faaliyetlerine büyük önem vermektedir. Bu doğrultuda, akademik departmanlar, mezunlar ofisi ve ğrenci kuruluşlarıyla devamlı iletişim halinde bulunmaktadırlar. Öğrenciler ve mezunlar kariyer hizmetleri sayesinde iş arama sitelerine erişebilmekte ve belirledikleri kriterlere göre bu sitelerden iş araması yapabilmektedir.

Genel olarak kariyer merkezi hizmetlerinin, öğrencilerin mesleki gelişimlerini çeşitli Şekillerde karşıladığı görülmekte ve bu hizmetler dört gruba ayrılmaktadır. Bunlar sırasıyla kariyer danışmanlığı, kişisel gelişim eğitimleri, iş ve staj olanakları sağlama ve mezunlar ve diğer profesyonellerle yapılan network oturumlarıdır. Bu hizmetlerin öğrencilere sağlanması amacıyla; öğrencilerin mezuniyetleri sonrasında onlara kariyer farkındalığı ve kariyer kararı verme yetkinliğini kazandırarak; kariyerleriyle ilgili hedeflerini gerçekleştirmelerini ve karşılaştıkları fırsatları kaırmamalarını sağlamaktır (Schaub, 2012: 202).

Türkiye’de yapılan bazı araştırmalara göre üniversitelerdeki kariyer merkezlerinin hizmetleri aşağıda sıralanmıştır:

- zgemiş hazırlama eğitimleri düzenlemek,
- İş arama becerileri ve mülakat teknikleri eğitimleri düzenlemek,
- Kişisel gelişim eğitimleri kapsamında konferans ve seminerler düzenlemek,
- Firma tanıtımları yapmak ve sektörler hakkında bilgi vermek,
- Kariyer fuarları ve kariyer günleri düzenlemek,
- Kariyer danışmanlığı yapmak,
- Mezunlarla iletişim halinde olmak,

- Öğrencilerin kariyer hedefi belirlemelerine ve kariyer planlamalarına yardımcı olmak,
- Staj konusunda bilgilendirme yapmak ve yardımda bulunmak,
- İş gücü piyasası hakkında bilgilendirmede bulunmak (Özkanan ve öte., 2022: 7).

Nitekim Zeren (2017), yaptığı çalışmada öğrencilerin kariyer merkezlerine başvuru nedenlerini araştırmıştır. Öğrencilerin kariyer merkezlerine başvuru nedenlerine bakıldığında, iş arama stratejileri, özgeçmiş hazırlama ve mülakat tekniklerini öğrenme ilk üç sıradaki nedenler olarak değerlendirilmiştir. Bu açıdan bakıldığında, öğrenciler için kariyer merkezlerinden yararlanmanın daha çok işe yerleşme amacıyla yapıldığı görülmektedir. Özgeçmiş ve mülakat teknikleri eğitimleri de öğrencilerin başvurduğu kariyer merkezi hizmetleri arasındadır.

Bir önceki bölümde belirtildiği üzere Türkiye'deki kariyer hizmetlerinin ayrımı CBİKO öncesi ve sonrası olarak değerlendirilmiştir. Burada da kariyer merkezlerinin verdiği hizmetleri yine bu bağlamda incelemek faydalıdır. Devam eden bölümde kariyer merkezlerinde verilen hizmetler CBİKO öncesi ve sonrası olarak incelenmiştir.

4.1. CBİKO Öncesinde Verilen Hizmetler

Üniversitelerde kariyer merkezlerinin temel hizmetleri (özgeçmiş hazırlama, mülakat teknikleri, iş arama becerileri, kariyer danışmanlığı vb.) aynı olmakla birlikte, bazı üniversitelerde öğrenci talepleri doğrultusunda bu hizmetlere ilaveler yapılabilmektedir. Kariyer merkezleri temelde (i) danışmanlık hizmetleri, (ii) temel kariyer eğitimi, (iii) yumuşak beceriler eğitimi, (iv) staj ve istihdam hizmetleri sunmaktadır.

4.1.1. Danışmanlık Hizmetleri

Bu başlık altında kariyer merkezlerinin öğrenci ve mezunlara vermiş olduğu en önemli hizmetlerden olan kariyer danışmanlığına yer verilmiştir.

4.1.1.1. Kariyer Danışmanlığı

Kariyer danışmanlığı, bireylere kendi yetenek ve ilgileri doğrultusunda meslek seçimi yapmalarında, meslek seçiminden sonra çalıştıkları işlerde başarılı olup doyum sağlamalarında yardımcı olmak amacıyla tasarlanan bir dizi faaliyeti içermektedir (Brown, 2006: 88-92). Kariyer danışmanlığı, bir danışman ve danışanın sözlü etkileşime girerek oluşturdukları bir süreçtir. Bu süreçte danışman kariyer ve teknik bilgisini ve kariyer kuramlarını kullanmakta; danışanın hedefleri üzerinde odaklanmaktadır. Kariyer danışmanlığı sürecinde danışan kendi yetenek ve becerilerini algılamakta, karar verme seçenekleri hakkında danışman tarafından kendisine farkındalık sağlanmaktadır (Çivilidağ ve Durmaz, 2021: 108).

Kariyer danışmanları, öğrencilerin kariyer hedeflerini belirleyebilmek için onların ilgi alanlarını, değerlerini ve becerilerini anlamaya yönelik danışmanlık hizmetlerinde bulunarak; bu kriterlerin onların kariyer seçiminde ne oranda etkili olduklarını keşfetmelerini sağlamaktadır. Danışanın özelliklerine ve durumuna bağlı olarak, kariyer danışmanları etnik köken, cinsel yönelim, sosyo-ekonomik statü, bağlanma sorunları gibi konularda da danışmana destek olarak, bu faktörlerin kariyer gelişimi üzerindeki etkilerini araştırabilirler. Kariyer danışmanlığı oturumları genellikle zamanla sınırlı olup (3 ile 5 oturum arasında), belirlenen süre içerisinde danışman, öğrencinin sorunlarını, istek ve beklentilerini dikkatlice dinlemeli ve açığa kavuşturmalıdır. Bu aşama gerçekleştirildikten sonra diğer aşama olan öğrenciyi yönlendirme aşaması gelmektedir (Schaub, 2012: 205).

Bireylere üretken, verimli ve devamlı gelişime açık olma alışkanlığını kazandırmayı amaçlayan çağdaş eğitim anlayışı, bireylerin potansiyellerini en üst seviyeye çıkaracak meslekleri seçmelerine ve bu doğrultuda kariyer gelişimlerini sürdürmelerine önem vermektedir. Bireylere bu kapsamda verilen hizmetler, kariyer psikolojik danışmanlığı ve mesleki rehberlik kapsamında yer almaktadır (Çarkıt, 2019:149).

Kariyer danışmanlığı bireylere, meslek seçmelerinde, iş bulmaları için onlara işgücü piyasası hakkında bilgilendirmede ve iş bulmalarında yardımcı olmak üzere tasarlanan bir dizi faaliyeti içermektedir. Kariyer danışmanları hangi kariyer kuramını temel alırsa alsın, ilk olarak danışanı tanımaya önem vermeli; aynı zamanda danışanın da kendisini tanımaya yardımcı olmalıdır. Kariyer danışmanı danışanın seçebileceği mesleklerle ilgili ona bilgi verebileceği gibi, onun bu bilgileri edinebilmesi için yeni yollarda önerebilir. Kariyer danışmanı, bireye kendine uygun meslek seçmesinde yardımcı olmalı ve bunu da yaparken, bireyin kariyer yolunda doyuma ulaşmasını ve başarılı olmasını düşünerek hareket etmelidir. Bu nedenle, kariyer danışmanının en önemli görevi bireyin kendini tanımaya yardımcı olmak; onun ilgi ve yeteneklerini ortaya çıkarmak ve onun doğru mesleğe yönelmesini sağlamaktır (Ünsal, 2014: 5-7).

Kariyer danışmanlığı, öğrenci ve mezunların kendi ilgi ve yeteneklerini keşfetmelerine; kendileri için doğru bilgi sağlamalarına ve alternatif oluşturmalarına destek veren bir süreçtir. Bu süreç bireyin yaşadığı çevreden, kültürden ve inanç sisteminden bağımsız değildir. Kariyer danışmanlığının odak noktasını, kariyer gelişimi, kariyer planlama ve kariyer araştırması gibi konuların, birey merkezli yapılması oluşturmaktadır. Kariyer danışmanlık süreci, öğrenci ve mezunların kariyerle ilgili sorunlarını çözmelerine, karşılarına çıkan engelleri aşmalarına ve gelecekleriyle ilgili bir farkındalık yaratmalarına yardımcı olmak için profesyonel bir danışmanla yapılan bir rehberlik hizmetidir (Gülmez, 2021:34).

Kariyer danışmanlarının çok kapsayıcı ve karmaşık rolleri bulunmaktadır. Bu doğrultuda kariyer danışmanları, danışanın önündeki engelleri aşmasında, kariyer ve kişisel problemlerle ilgili çok sayıda bilgiyi ve yöntemi danışanına önermeli ve uygulamasına yardımcı olmalıdır. Kariyer danışmanları, mesleki sorumluluklarına bağlı kalarak, danışanlarının kariyer gelişimleri için mentor, koç ya da eğitici rollerini üstlenebilirler ve aynı

zamanda, kişisel gelişimlerini engelleyen sıra dışı inançlarını çözmek için hazırlıklı olmalıdırlar (Zunker, 2006:105).

Kariyer danışmanlığı, bireysel ve grupla yapılan danışmanlık olarak iki kısma ayrılmaktadır. Kariyer kararsızlığı yaşayan ya da kariyer gelişiminde ilerlemek isteyen bireylere, meslek bulmada ve seçiminde yardımcı olma, iş arama becerilerini geliştirme gibi konularda uzman bir psikolojik danışmanın, kuralları belirlenmiş bir ilişki içinde verdiği hizmetler kariyer danışmanlığı adı altında yapılmaktadır. Kariyer danışmanlarının danışmanlık sürecindeki temel amaçları, öncelikle bireyin kariyer gelişimine destek vererek, kariyer ile karşı karşıya kaldığı sorunlara engelleyici çözüm önerileri geliştirmektir. Kariyer danışmanları bu süreç içinde bilimsel yöntemler ve kariyer kuramlarını kullanarak sorun çözme girişiminde bulunmalıdırlar (Aydın, 2021: 135-136).

Öğrencilerin kariyer hedefi belirleme ve kariyer planlamada yardım talebi, işverenlerin belirli öğrenci nüfuslarına ulaşma beklentileri, kariyer merkezi hizmetlerini daha çok endüstri ve akademik tabanlı kariyer danışmanlığına yönlendirmiştir. Öğrenciler, kendilerine bir kariyer hedefi belirledikten sonra, bu hedefe nasıl ulaşacaklarını, kendilerini bu alanda nasıl geliştireceklerini, sektörde staj ve iş bulma konusunda nasıl aktif olacaklarını, kariyer danışmanlarıyla yapacakları bilgilendirici görüşmeler yoluyla çözmeye çalışmaktadırlar. Ayrıca, bu görüşmeler yoluyla öğrenciler, sektördeki profesyonellerle bağlantı kurma, bir şirkete başvurma ve mülakat teknikleri konusunda deneyim kazanma imkanına sahip olmaktadır (Schaub, 2012: 209).

Kariyer danışmanlığı hizmetleri bu alanda öncü sayılan Amerika Birleşik Devletleri'nde 1900'lü yılların başlarında uygulanmaya başlanmış, zaman içinde yaşanan değişimlerle günümüze kadar gelişimini sürdürmüştür. Küreselleşmenin sonucunda meydana gelen toplumsal, kültürel ve teknolojik gelişmeler kariyer danışmanlığı hizmetlerini de etkilemiş ve bu hizmetlerin giderek dünya ölçeğinde sosyo-politik bir araç haline gelmesini sağlamıştır.

Ortaya çıkan bu durum ekonomik, politik ve organizasyonel hedeflere ulaşmak için, kariyer danışmanlığı alanında, bireylerin ve toplumların gereksinimleri ile işgücü piyasasının beklentilerini dengeleyecek politikalar geliştirmeyi zorunlu kılmıştır (Yeşilyaprak, 2019:74).

Kariyer danışmanlığı hizmetlerinde Türkiye'nin örnek aldığı ülke ABD olmuştur. Elli yıllık bir gecikme farkıyla, ülkemizde uygulanmaya başlayan kariyer danışmanlık hizmetlerinin çıkış noktasını, bireylerin meslek seçme ve iş bulma ihtiyacı oluşturmuştur. Türkiye'de mesleki rehberlik ve danışmanlık adı altında başlayan rehberlik hizmetleri, eğitim kurumlarında meslek ve kariyer seçimine yönelik alınacak kararlarda öğrencilere yardımcı olmak maksadıyla yapılmıştır. Başlangıçta bireyin mesleki seçim yapma ve mesleki kararlar vermesine yardımcı olmak amacıyla yapılan mesleki rehberlik, zaman içinde dönüşüm geçirerek kariyer danışmanlığı olarak değişmiştir (Yeşilyaprak, 2019: 75).

4.1.1.1.1.Bireysel Kariyer Danışmanlığı

Bireyin, kariyer gelişimi ile ilgili meslek seçimi, iş arama becerileri ve mülakat teknikleri vb. gibi konularda başvurduğu profesyonel bir danışman tarafından, çözüm getirilmeye çalışılan danışmanlık türüdür (Balay ve Aydın, 2021: 6). Bireysel kariyer danışmanlığında da temel amaç, öğrencilerin ve mezunların kariyer yönetimi ve iş arama davranışlarında gönüllü olarak gerçekleşen değişimler sağlamaktır. Kariyer rehberliği ve danışmanlığının hedeflerini kısaca özetlemek gerekirse:

- Öğrenci ve mezunların bölüm ve meslek seçimlerinde doğru ve isabetli kararlar vermelerine yardımcı olmak,
- Öğrenci ve mezunlara kariyer merkezi ve hizmetlerini tanıtmak ve bu konuda bilgi vermek,
- Öğrenci ve mezunlara kariyer planı yapma konusunda yardımcı olmak ve onları yönlendirmek,

- Öğrencilerin kendilerini keşfetmelerine ve anlamalarına yardımcı olmak,
- Öğrenci ve mezunları çalışma yaşamı ve koşulları hakkında bilgilendirmek (Atay ve öte., 2019: 26).

Bu hedefler daha fazla da olabilir; fakat yukarıda en önemlilerine değinilmiştir. Danışmanlık hizmetlerinde başlangıç noktasının bireyin kendini tanıması ve yeteneklerinin farkına varmasının sağlanması olduğu unutulmamalıdır.

4.1.1.1.2. Grup Kariyer Danışmanlığı

Grup kariyer rehberliğinin bireysel rehberlikten farkı, 8-12 öğrencinin oluşturduğu gruplara uygulanmasıdır. Bu rehberlikte de öğrenci ve mezunların kariyer sorunlarına çözüm bulma amaçlanmaktadır. Bu gruplar birçok kişi için bireysel danışmanlıktan daha etkili bir yardım biçimidir. Gruplar, başkalarıyla nasıl ilişki kurduğunuzu keşfetme, başkalarının bilgi ve deneyimlerinden istifade etme imkanı sağlamaktadır. Gruba katılan tüm üyeler, grup içinde birbirleri hakkında kişisel bilgilerin korunmasını taahhüt etmekte ve danışmanlık hizmetini alırken tanımadıkları kişilerle grup kurmak istemektedirler. Grupların hepsi dönem boyunca, bir buçuk saatlik bir oturum için haftalık, çevrimiçi veya yüz yüze olarak toplanmaktadır. Grubu ve dinamiklerini yönetmek için bir kariyer danışmanının, üyelerin olumlu bir çalışma yürütebileceği bir ortam yaratma yönünde çaba göstermesi gerekmektedir. Bu adımı takiben grup üyelerinden kendilerini tanıtmaları ve grup hakkındaki beklentilerini tartışmaları beklenmektedir. Ayrıca, grup üyelerine, oturumu sona erdirmeden önce sahip oldukları duygu ve düşünceleri ifade etme fırsatı verilmelidir (Atay ve öte., 2019: 31-32).

4.1.1.1.3. Çevrimiçi Rehberlik Hizmetleri

Üniversite kampüslerinin tek bir merkezde toplanmaması ve dağınık olması nedeniyle, merkez kampüs dışındaki öğrencilerin kariyer hizmetlerinden yararlanmaları nadir gerçekleşen bir durumdur. Kariyer

danışmanlarının da merkez kampüs dışındaki birimlere gitmesi çok zaman almakta ve bu durum verim düşüklüğüne neden olmaktadır. Üniversite bünyesindeki tüm öğrencilere ulaşmanın tek yolu online çevrimiçi yapılan kariyer danışmanlığıdır. Bu yöntem, öğrencilere kariyer planlama ve yönetimi konusunda destek vermekte ve ileriye dönük kariyer hedeflerini gerçekleştirmelerine de katkı sağlamaktadır (Atay ve öte., 2019: 32-33).

Kariyer merkezleri, öğrencilerin kariyer hedeflerini takip etmelerine yardımcı olan güncel, geçerli ve güvenilir çevrimiçi kaynaklar sağlamalı ve kariyer merkezlerinin teknolojisi (yazılım, donanım ve çevrimiçi lisanslar ve abonelikler), öğrencilere ve mezunlara uygun ve erişilebilir çevrimiçi kaynaklar olarak güncellenmelidir. Bu doğrultuda, kariyer merkezlerinin çevrimiçi kaynakları; kariyer keşfi, hazırlık, fırsatlar ve işyerine geçiş araçlarını kapsamalıdır. Çevrimiçi kaynaklar öğrencinin ihtiyaçları doğrultusunda ve yaşanacak değişimler dikkate alınarak düzenli olarak gözden geçirilmelidir. Kampüs içinde sağlanan hizmetlere erişemeyen öğrencilere çevrimiçi olarak hizmet verilmesi, kariyer merkezi hizmetlerinin yaygınlaştırılması bakımından önemlidir. Kariyer hizmetleri, bu tür çevrimiçi rehberlik hizmetleri ve eğitimlerle, sürekli mesleki gelişim sağlama amacıyla ve düşüncesinde olmalıdır (NACE, 2019b, 12).

Şekil 7: Kariyer Danışmanlığı Süreci



Kaynak: Atay ve öte., 2019: 41

Yukarıdaki şekilde (şekil 7) görüldüğü gibi kariyer danışmanlık süreci, bireyin kendi öz farkındalığına sahip olması ve bu doğrultuda kendine kariyer seçenekleri belirlemesiyle başlamaktadır. Kendini tanıyan birey, kendisi hakkında daha isabetli kararlar alabilecek ve belirlediği hedefe ulaşması kolaylaşacaktır. Kariyer danışmanları, bireylere öz farkındalıklarını keşfetmelerinde yardımcı olmakta ve kariyer kararı verme sürecinde bireylerin kariyer alternatiflerini belirleyerek danışmanlık sürecini başlatmaktadır.

4.1.1.1.4.Kariyer Danışmanlığında Ölçme ve Değerlendirme

Danışmada yaygın olarak kullanılan envanterler, ilgileri, değerleri ve kişiliği ölçmek için kullanılır. Aynı zamanda envanter terimi, danışanın görüşünü ve tercihini öğrenmeyi hedefleyen araçları ifade etmektedir. Testler ve envanterler 1940'lı yıllardan beri kariyer danışmasında sıklıkla kullanılmaktadır. Danışmanlar test ve envanter seçiminde yetkinlik sahibi olmak için normatif bilgi, güvenilirlik ve geçerlilik gibi ölçme kavramlarını iyi bilmeli ve anlamalıdır (Sharf, 2017:11). Bu başlık altında kariyer danışmanlığında sıkça kullanılan değerlendirme araçlarına yer verilecektir. Bunlar, (i) yetenek testleri, (ii) ilgi envanterleri, (iii) mesleki değerler envanteri, (iv) kişilik testlerinden oluşmaktadır.

Yetenek testleri, bireylerin zihinsel, özel ve akademik yetenekleri hakkında bilgi edinilmesini sağlayan testlerdir. Yetenek testleri sayesinde bireylerin daha çok hangi alanda başarılı olacakları öğrenilmeye çalışılmaktadır (Can, 2017: 18). Yetenek testleri bir bireyin bir görevi yerine getirirken göstereceği olası becerileri değerlendirmekte ve özellikle bireylerin yeteneklerine göre iş bulabileceklerine ve belirli mesleklerde başarılı olabileceklerine inanan danışanlar için ilgi çekici hale gelmektedir. Buna karşın yetenek testleri, bir dizi yeteneği ölçmenin dışında bir bireyin nihai başarısını belirlemek için yeterince kesinlik taşımamaktadır. Yetenek testlerinden örnekler vermek gerekirse bunlardan bazıları: Üniversiteler Birliği Eğitsel Değerlendirme Testi (The CollegeBoard Scholastic Assessment

Test; SAT), Amerikan Üniversiteleri Test Değerlendirme Programı: Akademik Testler (The American College Testing Assesment Program: Academic Test; ACT), Genel Test Bataryası (The General Aptitude Test Battery) testlerinden oluşmaktadır (Sharf, 2017: 28).

İlgi envanterleri, ilgilerin ölçülmesinde geleneksel yöntem bireylerin izlenerek, hangi etkinlikleri daha çok yaptığı, daha çok nelere zaman ayırdığı ve neleri yapmaktan hoşlandığının tespit edilmesine dayanmaktadır. Fakat, bu iş için uzun zaman gerekmede ve bu durum gözlemin sistematik olarak yapılmasını zorunlu hale getirmektedir. Bu durumun zor olmasından dolayı çok sayıda birey ilgi hakkında kısa zamanda bilgi edinmek için psikometrik tekniklerden yararlanarak ölçekler geliştirilmektedir. Bu ölçeklerden en önemlilerini Strong Mesleki İlgi Envanteri (Strong Vocational Interest Blank-SVIB), Kuder İlgi Alanları Tercihi Envanteri (Kuder Vocational Preference Inventory) ve Holland tarafından geliştirilen Kendini Araştırma Ölçeği (Self-Directed Search-SDS) oluşturmaktadır (Kuzgun, 2014: 48). İlgi envanterleri, mesleki rehberlikte öğrencilerin ilgi duydukları alanları belirlemede önemli bir yere sahiptir. İlgi envanterleri kullanarak, öğrencileri ilgi duydukları alana, programlara ve derslere yönlendirme amaçlanmaktadır. İlgileri tespit edilen öğrenciler öğrenmeyi zevkli hale getirerek daha çok öğrenmekte ve ileride yapacağı mesleki tercihte daha başarılı olmaktadır. Burada üzerinde durulması gereken nokta, ilgi envanterlerini kullanırken yaş aralığının da göz önünde bulundurulması gerekliliğidir (Can 2017: 19).

Mesleki değerler envanteri, bireyin ideallerini, ulaşmak istedikleri amaçlarını, başarmak istediği hedeflerini ifade etmektedir. İlgiler bir mesleğin gerektirdiği işi yaparken sağlanan doyumunu, değerler ise işin bitiminden sonra elde edilen doyumunu ifade etmektedir (Can, 2017: 19). Kariyer danışmanlığı sürecinde değerler önemli olmakla birlikte ölçülmesi zor bir kavramdır. Değerler çalışmasında (DÇ; The Study of Values) bulunan 6 genel değer ile Super'in İş Değerleri-Gözden Geçirilmiş Formu'ndaki (SID-GGF) işle ilgili 12 değer listelenmektedir (Sharf, 2017: 32-33).

Kişilik testleri, kişiliğin belirlenmesi kariyer danışmanlığı alanında tutum ve davranışların açığa çıkarılmasında önemli bir yere sahiptir. Çoğu kariyer kuramında, kişilik gelişiminin kariyer gelişiminin temel unsurlarından birini oluşturduğu ve en önemli kariyer belirleyicileri arasında olduğundan bahsedilmektedir (Can, 2017: 20). Geçen 80 yıl içerisinde kişiliğin ölçülmesi önemli bir çalışma alanı olmuştur. Kariyer danışmanlığı alanında kullanılan önemli testler arasında Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri (MMPI), Rorschach ve Tematik Algı Testi (TAT), California Psikoloji Envanteri (CPE; The California Psychological Inventory) ve 16 Faktör Kişilik Envanteri (16 KF; The Sixteen Personality Factor Questionnaire) yer almaktadır (Sharf, 2017: 34-35).

Kariyer danışmanlığında yararlanılan ölçme araçları çok sayıda olup; farklı özellikler göstermekte ve farklı kuramlara dayanmaktadır. Aynı zamanda ölçme araçları bireylere ve gruplara birçok yöntem kullanılarak uygulanabilmektedir. Kariyer danışmanları bir değerlendirme yaparken bu ölçme araçlarını değerlendirmenin türüne göre seçerek uygulamada bulunabilirler.

4.1.2. Üniversitelerde Temel Kariyer Merkezi Eğitimleri

Dünyadaki olaylara, eğilimlere ve gelişmelere bağlı olarak iş ortamı sürekli değişim göstermektedir. Değişen bu iş ortamına öğrencileri hazırlamak ve öğrencilerin iş ortamına geçişlerinin kolay olmasını sağlamak adına, kariyer merkezleri tarafından öğrencilere eğitimler verilmektedir. Bu eğitimlerden önemli olanlarından bazılarını bu başlık altında yer verilmiştir.

4.1.2.1. Özgeçmiş Hazırlama

Bir işe başvuru aşamasında atılacak ilk adım, profesyonelce yazılmış bir özgeçmiş hazırlamaktır. Özgeçmiş, işverenin adayı mülakata çağırıp çağırmama konusunda başvuracağı ilk kaynaktır. Bu bakımdan özgeçmiş, bireyin işverene kendini tanıttığı bir pazarlama aracıdır. İyi yazılmış bir özgeçmiş, bireyin bu iş için uygun olduğunu destekleyen bilgiler içermeli,

bireyin güçlü yönlerini ön plana çıkarmalı, onu diğer adaylardan ayırmalıdır (Kula, 2021: 270).

Özgeçmiş, bireyin bir pozisyon için doğru aday olduğuna dair bazı nitelik ve özelliklerini belirttiği yazılı bir belgedir. Diğer bir tanıma göre özgeçmiş, bireyin eğitim ve iş yaşamıyla ilgili bilgileri özetlediği, sahip olduğu özellikleri yazılı olarak ifade ettiği, birey tarafından oluşturulan bir pazarlama aracıdır. Eğitim yaşamından iş yaşamına geçiş sırasında iyi hazırlanmış bir özgeçmiş iş yaşamına ilk adımı atmada oldukça önemlidir. Özgeçmiş hazırlama sırasında çalışma yaşamına giriş için hazırlık yapan bireyler, çalışma yaşamının güncel koşullarına vakıf olmakta ve çalışma yaşamının bireyden beklentilerini öğrenebilmektedir (Mercan ve Kan, 2021: 18).

Özgeçmiş, özellikle iş başvurularında kullanılan, işverene ve/veya insan kaynakları bölümüne sizin kim olduğunuzu tanıtan dokümandır. Sizi doğru yansıtan bir özgeçmişte, almış olduğunuz eğitim, iş deneyiminiz, tamamlamış olduğunuz stajlar ve gönüllü çalışma deneyimleri, sahip olduğunuz beceri ve yetkinlikler gibi bilgiler yer almaktadır. Bir özgeçmiş'in en önemli özelliği, sizi işverene ya da başvuru yaptığınız yere en iyi şekilde yansıtıyor olmasıdır. Özgeçmiş yazma eğitimleri kariyer merkezlerinin öğrencilere sunduğu önemli bir eğitim olup, iyi hazırlandığı takdirde bir özgeçmiş öğrenciler için iş kapısını aralamaktadır.

Nitelikli işgücü piyasası içinde istenilen doğru adayın bulunması işletmeler açısından büyük önem arz etmektedir. Bu doğrultuda, insan kaynakları uzmanlarının işe alım sürecinde titiz davranmaları doğru adayın belirlenmesi sürecinde vazgeçilmez bir öneme sahiptir. Özgeçmiş, seçim aşamasında ilk belirleyici araç olarak aday seçimlerinde kullanılmaktadır. Özgeçmişleri işletmenin kriter ve beklentilerine uygun olan adaylar, mülakat için işletme tarafından kabul edilmektedir. Bu nedenle özgeçmişler, bireylerin kendilerini ön plana çıkardıkları, güçlü yönlerini vurguladıkları bir pazarlama aracı olmalıdır (Vardarlıer ve öte., 2018: 336).

Özgeçmiş eğitimi ile üniversite öğrencilerinin ilk olarak etkili ve kurallara uygun özgeçmiş yazmaları hedeflenmektedir. Öğrenciler bu sayede işletmeler tarafından en çok dikkat edilen ve okunan başlıklara göre özgeçmiş yazımını yapmakta ve bunların yazım sırasını bilmektedir. Buradaki amaç yazılan özgeçmişin okunabilirliğini artırmak olduğu kadar insan kaynakları uzmanları tarafından da dikkat çekmesinin sağlanmasıdır.

4.1.2.2. Mülakat Teknikleri Eğitimi

Mülakat, iki kişi arasında belirli bir amaç doğrultusunda yüz yüze ve karşılıklı olarak yapılan, konuşma şeklinde gerçekleşen sözlü ve sistematik etkileşime dayalı bilgi alışveriş sürecidir. Mülakat, örgütlerde personel seçme yöntemi olarak çok sık kullanılmakla birlikte mülakatın farklı amaçlar içinde kullanıldığı görülmektedir. Bu amaçlar arasında eğitim gereksinimlerinin saptanması ve atama ve terfi uygulamaları için veri toplanması örnek olarak verilebilir. Ayrıca, çalışanların psikososyal sorunlarının belirlenmesi ve örgütsel değişikliklerin uygulamaya geçirilmeden önce çalışanların görüşlerinin alınması amacıyla da mülakat tekniğine başvurulmaktadır. Personel seçim yöntemi olarak mülakat, başvuruda bulunan adaylar hakkında bilgi sahibi olmak (eğitim, yetenek, staj ve iş deneyimi vb. gibi) amacıyla belli başlı konularda bilgi edinmek, adayın daha önce verdiği bilgilerin doğru olup olmadığını kontrol etmek ve adayı örgüt hakkında bilgilendirmek için yapılmaktadır (Gök, 2014: 40).

Genellikle işletmelerde işe eleman seçme yöntemi olarak sıkça kullanılan seçeneklerden biri, yapılan mülakatlardır. Mülakatlarda, mülakatı yapan kişi adayla iletişim halinde olup, adayın özelliklerini belirlemeye çalışmaktadır. Mülakatın temel amacı, adayın özgeçmişinde vermiş olduğu bilgilerin doğru olup olmadığını teyit etmek; adayın örgütün belirlediği kriterlere uygun olup olmadığını anlamaya çalışmaktır (Yeloğlu, 2004: 117).

Seçme ve değerlendirme aşamasının en önemli kısımlarından birini adaylar ile yapılan mülakat aşaması oluşturmaktadır. Mülakat, aday ve görüşmeci arasında işe kabulün gerçekleşmesi için karşılıklı bilgi alışverişinin yaşandığı

süreçtir. Bu bakımdan, yapılan araştırmalar seçme ve değerlendirme sürecinde mülakatın en sık kullanılan araçların başında geldiğini göstermektedir. Görüşmecilerin, süreç ile ilgili olarak adayın bakış açısının ve düşüncesinin ne olduğu konusunda bir fikre sahip olması, görüşme sürecinin aday ve görüşmeci bakımından daha etkili ve amaca hizmet eden nitelikte olmasına katkı sağlaması açısından önemlidir (Küskü ve öte., 2003: 30-33).

Mülakatların yapılmasının temel amacı, belirlenen kriterlere uymayan adayları eleyerek; işe uygun olan adayları tespit etmek ve işe yerleştirmektir. Kurumların misyon ve vizyonlarını gerçekleştirebilmeleri, çalışanlarının katkısıyla gerçekleştirileceğinden, aday seçimi kurumun üzerinde durduğu çok önemli bir durumdur. Kurumlar, yapacakları mülakat sayesinde aranan özelliklere uygun çalışanları seçmektedirler. Diğer taraftan mülakatların aday için önemi ise, adayın çalışacağı kurum hakkında bilgi sahibi olması ve aradığı özelliklerin ve beklentilerin, kurum tarafından sağlanıp sağlanamayacağını kontrol edebilmesidir (Taş ve öte., 2021: 253-254). Adaylardan bu aşamaya gelebilenler pek çok zorlu aşamalardan geçtikleri için adaylar için yapılacak mülakatlar işe alımlarında çok önemli hale gelmektedir. Bu adaylar, ön incelemeden geçmiş, başvuruları değerlendirilmiş bireylerdir. Bu noktada, adayların kağıt üstünde kalifiye oldukları görülmektedir. Aday hakkında son kararın verilmesi, adayın işi alıp almak istemediği ve örgüte uyum sağlayıp sağlayamayacağı mülakat sonrasında belirlenecektir (Mondy, 2017: 146-147).

Mülakatlar, adayların işveren kuruma kendilerini kabul ettirmeye çalıştıkları zor bir süreç olup; aynı zamanda karmaşık ve çok boyutludur. Bu nedenle adayların bu sürece iyi hazırlık yapmaları, mülakatlarda başarılı olmaları için en önemli adımdır. Mülakat sırasında aday kurumun kendisinden beklediği bilgi ve tecrübeyi göstermeli; beklenen doğrultuda sorula yanıt vermeye çalışmalıdır. İş görüşmelerinin zorluğu, adayların bu

süreçte kendilerini yeterli düzeyde ifade edememelerinden ve karşı taraf için yeterince net olamamalarından kaynaklanmaktadır (Taş ve öte., 2021: 250).

İş görüşmeleri süresince mülakatı yapan kişilerin firma ve başvuru pozisyon hakkında adaya yeterli bilgi sunmaları, adayların kuruluş hakkındaki düşüncelerini olumlu yönde etkileyerek kendilerine sunulan iş teklifini kabul etme olasılıklarını artıracaktır. Diğer yandan, görüşme sürecinde aday ve görüşmeciler arasında iletişimin sosyal yönden düşük kalitede olması görüşme sürecinde adayın kendisini rahat hissetmemesine yol açacağından, aday tarafından işin kabul edilmesini zorlaştıracaktır (Küskü ve öte., 2003: 33).

Üniversite kariyer merkezlerinde, öğrencilerin mezun olduktan sonra çalışma yaşamına kolay geçişlerini ve öğrencilerin mülakatlarda başarılı olmalarını sağlamak amacıyla, mülakat teknikleri eğitimi verilmekte ve bu eğitim üzerinde önemle durulmaktadır. Yapılan teorik ve pratik eğitimler sayesinde öğrencinin kendini doğru ve etkili bir biçimde ifade etmesi sağlanmakta, beden dili ve hitabet tekniğini doğru kullanarak işverenler üzerinde uygun aday olduğuna dair etki bırakması hedeflenmektedir.

4.1.2.3. İş Arama Teknikleri Eğitimi

İş arama süreci Türkiye’de davranışsal yönüyle üzerinde uzunca bir süre durulmamış bir konudur. 1990’lı yılların ortalarından itibaren personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine geçişle birlikte işgören seçiminin önemi artmış, bu doğrultuda da rasyonel iş arama faaliyetleri ve stratejileri ortaya çıkmaya başlamıştır (Gökkaya ve öte., 2015: 26).

Bireyler için sağlıklı ve mutlu bir yaşam sürmeleri, sevdikleri bir işte çalışmaları ile mümkündür. Bireylerin severek çalışabilecekleri bir işi aramadan önce, amaç ve hedeflerini belirleyerek bu doğrultuda bir kariyer planı yapmaları; ardından da yaptıkları bu plana ulaşmak için atacakları adımların farkında olmalarını gerektirmektedir. Bu doğrultuda atacakları

adımların önemli olanlarından biri iş arama (bulma) teknikleridir (Küçüksaraç, 2021: 156).

İş arama davranışı, iş bulmak amacıyla çaba ve zaman sarf ederek bazı faaliyetlerde bulunmak anlamına gelmektedir. Çalışma yaşamı koşulları çok sayıda farklı dinamikten oluşmakta, bireylerin iş arama davranışları üzerinde ekonomik veya ekonomik olmayan farklı etkilere yol açmaktadır. Bireyler iş arama faaliyetlerinde bulunurken optimal iş arama stratejilerini kullanmakta; bu nedenle çalışmasına değer katacak en düşük ücretin üstünde bir iş bulana kadar iş aramaya devam etmektedirler. Bireyi çalışmaya sevk eden faktörler düşünüldüğünde, bunların belli başlı olanlarının gelir elde etmek, statü kazanmak ve yapılacak işten haz almak olduğu söylenebilir (Çakan, 2022: 451).

İş bulma süreci, iş arayan ve işini değiştirmek isteyen bireyler için bir arama sürecidir. Süreç boyunca belli yöntemler kullanılarak sürecin etkin ve verimli kullanılması hedeflenmektedir. İş arama sürecinde bireyin seçtiği yöntem ve strateji, sürecin uzunluğu ve kısalığı üzerinde etkili olabilmekte ve iş bulma oranları üzerinde etkili olmaktadır. İş arama süreci bireyin iş bulmasından sonra sonlandırılabilir gibi; iş değiştirmek isteyen birey tarafından iş bulunmadan da sonlandırılabilir. İş arama sürecinin her aşaması kendi içinde değerlendirilmeli, aşamaya uygun etkinlikler ve stratejiler aşama içinde gözden geçirilmelidir. İş arama süreci, çalışma isteğinin ortaya çıkmasıyla ve çalışma isteğine olan ihtiyaç ile başlamaktadır (Gökkaya ve öte., 2015: 26-27).

İş arama, işsiz bireyler için üzerinde önemle durulması gereken bir süreçtir. İş arama eyleminde başarıya ulaşılması, doğru arama yöntemlerini bilmek ve kullanmakla mümkün olmaktadır. İş arama teknikleri ile bireye işgücü piyasası hakkında bilgi verilmekte, işverenler ve iş arayanlar aynı ortamda buluşturulmaktadır. Buradaki amaç; iş arama kanalları vasıtasıyla, işverenlerin açık iş pozisyonları, ücret düzeyleri, çalışma olanakları gibi birçok konuda bireyleri yetkili kişilerce bilgilendirmeleridir. Değişen iş

koşulları, artan küreselleşme, teknolojinin gelişmesi ve sosyal medyanın yaygın kullanımı iş arama kanallarında bazı değişikliklere neden olmuştur. Literatürde iş arama tekniklerinin formel/enformel ve geleneksel/modern olarak iki şekilde sınıflandırıldığı görülmektedir (Dost, 2014: 32).

İşgücü piyasasının izlenmesinde ve değerlendirilmesinde temel kavramlara aşina olmak ve kavramların neyi ifade ettiğini bilmek, üniversite kariyer merkezi çalışanları için çok önemli bir durum arz etmektedir. İşgücü piyasasında talep edilen işleri, aranan özellikleri, takip etmeyen bir danışmanın etkili danışmanlık hizmeti vermesi de güç gözükmemektedir. Benzer şekilde öğrenimine devam eden, mezun olacak olan öğrencilerin işgücü piyasasını takip etmesi gerekmektedir. Bu amaç doğrultusunda, kariyer hedefi belirleyen ve bu hedefe ulaşmak için planlama yapan öğrencilerin işgücü piyasasına giriş için yapması gereken, aktif olarak iş arama sürecine girmeleridir. İş arama becerileri eğitimi ile öğrencilerin çeşitli iş arama teknik ve stratejilerini öğrenmesi ve bu sayede kısa süre içerisinde çalışma yaşamına katılımı hedeflenmektedir.

4.1.2.4.Kariyer Kararı Verme Becerileri ve Kariyer Planlama Eğitimi

Öğrencilerin çalışma yaşamına girmelerinden önce işgücü piyasasının talep ve beklentilerine göre yetiştirilmeleri kapsamında üniversitelerde kariyer merkezleri oluşturulmuştur. Kariyer merkezleri, iş dünyası ve öğrenciler arasında köprü görevi görmekte, iş dünyasının talepleri doğrultusunda öğrenci yetiştirmeyi amaç edinmektedir. Bu amacı gerçekleştirmek için kariyer merkezleri, öğrencilere kariyer danışmanlığı hizmeti vermekte, aynı zamanda öğrenciyi işgücü piyasasına hazırlayıcı etkinlikler düzenlemektedir. Özetle ifade etmek gerekirse, kariyer planlama eğitim ve etkinlikleri öğrenci ve mezunların yeteneklerini keşfederek kendilerini tanımları bakımından oldukça önemli olmakta ve onları çalışma şartlarına uygun bir biçimde hazırlayarak, kısa süre içinde onların koydukları hedefler doğrultusunda istihdam edilmelerini sağlamayı amaçlamaktadır.

Değişen çalışma şartları dikkate alınarak verilen eğitim ve yapılan etkinlikler bu doğrultuda güncellenmekte ve düzenlenmektedir.

4.1.3. Soft (Yumuşak) Beceri Eğitimleri

Mevcut literatürde yüksek öğrenim ile ilgili en çok tartışılan ve gündemde olan konulardan biri, mezun olan öğrencilerin bilgi ve becerilerinin artırılarak, bugünkü işgücü piyasasında istihdam edilebilirliklerinin artırılmasına yönelik gerekli olan soft-skill (yumuşak beceriler) eğitimlerin yeterli olmadığı düşüncesidir. İşverenler soft-skill eğitimlerin üniversitelerde eksikliğini gündeme getirmişler ve bu eksikliğin giderilmesi için üniversitelerle iş birliği içinde olmuşlardır (Succi ve Canovi: 2020: 1834). Bu nedenle bazı üniversitelerin kariyer merkezlerinde öğrencilere soft beceri eğitimlerinin verildiği görülmektedir. İletişim becerileri, beden dili kullanımı ve zaman yönetimi bu becerilerin başında gelenler olarak ifade edilmektedir.

4.1.4. Staj ve İstihdam Hizmetleri Kapsamında Verilen Hizmetler

Öğrencilerin işgücü piyasasındaki fırsatlardan haberdar edilmesi, istihdamda fırsat eşitliğinin sağlanması ve öğrenci ve mezunlara işgücü piyasasındaki iş olanakları hakkında bilgi verilmesi, kariyer merkezi faaliyetleri arasında önem derecesi yüksek olan konuların başında gelmektedir. Bu sayede öğrenci ve mezunların farklı sektörleri tanınması, firmalar hakkında bilgi sahibi olması ve staj yaparak çalışma yaşamına hazırlanmaları mevcut hedefler arasındadır. İstihdam hizmetleri kapsamında kariyer merkezlerinde öğrenci ve mezunlara verilmesi gereken hizmetler:

- Kariyer hedeflerine ve işyerlerine uygun olan bir dizi kariyer ve çalışma olanaklarını keşfetmek,
- İstihdam olanaklarına ulaşmada iş arama tekniklerinin kullanımını ve geliştirilmesini sağlamak,
- İstihdam fırsatları ve potansiyel işverenler ve endüstriler hakkında bilgilendirmelerde bulunmak,

- Sosyal medyanın etkili kullanımının sağlanması,
- İstihdam fırsatlarının öğrenilmesini sağlamak,
- İşverenlerle kampüs içi etkinliklerde buluşmak ve öğrenci ve mezunların kariyer ağı oluşturmalarına yardımcı olmaktır (NACE, 2019a: 14).

Staj ve istihdam hizmetleri ile ilgili bazı temel alanlar bulunmaktadır. Bu alanlar (i) işgücü piyasası hakkında bilgiler verilmesi, (ii) staj hizmetleri, (iii) istihdam hizmetleri, (iv) networking hizmetleri, (v) istihdam fuarları, (vi) kariyer günleri, (vii) günlük çalışma ziyaretleri, (viii) sosyal medya yönetimi, (ix) seminer, panel ve çalıştaylardan oluşmaktadır.

Bu bağlamda ilk adım işgücü piyasası hakkında bilgiler verilmesidir. İşgücü piyasasının özelliklerinin ve yapısının bilinmesi işgücü piyasasının anlaşılmasında önemli bir kriterdir. İşgücü piyasası, çalışma şartlarının, ücretlerin ve istihdam boyutunun belirlendiği, işsizlik, işgücüne katılım oranı ve çalışma çağı nüfusu gibi pek çok kavramı içene alan bir piyasadır. Diğer bir ifade ile işgücü piyasası, emek arz ve talebinin bir araya geldiği, bunun sonucunda çalışma koşulları ve ücretlerinin belirlendiği ortamdır (Vardar, 2019: 33).

Kariyer amacına ulaşma doğrultusunda, birey birinci aşamada kendisini keşfetmekte; değerlerini, ilgilerini kişiliği açısından analiz etmektedir. İkinci aşamada ise birey iş dünyası hakkında bilgi toplamaktadır. İş dünyasının değerlendirilmesi sırasında, dünyadaki ve ülkedeki ekonomik, sosyal, kültürel ve teknolojik gelişmeler yakından takip edilmektedir. İş dünyasının analizi esnasında bireyin önce kendisine herhangi bir kısıtlama koymadan yapacağı ideal iş üzerinde durması ve düşünmesi önemlidir. İş dünyasının analizinde gerçekçi olmak ve beklentileri gerçekçi tutmak oldukça önem arz etmektedir. Bu konuda işverenlerin mezun olmuş öğrencilerden beceri ve deneyim beklentileri ile öğrencilerin kendilerinden ne tür beklentilerinin olduğu arasında farklar bulunmaktadır (Erdoğan, 2021: 85-87).

Kariyer eğitimlerinin temel bir işlevi, öğrencilerin işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılamak için gelişimlerini sağlamak ve bilgi düzeylerini artırmaktır; ancak öğrencilerin eğitim kurumlarından çalışma ortamlarına geçiş yapmaya nasıl yönlendirildikleri konusunda çok az araştırma bulunmaktadır. Kariyer kimliğinin, kişisel uyarlanabilirliğinin ve insan sermayesinin boyutları, yüksek öğrenimde kariyer eğitimleri bağlamında benimsenebilecek istihdam için bir çerçeve oluşturulması amacıyla bir araya getirilmektedir (Hart, 2019: 5-6).

Özetle ifade etmek gerekirse, kariyer planlamasının iki temel ayağı bulunmaktadır. Birincisi, bireyin kendisini tanıması, diğeri de işgücü piyasasını takip etmesidir. Bu nedenle gerek kariyer merkezi çalışanlarının gerekse de iş arayanların işgücü piyasasına ilişkin güvenilir bilgilere ulaşması ve bu bilgileri analiz etmesi büyük bir öneme sahiptir. İşgücü piyasasının izlenmesinde ve değerlendirilmesinde temel kavramlara aşina olmak ve kavramların neyi ifade ettiğini bilmek üniversite kariyer merkezleri çalışanları için çok önemlidir. İşgücü piyasasında talep edilen işleri, aranan özellikleri, takip etmeyen bir danışmanın etkili danışmanlık hizmeti vermesi de güç gözükmektedir.

Kariyer merkezlerinde bir diğer önemli alan staj hizmetleridir. Staj hizmetleri ile öğrencilere işverenlerin istediği deneyim kazandırılmak istenmektedir. Staj programları ile öğrenciler özgüven kazanmakta, deneyim ve bilgi birikimlerini artırmakta, mevcut yeteneklerini geliştirme fırsatı bulmaktadır. Staj deneyimi kazanan öğrenciler istedikleri ilk iş için daha nitelikli hale gelmekte ve uzun vadeli kariyer potansiyellerini artırmış olmaktadır (Yena, 2022: 166-167).

İş gücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikli çalışanların yetiştirilerek istenilen düzeye gelmesinde üniversite-sanayi işbirliğinin sağlanması ve bazı konularda ortak hareket edilmesi öğrencilerin çalışma yaşamına geçişlerinde temel koşuldur. Bu amaç doğrultusunda, mesleki ve teknik konularda eğitim alan öğrencilerin eğitim süresince edinmiş olduğu teorik bilgiyi pratiğe

dönüştürmeleri yolunda bu bilgileri kullanarak davranışa dönüştürmesi gerekmektedir. Bunu da gerçekleştirmenin yolu öğrencinin yapacağı staj ile sağlanacaktır. Staj öğrencilere çok sayıda fayda sağlamakta, kısa süreliğine de olsa kendilerine mesleğini icra etme fırsatı sunmaktadır. Öğrencilerin çalışma yaşamına girmesinden önce staj süresince kendini test ederek deneyim kazanması kendisine olan özgüvenini artıracaktır (Tektaş ve öte., 2016: 311).

CBİKO'nun kurulmasıyla birlikte kariyer kapısı üzerinden öğrencilere staj hizmeti de verilmeye başlanmıştır. Kariyer kapısı üzerinden öğrenci, mezun ve farklı sektörlerden işverenler birbirlerini görebilmekte; iş ilanları verebilmekte ve öğrenciler staj imkanlarından yararlanabilmektedir. Platformda işveren olarak tanımlanan kurumlar, havuzda yer alan öğrencilerin özgeçmişlerini görebilmekte ve öğrencilerle ilgili akademik başarı, kişisel özellikler ile onların ilgilerini ve yetenekleri değerlendirme fırsatını bulmakta; staj teklifleri verebilmektedirler. Staj teklifini kabul eden işveren ve öğrenci arasında çevrimiçi mülakat yapılmakta ve öğrenci, işveren tarafından belirlenen tarihte staja başlamakta ve staj ücreti Cumhurbaşkanlığı tarafından ödenmektedir (Boğazlıyan ve Avşaroğlu, 2022: 384).

Staj programları kapsamında, öğrencilerin teorik olarak aldıkları eğitim, pratik yapmaları yoluyla desteklenmekte ve öğrenciler profesyonel iş yaşamı ile tanıştırılmaktadır. Staj programları ile daha çok teknik becerilerin geliştirilmesi hedeflenmekte, sürekli değişen dünyada uyum ve yaratıcılık konusunda farkındalık kazanılması amaçlanmaktadır. Kariyer merkezleri de öğrenci ve işverenlerle bağlantının sağlanması adına bir köprü görevi görmekte; iş ve staj ilanlarının öğrencilere ulaştırılması için büyük uğraş vermektedirler (Gülmez, 2021: 37).

Staj hizmetleri kapsamında, öğrencilerin üniversite öğrenimleri sırasında aldıkları eğitimler ve teorik bilgi, iş yerinde pratik yapmak yoluyla desteklenmekte ve öğrencinin çalışma yaşamına geçişi kolaylaşmaktadır. Staj esnasında iş ortamında elde edilen en büyük kazanım pratik çalışma ve sosyal

becerilerdir. Öğrenci için uygun bir yerde yapılan değerli ve kaliteli bir stajın, başarılı bir kariyer için katkısı çok fazladır. Bir stajdaki öğrenme deneyimi, öğrencilerin bilgi ve pratiği birleştirmeleri için harika bir fırsat sunmakta ve gelecekteki kariyerine yönelik öğrenme ve tutumlarını etkilemektedir. Buna karşılık, öğrencinin karşı karşıya kalacağı kötü bir staj deneyimi ise öğrencinin kariyer planlamasında değişiklik yapmasına neden olabilmektedir. Sonuç itibariyle, staj deneyimi olan öğrencilerle olmayan öğrenciler kıyaslandığında; staj deneyimine sahip olanların kariyerlerine yön vermede daha farklı bakış açılarına sahip ve iş bulmada avantajlı konumda olabilecekleri söylenebilir (Chen ve öte., 2011: 61-63).

Üniversite öğrenimi sırasında staj yapmak, öğrencilerin mezun olduktan sonra başvuruda bulunacakları pozisyonlar için başarılı şekilde rekabet edebilmek; gerekli kariyer alanları, işgücü piyasası ve iş hakkında önceden bilgi edinmelerini sağlamak adına önemlidir.

Kariyer merkezi personeli, staj ve iş arama sitelerinin farklı endüstri kollarını kapsayan fırsatlara sahip olmasını sağlamak için işverenlerle iyi ilişkiler geliştirerek işbirliği yapmak zorundadır. Kariyer merkezi personelleri, kariyer merkezleri tarafından sağlanan hizmetleri desteklemek için, öğrencileri çeşitli kamu kuruluşlarına yönlendirmektedir (Schaub, 2012: 210).

CBİKO'nun kurulmasıyla Türkiye'deki tüm kariyer merkezlerinde ortak staj programı uygulamasına geçilmiştir. Ulusal Staj Programı adı altında uygulanmakta olan bu program, staj hizmetlerinin kariyer merkezleri tarafından ne kadar önemsendiğini göstermesi bakımından önemlidir.

İstihdam hizmetleri de kariyer merkezi hizmetleri içinde bir diğer önemli alandır. Burada kariyer merkezleri, öğrenciler ve mezunlar için kariyer gelişimi ve istihdam fırsatları sağlayan işverenler ve diğer kuruluşlarla ilişkiler geliştirmeli ve bu ilişkileri sürdürmelidir. Kariyer hizmetleri, giderek küresel bir çalışma ortamıyla ilgilenirken, önyargısız bir biçimde diğer ülkelerdeki farklı istihdam uygulamalarını, yasalarını ve düzenlemelerini

dikkate alarak, gerektiğinde, öğrencilere uygun şekilde tavsiyelerde ve yönlendirmelerde bulunmak için bu bilgilerden istifade etmelidir.

Kişinin iş bulma yeteneği ve olasılığı, işgücü piyasası ve bireylerin becerileri, bağlantıları ve nitelikleri de dahil olmak üzere çeşitli faktörlere bağlıdır. Bu faktörlerden biri de istihdam edilebilirliktir. De Vos ve ark. (2011) istihdam edilebilirliği, “farklı görevleri istenilen düzeyde gerçekleştirebilmek ve iş içinde sorumluluk sahibi olabilmek için bireylerin bilgi, becerileri ve yetenekleri doğrultusunda işgücü piyasasındaki değişikliklere uyum sağlayabilme yetenekleri olarak” tanımlanmıştır. Kişinin istihdam edilebilirliği, iş bulma yeteneği ve başarılı kariyer yönetimine sahip olma olasılığı olarak ifade edilmektedir (Hart, 2019: 5-6).

Öne çıkan bir diğer alan ise etkin iş çevresi oluşturma etkinliğidir. Networking dilimizde “ağ oluşturmak” anlamında kullanılmakla birlikte, kelimenin anlamı etkili ilişki ağı ve etkin iş çevresi oluşturmak şeklinde de tercüme edilmektedir. Diğer bir tanımda ise networking, bireylerin çevresine ve kendisine faydalı olmak, bir işi başarabilmek ve bu işten daha fazla verim almak amacıyla, gerektiğinde yardım alacak ve verecek kişilerle bağlantı kurarak; bu bağlantıları devam ettirme becerisi olarak da ifade edilmektedir.

Etkin bir iş çevresi oluşturma ya da networking, insan ilişkilerini merkezine alan bir yaklaşımdır. Güç ve güven üzerine ilişki kurma ve sürdürme yöntemi olarak bilinen networking ile bireyler çevreleriyle ilişki kurmakta ve bu ilişkinin gücünden yararlanarak hedeflerine ulaşmaktadır. Her yaş ve meslek grubu için önemli olan networking, kariyerinin başında olan ve daha yeni kariyer planı yapmış bireyler açısından ise çok daha önemlidir (Küçüksaraç, 2021: 129-130).

Networking, iş arama süreçleri içinde en çok kullanılan ve iş bulmada başarı oranı en yüksek olan yöntemdir. Bireylere, iş bulma fırsatı sağlayacak ve kariyer seçenekleri sunacak kişilerle tanışma imkanı sağlayarak; iletişim kurma fırsatı vermektedir. Networking oluşturma en etkili yöntemleri,

kişiden kişiye ağ oluşturma etkinlikleri ile çevrimiçi sosyal ve profesyonel ağlardır (Yena, 2022: 129).

Networking, çalışma ve sosyal yaşamı hedefler doğrultusunda tasarlama sanatıdır. Networking’de güçlü ilişkilerin oluşturulmasında samimi ilişkiler ön plana çıkmaktadır. Karşılıklı iyi niyet ve anlayış bu ilişkilerin pekiştirilmesini sağlamaktadır. Bu bakımdan ilişkiye yatırım yapmak, ilişkide bir şey talep etmeden önce karşı tarafa bir şey vermek ilişkinin geleceği için önem arz etmektedir. Birey, çevresine fayda sağlayabildiği ölçüde çevresini oluşturan insanlardan fayda görecektir. Kısaca ifade etmek gerekirse networking, iş arama ve bulma sürecinde güçlü referanslar oluşturma yöntemidir (Küçüksaraç, 2021: 131-134).

Bireylerin ağ oluşturma kabiliyetinin yüksek olması onların istihdam edilebilirlik olasılıklarını yükseltmekte ve çalışılan kuruma büyük katkı sağlamaktadır. Özellikle son zamanlarda internet üzerinden oluşturulan sosyal ağlar bu duruma güzel bir örnek oluşturmaktadır. Milyonlarca insan arasında bağlantı kurulmasını sağlayan çok sayıda platform, ağ oluşturma başarısını gözler önüne sermektedir (Gülmez, 2021: 39).

Sosyal Sermaye iş, şirketler ve alanlar hakkında içeriden bilgi sunabilen sosyal ağlara gömülü destek sistemleridir. Ağ büyüklüğü ve gücü, erişilebilir bilgi ve fırsatların değerini etkiler. İnsan sermayesi, yaş, eğitim, iş deneyimi ve bir işin performans beklentilerini karşılama izin veren bilişsel yetenekler gibi kişisel özellikleri ifade etmektedir (Hart, 2019: 5-6).

Sonuç olarak, kişisel bağlantılar, kişinin sosyal yaşamı, iş veya eğitim ortamından tanıdığı kişileri kapsamakta olup; işgücü pazarı ile ilgili bilgi sahibi olmaları ve iş veya staj fırsatlarından haberdar olabilmeleri nedeniyle iş ve staj arama sürecinde çok önemli kaynakları oluşturmaktadır. Kişisel bağlantılar, genellikle bir kişinin düşündüğünden daha fazlanı oluşturmakta ve bireyler çoğu zaman bağlantıları sayesinde beklenenden daha fazla bilgi ve kaynağa sahip olabilmektedir.

İstihdam fuarları ve işveren etkinlikleri ise staj ve iş arama hizmetleri kapsamında öne çıkan diğer aktivitelerdir. Bu aktiviteler, öğrencileri ve mezunları meslekler, mevcut iş fırsatları ve firmalar hakkında bilgilendiren; onlara staj ve iş olanağı sunan faydalı etkinliklerdir. İstihdam fuarları, çok sayıda farklı sektörü, öğrenci ve mezunu buluşturan geniş kapsamlı programlardır. İşverenler tarafından öğrencilerin çoğunluğu işe alınmıyor olsa da öğrenci ve mezunlar bu fuarlar sayesinde network bağlantılarını genişletme fırsatı bulmaktadır. Bu fuarlarda, küçük masa başı “kahve sohbetleri” şeklinde görüşmeler yapılabildiği gibi, büyük çaplı toplantı ve eğitimlerde öğrencilere sunulabilmektedir (Schaub, 2012: 2010).

İstihdam fuarlarının amacı, üniversitelerde öğrenim gören ve aynı zamanda üniversitelerden mezun olan öğrencilere, işgücü piyasası hakkında bilgi vermek, sektörleri tanıtmak, firmaların çalışma koşulları hakkında bilgi vererek, alanında uzman kişilerle iletişim kurmalarını sağlayarak, istihdam olanakları ve çalışma koşulları hakkında onlara bilgi verilmesini sağlamaktır. Son yıllarda çok sayıda firma kendi bölgelerinde yapılan istihdam fuarlarına katılım göstermekte, daha önce işe aldıkları mezunları da fuarlara davet ederek onları referans olarak öğrencilere tanıtmaktadır. Fuarlar, bölge üniversiteleri ile firmaları bir araya getirerek, üniversite-sanayi işbirliğinin gerçekleştirilmesi adına önemli faaliyetlerin gerçekleştirilmesine yardımcı olmaktadır (Fırat, 2000: 31).

İstihdam fuarları kurumların kendilerini tanıttıkları, firmalarla öğrencilerin yakın iletişim kurmasının sağlandığı, mezun ve mezun olacak öğrencilere iş görüşmesi olanaklarının ve staj imkanlarının sunulduğu, kariyer alternatiflerinin konuşulduğu, kariyer ve kariyer planlama bilincinin oluşturulduğu önemli etkinliklerdir.

İstihdam fuarlarında öğrenci ve mezunların işe alım süreçleri belirli aşamalardan sonra gerçekleşmektedir. İlk olarak, fuara katılan öğrenciler özgeçmişlerini iletişime geçtikleri firmalara bırakmakta ve onlarla kısa süreliğine olsa da mülakat yapma fırsatı elde etmektedir. Mülakat aşamasında

öğrencilerin firmalara olan ilgisi ve çalışma arzusu, firmalar tarafından dikkatle izlenen bir durumdur. Özgeçmiş ve mülakat aşamalarında olumlu bir tutum ve davranış sergileyen öğrenciler firmaya davet edilmektedir. Daha sonraki aşamada firmaya davet edilen öğrencilerle daha kapsamlı bir mülakat yapılmakta belli konularda anlaşma sağlanarak iş teklifleri yapılmaktadır. Burada önemli olan husus, fuarlar sırasında öğrencilerin klasik mülakat yerine, kendilerini daha rahat hissedebilecekleri doğal ortamda mülakat yapma olanağı bulmalarıdır (Fırat, 2000: 32). Bu sayede, öğrenci heyecan yapmadan kendini daha iyi ifade edebilmekte ve kendisine yöneltilen soruları rahatlıkla yanıtlayabilmektedir.

Merkezlerin öğrencilere sağladığı diğer önemli bir aktivite de kariyer günleridir. Üniversite bünyesindeki Fakülte/Yüksekokul/Meslek Yüksekokulları kariyer merkezleri iş birliğiyle, öğrencilere ve mezunlara hizmet sunmak amacıyla bölge firmalarının katılacağı seminerler veya çalıştaylar düzenlemektedir. Kariyer merkezleri ayrıca kariyer günlerini kendi başlarına başlatabildikleri gibi planlama organizasyonunun ve uygulamasının sorumluluğunu da üstlenebilmektedir. Burada da amaç, firma-öğrenci buluşmasını sağlamak, sektör tanıtımı yaparak öğrencilere bilgilendirmede bulunmaktır (Eşitti ve Buluk, 2017: 39.40).

Firmalar personel alımlarında iç ve dış kaynak olmak üzere iki kaynaktan faydalanmaktadır. Terfi işlemlerinde daha çok firmalar iç kaynak yöntemini kullanmakta, fakat geniş kapsamlı personel alımlarında dış kaynaklara yönelim olmaktadır. Dış kaynaklardan personel temin etme açısından eğitim kurumlarından faydalanma da firmalar bakımından cazip hale gelmiştir. Bu doğrultuda, üniversitelerin yıl içinde düzenlemiş oldukları kariyer günü etkinlikleri, firmaların personel bulma ve öğrencilerin staj ihtiyaçlarının karşılanması bakımından oldukça önemli bir hal almıştır (Işık ve öte., 2022: 303).

İşletmeler üniversitelerin kariyer merkezleri ile bağlantı kurarak, üniversite kariyer merkezlerinin düzenledikleri kariyer günlerine

katılmaktadır. Bu sayede işletmeler kendileri için uygun personel bulmakta; öğrenci ve mezunlarda sektörü tanıma fırsatına erişmektedirler. Bu etkinliklerin amacı, ilgili üniversitelerde, işverenlerin öğrencilere kendilerini tanıtarak, onlara iş ve meslekler hakkında bilgi vermesidir. Bu tür etkinliklerde öğrenci ve mezunlara işverenler tarafından başvuru formu doldurtulmakta ve aday havuzlarının genişletilmesi amaçlanmaktadır.

Öğrencilerin kariyer günü etkinliklerinde sektör temsilcileri ile buluşması, onlar ile fikir alışverişinde bulunmaları kariyer hedeflerine katkı sağlamaktadır. Ayrıca sektörün kendilerinden neler beklediği konusunda da fikir sahibi olmaktadır. Dolayısıyla kişisel gelişimlerini bu doğrultuda geliştirebilmektedirler. İşverenler aradıkları özelliklere sahip öğrencileri seçerek yetiştirme imkânı bulabilmekte ve ileride uygun pozisyonlar için düşünmektedirler. Bu açıdan bakıldığında kariyer günü etkinlikleri, hem işverenler hem de öğrenciler açısından olumlu sonuçlar doğurmaktadır (Işık ve öte., 2022: 301; Özden, 2007: 109-110).

Coşar (2023) tarafından yapılan araştırmaya göre, 2008 yılından 2014 yılına kadar kariyer merkezleri tarafından yapılan etkinlik sayılarının düzenli olarak arttığı; 2015-2020 yılları arasında ise yıllara göre düzenli artış ya da azalış olmadığı görülmektedir. Fakat 2008 yılından 2020 yılına gelindiğinde, kariyer merkezlerinin etkinlik düzenlemelerinde belirgin bir artış yaşanması dikkatlerden kaçmamaktadır. Üniversitelerin genelinde görülen etkinlik artış sayısı, firma-üniversite bağlantıları ve işbirliklerinin arttığını göstermesi bakımından önem taşımaktadır.

Sonuç olarak, yapılan kariyer etkinlikleri sayesinde üniversite ve sektörler arasında bağlantı kurularak işbirliği sağlanmaktadır. İşgücü piyasasının beklentileri doğrultusunda üniversiteler nitelikli öğrenci yetiştirmek için çaba göstermekte; bu doğrultuda eğitim ve öğretim programlarında piyasa beklentileri doğrultusunda güncelleme ve yenilemelerde bulunmaktadır. Kariyer günlerine katılan sektör temsilcileri, öğrenci ve mezunlara firma ve sektör hakkında bilgilendirmelerde bulunarak

tanıtım yapmakta, sektördeki kariyer gelişim süreçleri ile ilgili onlara bilgi vermektedir. Bu sayede öğrenciler kariyer gelişim süreçlerine yön vermekte, daha bilinçli ve hedefe yönelik kariyer planları yapabilmektedir. Sonuç olarak kariyer günleri, hem firmalar hem öğrenciler için fayda sağlamaktadır.

Bir diğer aktivite olan günlük çalışma ziyaretlerinin amacı, öğrencileri ve mezunları belirli bir alanda kariyer gelişimi konusunda bilgilendirmek ve böylece iş arayan ya da kariyer gelişimiyle ilgili bilgi ve deneyimlerini artırmak isteyen öğrencilere yardımcı olmaktır. Aynı şekilde, Günlük Çalışma Ziyaretleri, staj fırsatlarını teşvik eden unsurları içermekte ve üniversite kariyer merkezleri ile şirketler arasındaki bağlantıyı güçlendirmektedir. Günlük çalışma ziyaretleri için başlıca fırsat sağlayıcı, ziyaret yapılan şirketler olmaktadır. Kariyer merkezleri ayrıca, teknoloji parklar ve organize sanayi bölgeleri ile de iş birliği yaparak, daha fazla sektörel veya teknoloji temelli özel günlük çalışma ziyaretleri düzenleyebilmektedir (Atay ve öte., 2019: 63).

Genellikle ilgili derslerin veya bölümlerin görevlendirdiği öğretim üyeleri ile yürütülen bu çalışmalar, kariyer merkezleri aracılığıyla da gerçekleştirilebilmektedir. İlgili sektörleri tanımak ve yapılan işleri yakından görmek amacıyla yapılan bu ziyaretler özellikle mezuniyet aşamasında olan öğrenciler açısından çok faydalı olmaktadır. Kariyer merkezlerinin de öğrencilere eşlik ettiği bu ziyaretlerden kariyer merkezleri de faydalanmakta; işverenlerden elde ettikleri bilgileri ileride yapacakları kariyer fuarları için firmalarla iletişimde kullanılmaktadırlar. Özetle, bu ziyaretler işin yapıldığı yeri görmek ve firmaları yakından tanımak için öğrencilere büyük faydalar sağlamaktadır (Özden, 2007: 101).

Zorunlu staj uygulaması olmayan üniversite programlarında öğrencilerin sahip olduğu teorik bilgiyi nasıl pratiğe dönüştüreceklerini göstermesi bakımından günlük yapılan çalışma ziyaretleri önemlidir. Pratik uygulamanın olmadığı derslerde en azından bir günlük yapılan çalışma ziyaretleri boyunca çalışanların izlenmesi ve onların bilgi ve tecrübelerinden yararlanılması, hem

akademik hem de çalışma yaşamına geçiş bakımından öğrenciler için büyük fayda sağlayacaktır. İyi organize edilen ve planlanan ziyaretler, firma faaliyetlerini gözlemlemede öğrencilere üretim sahasını incelemeleri bakımından daha faydalı olmaktadır.

Kariyer merkezlerinin gerçekleştirdiği bir diğer önemli aktivite ise seminerler, panel etkinlikleri ve çalıştaylardır. Kariyer merkezlerinin en önemli etkinliklerinden birisi kariyer seminerleridir. Kariyer fuarı ve işe alma etkinliklerine ek olarak, kariyer merkezlerinde seminer, panel etkinlikleri ve atölye çalışmaları gibi daha küçük kariyer etkinlikleri düzenlenmektedir. Bu seminerler kariyer merkezi uzmanları tarafından verilebildiği gibi konuyla ilgili öğretim elemanları tarafından da verilmektedir. Ayrıca kariyer ile ilgili farklı konularda düzenlenen seminerler iş dünyasından uzman kişilerin görevlendirilmesi ile de öğrencilere verilmektedir. Özellikle uygulamalı olarak yapılan mülakat teknikleri seminerleri ve ilgili sektör temsilcilerinin yapacağı konuşmalar öğrenciler açısından sektörel bilginin elde edilmesi adına çok faydalı olmaktadır (Özden, 2007: 103).

Panel etkinlikleri ise öğrencilere kariyer rehberliği, işgücü piyasası, kariyer yönetimi ve istihdam ile ilgili önemli konularda gereken bilgileri edinme ve mezunlarla bu konularda tartışma olanağı sağlamakta ve iş ve staj arayan veya kariyer planlamasına başlamayı düşünen öğrencileri ve mezunları hedef almaktadır. Genellikle dönem içerisinde belli bir plan dahilinde yürütülen bu etkinlikler, belli bir sektör ve firmanın tanıtımının yapıldığı, konusunda uzman kişilerin davet edilerek, iş tecrübelerini öğrencilerle paylaşması yoluyla gerçekleştirilmektedir (Özden, 2007: 103-105).

Bu kapsamda verilen bir diğer aktivite de sosyal medya yönetimidir. Kariyer merkezi hizmetlerinin tümünün çevrimiçi platformlar vasıtasıyla duyurulmasını kapsayan bu işlev, kariyer merkezi hizmetlerinin etkin ve verimli şekilde sunulması ve çok sayıda kişiye ulaştırılması için zemin hazırlamaktadır. Bu yolla kariyer hizmetlerine erişim kolaylaşmakta ve

kariyer merkezlerinin erişim alanı genişlemektedir (Altıntaş ve öte., 2021: 29).

Sosyal ağlar, oluşturulan bir profil ile diğer bağlantılarla iletişime geçilerek tanıdıkların bağlantılarına erişmeyi olanaklı kılan web tabanlı servislerdir. Bu sayede kullanıcılar, diğer kullanıcıların bilgilerine erişebilmekte ve kendi aralarında bilgi paylaşımında bulunabilmektedir. Sosyal ağlar sayesinde mesleki ve sosyal yaşamlarımız giderek daha fazla görüntülenir olmakta ve bu sayede çok sayıda kullanıcı arasında veri paylaşımı yapılmaktadır (Nurata, 2023: 30).

Sosyal medyanın ve araçlarının yükseköğretimde kullanımı, yükseköğretim kurumlarının tanıtım çalışmaları üzerinde ve öğrencilerin öğrenme biçim ve davranışları üzerinde değişiklik yaratmaktadır. Günümüzde, üniversitelerde sosyal medyanın farklı işlev ve konularda kullanımı giderek yaygınlaşmaktadır. Sosyal medya sayesinde bilgiler öğrencilere daha çabuk ulaştırılmakta ve bunun sonucunda yükseköğretim kurumlarındaki performans standartlarının artması beklenmektedir (Gülmez, 2021: 49-50).

Sosyal medya, kariyer merkezlerinin ve kariyer hizmetlerinin toplu pazarlanması için önemli bir araçtır ve tanıtım ve markalaşma sürecinin bir parçası olarak kariyer merkezleri için stratejik bir önceliğe sahiptir. Günümüzde, kariyer merkezlerinin tanıtımının yapılarak, bilgi paylaşımlarının sağlanması için sosyal medya kullanımları en önemli faaliyetler arasındadır. Tüm kariyer etkinliklerinin kayıtlarının ve duyurularının yapılması, etkinliklerin çok sayıda öğrenciye ulaştırılması açısından önemlidir.

4.2. CBİKO Tarafından Kariyer Merkezlerine Yönelik ve / veya Kariyer Merkezleri İş Birliği ile Verilen Hizmetler

Kariyer planlama ve mevcut emek gücünün daha verimli kullanılması amacı gözetilerek 10.07.2018 tarihinde faaliyetlerine başlayan CBİKO,

Türkiye’deki üniversitelerde bulunan kariyer merkezlerinin ofisleri ile koordineli hareket ederek, daha güçlü ve daha hızlı bir süreçte öğrencilere hizmet sunulmasını hedeflemektedir. Bu hedef doğrultusunda ofis çok kapsamlı projeleri hayata geçirmiştir. Bu hizmetlerden bazıları aşağıda sunulmuştur (<https://cbiko.gov.tr/projeler>):

- **Üni-Veri:** Üniversite lisans mezunlarının işgücü piyasası performanslarını “bölüm bazında” değerlendiren Üni-Veri, başta üniversite tercihi yapacak öğrenciler olmak üzere, eğitimi devam eden gençlerin ve profesyonellerin direkt olarak yararlanabileceği ulusal bir araştırma platformudur (<https://www.cbiko.gov.tr/projeler/uni-veri>). Üni-Veri’nin başlıca hedefi, yükseköğretime geçiş yapacak öğrencilere rehberlik etmek, üniversite programları hakkında bilgi vererek mezuniyet sonrasında bu programları bitirenlerin iş bulma olanakları ve çalışma koşulları hakkında bilgilendirmede bulunmaktır. Bu sayede öğrencilerin doğru tercih yapmasına katkıda bulunmak hedeflenmektedir. Çalışma kapsamında programlarından mezun olan öğrencilerin istihdam durumları ve çalışma koşulları hakkında bilgi verilerek, yaşanan bölüm uyumsuzluğuna dair verilerde paylaşılmaktadır (Coşar, 2020: 107).

- **Yetenek Her Yerde:** “Yetenek Her Yerde”, CBİKO’nun desteğiyle ilki 2019 yılında üniversiteler, kamu ve özel sektör kurumları ve meslek odalarının iş birliği ile düzenlenen kariyer etkinlikleridir. “Yetenek Her Yerde” öğrenci ve mezunlara aşağıdaki hizmetleri sunmaktadır:

- Tüm gençlere üniversite adına bakılmaksızın yetenek olduklarının hissettirilmesi ve istihdam konusunda fırsat eşitliği sağlanması,

- Kamu kurumlarının, nitelikli işgücü arasındaki bilinirliğinin ve işveren marka değerinin artırılması ile nitelikli öğrenci ve mezunların kurumlara kazandırılması,

o KOBİlerin insan kaynakları ve yetenek kazanımı süreçleri hakkında farkındalıklarının artırılması amaçlanmaktadır (<https://www.cbiko.gov.tr/projeler/yetenek-her-yerde>).

“Yetenek Her Yerde” adı altında yapılan kariyer etkinlikleri üniversite öğrenci ve mezunlarının kariyerlerine yön vermesi ve bu doğrultuda kariyer planlaması yapmaları bakımından önemlidir. Kamu kurumlarının da oldukça rağbet gösterdiği programlara daha çok öğrenciler staj başvurusu ve mezunlar ise iş imkanlarından yararlanmak için başvurmaktadır. Öğrenci ve mezunlara staj konusu ve işe alımlar başta olmak üzere uygun etkinlikler düzenlenmesi ve maksadına uygun araçlar seçilmesi, öğrenci ve mezunların ihtiyaçlarına uygun çözümler sunma konusunda daha etkili olacaktır (Coşar, 2020: 106).

• **Ulusal Staj Programı:** Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi koordinasyonunda, kamu kurumları ve özel sektörden gönüllü işverenlerin iş birliğiyle, fırsat eşitliği temelinde ve liyakat esaslarına uygun olarak öğrencilere yönelik yürütülen staj programıdır. Ulusal Staj Programı ile şeffaf, izlenebilir ve yenilikçi değerlendirme yöntemleri ile kariyer olanaklarına erişimde fırsat eşitliğinin desteklenmesi, staj imkanının zorunlu staj gerektiren teknik bölümlerle sınırlı kalmayıp tüm bölümlere yaygınlaştırılması, ulusal ve uluslararası firmaların yanı sıra ekonomimizin bel kemiği KOBİ ve start-up’ların yetenek kazanımı konusunda desteklenmesini hedeflemektedir (<https://www.cbiko.gov.tr/projeler/ulusal-staj-programi>).

• **Kariyer Planlama Dersi:** Kariyer merkezlerinin aktif olarak çalışmaya başlamasıyla, öğrenciler için kariyer farkındalığı oluşturmak ve kariyer hedefi belirlemek ve kariyerle ilgili onlara diğer konularda destek vermek amacıyla Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi (CBİKO) tarafından üniversitelerde kariyer planlama dersi verilmeye başlanmıştır. Üniversite öğrencilerine verilmeye başlanan bu ders ile öğrencilerin kendi yetenek, ilgi ve değerlerini keşfetmeleri sağlanmakta; onların meslek seçimlerinde daha bilinçli olmasını sağlamak amacıyla kariyer

farkındalıklarının oluşturulması hedeflenmektedir. Ayrıca, öğrencilere iş gücü piyasası hakkında bilgi verilmekte ve mezuniyetlerinden sonra meslek seçimlerinde daha isabetli kararlar almaları sağlanmaktadır. (<https://www.cbiko.gov.tr/projeler/kariyer-planlama-dersi>). Bu ders ile öğrencilerin çalışma yaşamına hazırlık amacıyla iş gücü piyasası hakkında bilgi sahibi olmaları sağlanarak, mezuniyetlerinden sonra çalışma yaşamına geçişlerini kolaylaştırmak hedeflenmektedir (Dalkılıç ve öte., 2022: 938-939). Kariyer planlaması kişinin kendini tanıma ve potansiyelini keşfetme çabası ile başlamaktadır. Bu dersin amacı öğrencilerin; ilgi alanları, kişisel özellikleri ve değerleri hakkında farkındalık kazanmalarını sağlayarak; gelecek hedefleri ile uyumlu bir kariyer planlaması yapabilmelerine yardımcı olmaktır.

- **Bölgesel Kariyer Fuarları:** Başta gençler olmak üzere insan kaynağının ilgili sektörler hakkında bilinçlendirilmesi ve istihdamın artırılmasının hedeflendiği kariyer fuarları pek çok konuda öğrencilere yardımcı olmaktadır. Fuarlar sayesinde öğrenci ve mezunlar sektörler hakkında yeni gelişmeleri takip etmekte, kendilerine profesyonel iletişim ağı oluşturarak, staj ve iş imkanlarına bu fuarlar sayesinde erişebilmektedir (<https://www.cbiko.gov.tr/projeler/uluslararası-kariyer-fuarları>).

Kariyer fuarları Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi'nin (CBİKO) kurulmasıyla birlikte "Bölgesel Kariyer Fuarı" adı altında CBİKO'nin destek ve öncülüğünde kariyer merkezleri iş birliğiyle her yıl yapılmaktadır. Bu fuarlar; (i) işverenler ve iş arayanlar arasındaki etkileşimi sağlamakta, (ii) iş arayanlara yeteneklerini göstermelerini teşvik eden faaliyetler sunulmakta, (iii) öğrencileri, mezunları ve işverenleri farklı etkinlik yapmaya teşvik etmekte ve bunların kariyer merkezleri ile etkileşime girmelerine yardımcı olmakta, (iv) öğrencilerin aynı mekanda çok sayıda işverenle buluşabilecekleri bir ortam oluşturmakta, (v) öğrencilerin ve mezunların iş yaşamı, kariyer ve iş konularında hem sektörel hem de genel bilgiler edinebilecekleri bir etkinlik olmaktadır.

- **Söz Yetenekte:** CBİKO tarafından uygulamaya konulan “Söz Yetenekte” projesiyle, ülkemizde mega projeleri yürüten kurumların projeleri öğrenciler ve genç yeteneklere tanıtılmaktadır. Program, projelerde yer alan genç yetenekleri ytnk.tv üzerinden yapılan canlı yayınlarla üniversite öğrencileri ve mezunlarla bir araya getirmektedir. Bu sayede gençlerin sektörel bilgilerinde artış sağlanması hedeflenmekte ve kendi hedef ve beklentileri doğrultusunda potansiyellerini keşfetmeleri amaçlanmaktadır (<https://www.cbiko.gov.tr/projeler/soz-yetenekte>).

- **TalentforBiz:** CBİKO’nun destekleriyle düzenlenen TalentforBiz, Türkiye’nin dünya çapındaki yetenekler için de bir cazibe merkezi haline geldiğini ortaya koyan kariyer etkinlikleridir. TalentforBIZ ile uluslararası alanda faaliyet gösteren ülkemizin değerli markalarına her millettten yetenekler ile buluşma fırsatı sağlanmaktadır (<https://www.cbiko.gov.tr/projeler/talentforbiz>).

Devam eden bölümde ise tezin temel araştırma konusu olan “Üniversite kariyer merkezi hizmetlerinin öğrencilerin kariyer farkındalığı ve kariyer kararı verme yetkinliği üzerindeki etkisi” başlıklı araştırmaya ilişkin yöntem ve bulgulara yer verilmiştir.



V. BÖLÜM

YÖNTEM VE BULGULAR

5.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, Trakya Bölgesindeki üniversitelerde kariyer merkezi hizmetlerinden yararlanan ve yararlanmayan öğrencilerin, kariyer kararı verme yetkinliği ve kariyer farkındalığı arasında bir farklılaşma olup olmadığını ölçmeyi amaçlayan ilişkisel tarama modelinde bir çalışmadır. Araştırmada veri toplama biçimi olarak anket yöntemi kullanılmıştır.

5.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın hedefinde Kırklareli Üniversitesi, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi ve Trakya Üniversitesi'nde ön lisans, lisans ve lisansüstü eğitime katılan öğrenciler vardır. Bu bağlamda gerçekleştirilen araştırma sonucunda Kırklareli Üniversitesinin 24 bin civarında, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesinin 35 bin civarında Trakya Üniversitesinin ise 45 bin civarında öğrencisinin olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Buna göre araştırmanın evrenini bu üniversitelerde öğrenim gören öğrenciler oluşturmaktadır ve bu da yaklaşık 104 bin öğrenciye tekabül etmektedir. İlgili evreni temsil eden örneklem büyüklüğünün %95 güven düzeyi ve %5 hata payı ile ise 383 olduğu belirlenmiştir (<http://www.raosoft.com/samplesize.html>).

Veri toplama araçları için tüm hazırlıklar gerçekleştirildikten sonra bahsi geçen üniversitelere resmi yazı ile anketlerin çevrimiçi linkleri gönderilmiş ve anket gönüllülük esasına göre öğrencilere ulaştırılmıştır. Çevrimiçi uygulanan anketin akabinde üç üniversitede ikişer defa yüz yüze anket çalışması da gerçekleştirilmiştir ve toplamda 1274 öğrencinin anketi tamamladığı görülmüştür. Ancak gerçekleştirilen analiz sonrasında 121 anket formunun eksik ve hatalı olduğu tespit edilmiş bu anketler değerlendirme dışı

birakılmıştır ve analizler toplam 1053 öğrencinin yanıtları üzerinden değerlendirilmiştir.

Bu noktada bahsi geçen üniversitelerdeki kariyer merkezlerine dair bilgilerin paylaşılmasında da yarar bulunmaktadır. Kırklareli Üniversitesi Kariyer Merkezi 2014 yılında Uygulama ve Araştırma Merkezleri'ne bağlı bir birim olarak kurulmuştur. Merkezin personel yapısı incelendiğinde, üç akademik personelin merkezde görevli bulunduğu ve farklı alanlarda (staj, eğitim, etkinlik, mezunlar ofisi vb.) hizmet verdikleri görülmektedir.

Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Kariyer Merkezi 2014 yılında Uygulama ve Araştırma Merkezleri'ne bağlı bir birim olarak kurulmuştur. Merkezin personel yapısı incelendiğinde, iki idari personel merkezde çalışmaktadır. Merkez, kariyer danışmanlığı ve eğitim, iş ve staj, mezunlar ofisi ve kariyer etkinlikleri alt birimlerine ayrılmıştır.

Trakya Üniversitesi Kariyer Merkezi 2014 yılında Uygulama ve Araştırma Merkezleri'ne bağlı bir birim olarak kurulmuştur. Merkezin personel yapısı incelendiğinde, iki akademik personelin merkezde çalıştığı görülmektedir. Merkez, bilişim ve sosyal medya, büro işlemleri ve yönetimi, işveren ilişkileri ve etkinlik yönetimi ve kariyer danışmanlığı ve eğitim birimleri olmak üzere dört alt birime ayrılmıştır.

5.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler toplanırken; üç bölümden oluşan bir veri toplama formu oluşturulmuştur. Bu formun ilk bölümü kişisel bilgi formudur. Formun ikinci bölümü öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinliğini ölçmek için Ulaş ve Yıldırım (2016) tarafından geliştirilen “Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği”dir ve formun üçüncü bölümü öğrencilerin Kariyer Farkındalığını ölçmek için Öztürk ve Şirin (2020) tarafından geliştirilen “Kariyer Farkındalık Ölçeği”dir.

Kişisel bilgi formu üç alt bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların üniversite, cinsiyet, yaş, sınıf, anne-baba eğitim ve çalışma

durumlarıyla aile aylık net gelirine ilişkin sorgulamalar yapılmıştır. İkinci bölümde, katılımcıların bölümlerine ve kariyer merkezlerine ilişkin görüşler yer almaktadır. Üçüncü bölümde ise kariyer merkezi hizmetlerinden yararlanma durumu ve hizmet alma sıklığı, bölüm tercihlerinde etkili olan faktörler ve kariyer merkezlerinden memnuniyet durumu sorgulanmıştır.

Araştırmada kullanılan Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği (KVYÖ) üniversitelerde öğrenim görmekte olan öğrencilerin kariyer kararı vermelerinde gerekli nitelik ve özelliklere sahip olup olmadıklarını ve kariyer kararı vermek için yapılması gereken ödev ve işleri başarı ile tamamlayıp tamamlayamayacaklarına ne ölçüde inandıklarını ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği beş faktörden oluşmaktadır. Ölçeğin birinci faktörü “iş/meslek bilgisi”, ikinci faktörü “kendini tanıma”, üçüncü faktörü “kariyer tercihi”, dördüncü faktörü “kariyer planı oluşturma yolları” olarak tanımlanmıştır. Ölçek toplam 45 maddeden oluşmaktadır ve araştırmada ölçeğin tümü üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir. Ölçek faktörleri beş derecelendirmeden oluşmaktadır (Oldukça yeterliyim= 5, Yeterliyim= 4, Kısmen yeterliyim= 3, Yeterli değilim= 2, Hiç yeterli değilim= 1), ölçekten alınabilecek puan aralığı 45 ile 225 arasında değişmektedir ve ölçekten elde edilen yüksek puan, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı vermede yetkin, kendilerini iyi tanıyan bireyler olduklarını göstermektedir. KVYÖ'nün güvenilirliğini ölçmek için iç tutarlılık testi gerçekleştirilmiştir ve ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,97 bulunmuştur. Buradan hareketle ölçeğin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliğini ölçmede güvenilir bir araç olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Ulaş ve Yıldırım, 2016: 80-86).

Kariyer farkındalık ölçeği üniversite öğrencilerinin kariyer tercihlerinde doğru karar verme derecelerini belirlemek için geliştirilmiş bir ölçektir. Ölçek toplam 31 maddeden oluşmaktadır ve araştırmada ölçeğin tümü üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin değerlendirilmesi beşli likert tipi derecelendirmeden oluşmaktadır (Hiç katılmıyorum=1, Az katılıyorum=2,

Kısmen katılıyorum=3, Oldukça katılıyorum=4, Tamamen katılıyorum=5). Ölçek, kişisel farkındalık, kendi tanıma ihtiyacı, genel kariyer farkındalığı, iş farkındalığı, yetkinlik farkındalığı ve kariyer farkındalığı boyutlarıyla ölçülmektedir. Ölçekten alınabilecek puan aralığı 31 ile 155 arasında değişmektedir ve ölçekten elde edilen yüksek puan, üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalıklarının yüksek olduğunu göstermektedir. Kariyer Farkındalık ölçeğinin güvenirlik düzeyinin ölçülmesi için Cronbach alpha güvenirlik incelemesi ve test-tekrar test uygulaması yapılmıştır. Yapılan uygulamalar sonucunda ölçeğin Cronbach alpha değeri= 0,91 bulunmuş ve güvenilir olduğu sonucu ortaya çıkmıştır (Öztürk ve Şirin, 2020).

5.4. Verilerin Toplanması

Araştırma verilerinin toplanması aşamasından önce ilk olarak e-posta yoluyla ölçeklerin geçerlik güvenirlik çalışmalarını yapan araştırmacılardan ölçek kullanım izinleri alınmıştır. İkinci olarak 18.11.2022 tarihinde Kırklareli Üniversitesi Sosyal Araştırmalar ve Etik Kurulundan 68528 sayılı belge ile izin alınmıştır. Daha sonraki süreçte veri toplama formu çevrimiçi mecralara aktarılmıştır. Oluşturulan anket linki öğrencilere duyurulmak üzere Kırklareli Üniversitesi, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi ve Trakya Üniversitesi Rektörlüklerine üst yazıyla gönderilmiş ve bu şekilde çevrimiçi anket üniversitelerin tüm akademik birimlerine ulaştırılmıştır. Aynı zamanda anket formu basılı olarak çoğaltılmış ve araştırma hakkında bilgilendirme yapılarak cevaplanmak üzere öğrencilere dağıtılmıştır.

5.5. Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin ve ileri sürülen hipotezlerin sınanmasına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Araştırma kapsamında ileri sürülen araştırma soruları alt ölçekler bağlamında değil “kariyer kararı verme yetkinliği” ve “kariyer farkındalığı” temelinde ileri sürülmüştür. Bu nedenle araştırmanın bulgularında alt ölçekler kullanılmamıştır.

5.5.1.Katılımcılara Ait Sosyo-Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan öğrencilerin sosyo-demografik bulguları üç bölüm olarak incelenmiştir. İlk bölümde katılımcıların üniversite, cinsiyet, yaş, sınıf, anne-baba eğitim ve çalışma durumlarıyla aile aylık net gelirine ilişkin bilgilere yer verilmiştir. İkinci bölümde, katılımcıların bölümlerine ve kariyer merkezlerine ilişkin görüşleri yer almaktadır. Üçüncü bölümde ise bölüm memnuniyeti, kariyer merkezi hizmetlerinden yararlanma durumu ve hizmet alma sıklığı, bölüm tercihlerinde etkili olan faktörler ve kariyer merkezlerinden memnuniyet durumu gibi bilgiler bulunmaktadır.

Tablo 1 incelendiğinde, öğrencilerin 691'i (%66) Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, 282'si (%27) Kırklareli Üniversitesi ve 80'i de (%7) Trakya Üniversitesi öğrencilerinden oluşmaktadır. Araştırmaya 635 kız öğrencinin (%60,3) ve 418 erkek öğrencinin (%39,7) katıldığı görülmüştür. Yaş dağılımına bakıldığında, 18-22 yaş aralığındaki öğrencilerin 832 kişi (%79), 23-25 yaş aralığındaki öğrencilerin 106 kişi (%10,1), 26 yaş ve üstündeki öğrencilerin ise 115 kişi (%10,9) olduğu görülmektedir. Katılımcıların buldukları sınıflara göre dağılımlarına bakıldığında, öğrencilerin %51,5'i (542 kişi) birinci sınıf, %26,1'i (275 kişi) ikinci sınıf, %9,25'i (95 kişi) üçüncü sınıf ve %13,72'si (141 kişi) son sınıf öğrencilerinden oluşmaktadır.

Katılımcıların annelerinin eğitim durumu incelendiğinde, 667 öğrencinin annesi ilköğretim mezunu (%63,3), 291 öğrencinin annesi lise mezunu (%27,6), 79 öğrencinin annesi lisans mezunu (%7,5) ve 16 öğrencinin annesi lisansüstü mezundur (%1,5). Bunun yanında öğrencilerin babalarının eğitim durumu incelendiğinde anne eğitim durumunda olduğu gibi burada da ilköğretim mezunu babaların yoğunluğu dikkat çekmektedir. Buna göre, sırasıyla eğitim seviyesi ilköğretim düzeyinde olanlar 568 kişi (%53,95), lise düzeyinde olanlar 362 kişi (%34,4) lisans düzeyinde olanlar 106 kişi (%10,1) ve lisansüstü düzeyinde olanlar 17 kişi (%1,6) olarak tespit edilmiştir.

Tablo 1: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

Demografik özellikler	Frekans	Yüzde (%)
<i>Cinsiyetiniz</i>		
Erkek	418	39,7
Kız	635	60,3
<i>Yaşınız</i>		
18-22	832	79,0
23-25	106	10,1
26+	115	10,9
<i>Sınıfınız</i>		
Birinci sınıf	542	51,5
İkinci sınıf	275	26,1
Üçüncü sınıf	95	9,0
Dördüncü sınıf	141	13,4
<i>Annenizin eğitim durumu</i>		
İlköğretim	667	63,3
Lise	291	27,6
Lisans	79	7,5
Lisansüstü	16	1,5
<i>Babanızın eğitim durumu</i>		
İlköğretim	568	53,9
Lise	362	34,4
Lisans	106	10,1
Lisansüstü	17	1,6
<i>Annenizin çalışma durumu</i>		
Çalışıyor	301	28,6
Çalışmıyor	642	61,0
Emekli	110	10,4
<i>Babanızın çalışma durumu</i>		
Çalışıyor	605	57,5
Çalışmıyor	99	9,4
Emekli	349	33,1
Toplam	1053	100

Tablonun son kısmını anne ve babanın çalışma durumu ile ilgili veriler oluşturmaktadır. Veriler incelendiğinde, çalışan annelerinin sayısı 301 iken (%28,6), çalışmayan annelerin sayısı 642 (%61) ve emekli annelerin sayısı 110 (%10,4) olarak tespit edilmiştir. Babaların çalışma durumunu gösteren bulgular incelendiğinde, 605 kişinin çalıştığı (%57,5), 349 kişinin çalışmadığı (%33,1) ve 99 kişinin emekli olduğu (%9,4) görülmüştür. Katılımcıların aylık

net aile gelirleri ise 7.500 TL ile 300.000 TL arasında değişmekte ve ortalama gelir 21.451 ± 18.431 TL olarak hesaplanmaktadır.

5.5.2.Katılımcıların Bölümlerine ve Kariyer Merkezlerine İlişkin Görüşlerine Dair Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde katılımcıların bölümlerine ve kariyer merkezlerine ilişkin görüşlerine dair bulgulara yer verilmiştir. Devam eden tabloda (Tablo 2) ilk olarak katılımcıların bölüm tercihlerini isteyerek seçip seçmediklerine yer verilmiştir. Veriler incelendiğinde katılımcıların büyük çoğunluğunun bölümlerini isteyerek tercih ettiği görülmektedir. Öğrenim gördüğü programı isteyerek tercih eden öğrencilerin oranı %82 (863 kişi), isteyerek tercih etmeyenlerin oranı %18 (190 kişi) olarak tespit edilmiştir.

Tablonun ikinci sırasında katılımcılara bölümleriyle ilgili memnuniyet durumuna ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Tablodaki sayısal veriler değerlendirildiğinde bölümlerinden memnun olan öğrencilerin çokluğu dikkat çekmektedir. Bölümünden memnun olan öğrencilerin oranı %54,9 (578 kişi) olarak tespit edilmiştir. Bölümünden çok memnun olanlar ise %14,2 (150 kişi) oranındadır. Bölümünden memnun olmayan ve hiç memnun olmayanlar %4,6 (49 kişi) olarak tespit edilirken, memnuniyet sklasında ortada olanların oranı da %26,2 (276 kişi) olarak tespit edilmiştir.

Kariyer merkezlerinden yararlanma durumu incelendiğinde ise araştırmaya katılan öğrencilerin %21,8'inin (230 kişi) kariyer merkezi hizmetlerinden yararlandığı, %78,2'sinin (823 kişi) ise kariyer merkezi hizmetlerinden yararlanmadığı tespit edilmiştir. Bu durum göz önüne alındığında kariyer merkezlerine yapılan başvuruların yetersiz olduğu az sayıda öğrencinin kariyer merkezi hizmetlerinden yararlandığı sonucu ortaya çıkmaktadır.

Kariyer merkezi hizmetlerinden yararlanma sıklığı incelendiğinde; katılımcıların %3,5'i (8 kişi) haftada bir defa, %5,7'si (13 kişi) ayda bir defa, %11,7'si (27 kişi) 6 ayda bir defa, %17'si (39 kişi) yılda bir defa olmak üzere kariyer merkezine hizmet alımı için başvuruda bulunmaktadır. Bulunduğu

üniversitenin kariyer merkezine öğrenimi süresince sadece bir defa başvuru yaptığını belirten öğrenci oranının ise %62,2 (143 kişi) olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2: Katılımcıların Bölüm ve Kariyer Merkezlerine İlişkin Görüşleri

Bölüme ve kariyer merkezine ilişkin görüşler	Frekans	Yüzde
<i>Bölümünüzü isteyerek mi tercih ettiniz?</i>		
Evet	863	82,0
Hayır	190	18,0
<i>Bölümünüzden memnuniyet durumunuzu belirtiniz.</i>		
Hiç memnun değilim	15	1,4
Memnun değilim	34	3,2
Ne memnunum, ne memnun değilim	276	26,2
Memnunum	578	54,9
Çok memnunum	150	14,2
<i>Öğrenim görmekte olduğunuz üniversitesinin kariyer merkezi hizmetlerinden yararlanmakta mısınız?</i>		
Evet	230	21,8
Hayır	823	78,2
<i>Yararlanmakta iseniz, hangi sıklıkla kariyer merkezine başvuruyorsunuz?</i>		
Haftada bir defa	8	3,5
Ayda 1 defa	13	5,7
Altı ayda bir defa	27	11,7
Yılda bir defa	39	17,0
Sadece bir defa	143	62,2
<i>Kariyer merkezi hizmetlerinden memnun musunuz?</i>		
Hiç memnun değilim	49	8,5
Memnun değilim	33	5,7
Ne memnunum, ne memnun değilim	285	49,7
Memnunum	175	30,5
Çok memnunum	32	5,6
Toplam	1053	100

Kariyer merkezi hizmetlerinin memnuniyet durumu incelendiğinde, hiç memnun olmayanların oranı %8,5 (49 kişi), memnun olmayanların oranı %5,7 (33 kişi), ne memnun ne de memnun olmayanların oranı %49,7 (285 kişi), memnun olanların oranı %30,5 (175 kişi) ve çok memnun olanların oranı ise %5,6 (32 kişi) olarak tespit edilmiştir. Genel olarak memnuniyetlerle

ilgili bir değerlendirme yapıldığında, kariyer hizmetlerinden memnuniyet ortalamasının yüksek olduğu görülmektedir.

Devam eden tabloda ise (Tablo 3) katılımcıların kariyer merkezi hizmetleri ve işlevlerine ilişkin görüşlerine yer verilmiştir. Tablo incelendiğinde katılımcıların %29,8'i (187 kişi) kariyer merkezi hizmetlerinden üniversite web sayfası yoluyla haberdar olduklarını belirtmiştir. İkinci sırada ise kariyer merkezlerinin tanıtımında %26,3 oranında (165 kişi) öğretim elemanlarının etkili olduğu görülmektedir. Katılımcılar %23,7 oranında (149 kişi) kariyer merkezi web sayfasından kariyer merkezi ve faaliyetleri hakkında bilgi sahibi olduklarını belirtmişlerdir. Diğer taraftan, üniversite sosyal medya hesaplarının da tanıtım faaliyetlerinde etkili olduğu görülmektedir. Katılımcıların %11,1'i (70 kişi) üniversite sosyal medya hesaplarını kullanarak kariyer merkezleriyle bağlantı kurduklarını belirtmişlerdir. Bunun yanında, e-posta ve kariyer merkezi sosyal medya hesapları yoluyla tanıtım en son sırada yer alarak; kariyer merkezi tanıtımında en etkisiz yöntemler olarak tespit edilmiştir.

Katılımcıların kariyer merkezlerinden aldıkları hizmet sayısı incelendiğinde, sadece bir defa başvuru yapanlar %72,9 (309 kişi), 2 defa başvuru yapanlar %11,8 (50 kişi), 3 defa başvuru yapanlar %7,3 (31 kişi), 4 defa başvuru yapanlar %4,5 (19 kişi), 5 ve üstünde başvuru yapanlar %3,5 (15 kişi) olarak tespit edilmiştir.

Katılımcıların kendi üniversitelerinin kariyer merkezlerinden aldıkları hizmetin yanında, başka kurumlardan kariyer hizmeti alıp almadıkları sorulduğunda; katılımcıların %17'sinin (155 kişi) farklı bir kurumdan kariyer hizmeti aldığı; %83'ünün ise (762 kişi) farklı bir kurumdan kariyer hizmeti almadığı görülmüştür. Katılımcıların %48,5'i (271 kişi) kendi üniversitelerinden aldıkları hizmetin kariyerleri üzerinde daha etkili olduğunu; %51,5'i ise (288 kişi) farklı kurumdan aldıkları kariyer hizmetlerinin kariyerleri üzerinde daha etkili olduğunu belirtmiştir.

Tablo 3: Kariyer Merkezi Hizmetleri ve İşlevlerine İlişkin Görüşler

Kariyer merkezi hizmetleri ve işlevlerine ilişkin görüşler	Frekans	Yüzde
<i>Kariyer merkezinden nasıl haberdar oldunuz?</i>		
Üniversitesi web sayfası	187	29,8
Üniversite sosyal medya hesapları	70	11,1
Kariyer merkezi web sayfası	149	23,7
Kariyer merkezi sosyal medya hesapları	26	4,1
E-posta	31	4,9
Öğretim elemanları	165	26,3
<i>Öğrenim yaşamınız boyunca, kariyer merkezinden kaç farklı hizmet aldınız?</i>		
1 hizmet	309	72,9
2 hizmet	50	11,8
3 hizmet	31	7,3
4 hizmet	19	4,5
5 ve daha fazla hizmet	15	3,5
<i>Üniversite dışında daha önce bir kurumdan kariyer hizmeti aldınız mı?</i>		
Evet	155	16,9
Hayır	762	83,1
<i>Kariyer gelişiminizde hangisinin etkisi daha fazla olmuştur?</i>		
Üniversite kariyer merkezi	271	48,5
Diğer kurum	288	51,5
<i>Kariyer merkezi hizmetlerini faydalı buluyor musunuz?</i>		
Evet	392	42,6
Hayır	89	9,7
Fikrim yok	439	47,7
<i>Kariyer merkezi hizmetlerini yeterli buluyor musunuz?</i>		
Evet	164	18,0
Hayır	89	9,7
Fikrim yok	660	72,3
<i>Kariyer merkezi hizmetlerinin çeşitliliğini (özgeçmiş hazırlama, mülakat teknikleri, iletişim, vb.) yeterli buluyor musunuz?</i>		
Evet	381	60,2
Hayır	252	39,8
<i>Kariyer merkezinden kariyer danışmanlığı hizmeti aldınız mı?</i>		
Evet	97	10,3
Hayır	845	89,7
Toplam	1053	100

Araştırmaya katılan katılımcılara kariyer merkezi hizmetlerini faydalı bulup bulmadıklarına ilişkin görüşleri sorulduğunda; %42,6 oranında (392 kişi) katılımcı hizmetleri faydalı bulduğunu, %9,7 oranında (83 kişi) katılımcı hizmetleri faydalı bulmadığını belirtmiştir. Fikri olmayanların oranı ise %47,7'dir (439 kişi). Katılımcılara kariyer merkezi hizmetlerinin yeterliliği ile ilgili görüşleri sorulduğunda %18 oranında (164 kişi) katılımcı hizmetlerin yeterli olduğunu, %9,7 oranında katılımcı hizmetlerin yetersiz olduğunu belirtmiştir. Merkezlerin hizmetlerinin yeterli olup olmadığı konusunda fikri olmadığını belirten katılımcı oranı %72,3 (660 kişi) olarak görülmektedir. Kariyer merkezi hizmetlerinin çeşitliliğinin yeterliliği hakkında ise katılımcılar %60,2 oranında (381 kişi) evet, %39,8 oranında (252 kişi) ise hayır cevabı vermişlerdir. İlgili soruda fikri olmayanların bir önceki soruda olduğu gibi çoğunlukta olduğu görülmektedir.

Kariyer danışmanlığı kariyer merkezlerinin en önemli hizmetlerinin başında gelmektedir. Sonuçlar incelendiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin çok azının danışmanlık hizmetlerinden yararlandığı görülmektedir. Kariyer merkezlerinden danışmanlık hizmeti alan sadece 97 öğrenci (%10,3) varken; hizmet almayan 845 öğrenci (%89,7) bulunmaktadır.

5.5.3.Araştırma Hipotezlerine İlişkin Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde tez kapsamında ileri sürülen hipotezlere ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Bu bulgular sırasıyla ölçeklere ilişkin bulgular, normal dağılıma ilişkin bulgular ve hipotezlere ilişkin bulgular şeklinde kaleme alınmıştır.

Devam eden tablo (Tablo 4) ölçeklere ilişkin özet bulguları göstermektedir. Buna göre, kariyer kararı verme yetkinliği ölçeği 45 maddeden oluşmaktadır ve ölçek yüksek bir içsel tutarlık seviyesine sahiptir (0,975). Ölçeğin puanları 45 ile 225 arasında değişmektedir ve katılımcıların ortalama puanı 160 ± 33 olarak gerçekleşmiştir. Kariyer farkındalık ölçeğine bakıldığında ise ölçeğin 31 maddeden oluştuğu ve yüksek içsel tutarlılığa

sahip olduğu görülmektedir (0,903). Ölçekten alınabilecek puan aralığı 31-155 aralığındadır ve ölçeğin ortalama puanı 108±19 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 4: Ölçeklere İlişkin Özet Göstergeler

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha	Ortalama ± SS
Kariyer Kararı Verme Yetkinliği	45	0,975	160±33
Kariyer Farkındalığı	31	0,903	108±19

Devam eden tabloda (Tablo 5) ölçeklerin normal dağılım analizi sonuçlarını göstermektedir. Gerçekleştirilen Kolmogorov-Smirnov normal dağılım analiz sonuçlarına göre kariyer kararı verme yetkinliği ($Z=1,237$; $p=0,09$) ve kariyer farkındalığı ($Z=0,951$; $p=0,32$) ölçeklerinin normal dağılım ölçütlerine uyduğu görülmüştür. Bu nedenle değişkenleri içeren analizlerde parametrik (Bağımsız Örneklem t testi ve Pearson korelasyon Analizi) yöntemler kullanılmıştır.

Tablo 5: Ölçeklerin Normal Dağılım Analiz Sonuçları

Ölçek	Kolmogorov-Smirnov Z Değeri	p
Kariyer Kararı Verme Yetkinliği	1,237	0,09
Kariyer Farkındalığı	0,951	0,32

Araştırma bağlamında ilk bulgular Hipotez 1 (*Hipotez 1: Kariyer merkezi hizmetlerinden faydalanma durumu öğrencinin kariyer kararı verme yetkinliği üzerinde fark yaratıcı bir etkiye sahiptir*) ve Hipotez 2 (*Hipotez 2: Kariyer merkezi hizmetlerinden faydalanma durumu öğrencinin kariyer farkındalığı üzerinde fark yaratıcı bir etkiye sahiptir*) için gerçekleştirilmiş analiz sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 6: Öğrencilerin Kariyer Merkezi Hizmetlerinden Yararlanma Durumunun Kariyer Kararı Verme Yetkinliği ve Kariyer Farkındalığı Üzerindeki Etkisine Dair Bulgular

Ölçek	Kariyer merkezi hizmetlerinden yararlanmakta mısınız?	Ort.	SS	Test	p
Kariyer Kararı Verme Yetkinliği	Evet	172,64	30,07	t=6,682	0,00
	Hayır	156,48	33,05		
Kariyer Farkındalığı	Evet	112,90	18,38	t=4,632	0,00
	Hayır	106,37	19,02		

Tablo 6, kariyer merkezi hizmetlerinin kariyer kararı verme yetkinliği ve kariyer farkındalığı üzerinde anlamlı bir etkisi olup olmadığına ilişkin analiz sonucunu göstermektedir. Buna göre öğrenim görmekte olduğu üniversitede kariyer merkezi hizmetlerinden yararlanan öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinlik seviyeleri (172,64±30,07) kariyer merkezi hizmetlerinden yararlanmayan öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinlik seviyelerinden (156,48±33,05) yüksektir ve bu fark istatistiki olarak da anlamlıdır (t=6,682; p=0,00). Diğer yandan öğrenim görmekte olduğu üniversitede kariyer merkezi hizmetlerinden yararlanan öğrencilerin kariyer farkındalık seviyeleri (112,90±18,38) kariyer merkezi hizmetlerinden yararlanmayan öğrencilerin kariyer farkındalık seviyelerinden (106,37±19,02) yüksektir ve bu fark istatistiki olarak da anlamlıdır (t=4,632; p=0,00). Elde edilen analiz sonucuna göre üniversitelerde sunulan kariyer merkezi hizmetlerinin öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinliğini ve kariyer farkındalığını istatistiki olarak arttırdığını söylemek mümkündür.

Sonrasında gerçekleştirilen analizler Hipotez 3 (*Hipotez 3: Kariyer merkezi memnuniyeti, alınan hizmetin sıklığı ve farklılığı ile kariyer kararı verme yetkinliği arasında anlamlı bir ilişki vardır*) ve Hipotez 4 (*Hipotez 4: Kariyer merkezi memnuniyeti, alınan hizmetin sıklığı ve farklılığı ile kariyer*

farkındalığı arasında anlamlı bir ilişki vardır) için gerçekleştirilmiş analiz sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 7: Öğrencilerin Kariyer Merkezi Hizmet Sıklığı ve Farklılığının, Kariyer Merkezi Memnuniyeti, Kariyer Farkındalığı ve Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular

	1	2	3	4
1.Kariyer Merkezi Memnuniyeti	-			
2.Kariyer Merkezi Hizmet Sıklığı	,382**	-		
3.Kariyer Merkezi Hizmet Farklılığı	,308**	,267**	-	
4.Kariyer Kararı Verme Yetkinliği	,236**	,148**	,196**	-
5.Kariyer Farkındalığı	,231**	,060	,089	,636**

** $p < 0,01$ * $p < 0,05$

Tablo 7 kariyer merkezi memnuniyeti, alınan hizmetin sıklığı ve farklılığı ile kariyer kararı verme yetkinliği ve kariyer farkındalığı arasındaki ilişkiye dair analiz sonuçlarını göstermektedir. Buna göre kariyer merkezinde sunulan hizmetten memnuniyet arttıkça, kariyer kararı verme yetkinliği seviyesi artmaktadır ($r=0,236$; $p=0,00$). Benzer şekilde alınan hizmetin sıklığının artması da kariyer kararı verme yetkinliğini arttırmaktadır ($r=0,148$; $p=0,00$), ve yine benzer şekilde kariyer merkezinden alınan hizmetin farklılığı ise kariyer kararı verme yetkinliğini arttırmaktadır ($r=0,196$; $p=0,00$). Diğer yandan kariyer merkezinde sunulan hizmetten memnuniyet arttıkça, kariyer farkındalığı seviyesi artmaktadır ($r=0,231$; $p=0,00$), ancak alınan hizmetin sıklığının ($r=0,060$; $p>0,00$) ve farklılığının ($r=0,089$; $p>0,05$) artması ile kariyer farkındalığı arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Elde edilen analiz sonuçları, kariyer merkezinden alınan hizmet memnuniyetinin hem kariyer kararı verme yetkinliğini hem de kariyer farkındalığını arttırdığını; kariyer merkezi hizmet sıklığı ve hizmet farklılığı ile yalnızca kariyer kararı verme yetkinliği arasında aynı yönlü bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Akabinde gerçekleştirilen analizler Hipotez 5 (*Hipotez 5: Kariyer merkezi hizmetlerini faydalı bulma, yeterli bulma ve çeşitli bulmanın kariyer*

kararı verme yetkinliği üzerinde anlamlı bir fark yaratıcı etkisi vardır) ve Hipotez 6 (Hipotez 6: Kariyer merkezi hizmetlerini faydalı bulma, yeterli bulma ve çeşitli bulmanın kariyer farkındalığı üzerinde anlamlı bir fark yaratıcı etkisi vardır) için gerçekleştirilmiş analiz bulgularını göstermektedir.

Tablo 8: Kariyer Merkezi Hizmetlerinden Yararlanma, Çeşitliliğini Yeterli Bulma Durumunun Kariyer Farkındalığı ve Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Üzerindeki Etkisine Dair Bulgular

Ölçek	Kariyer merkezi hizmetlerini faydalı buluyor musunuz?	Ort.	SS	Test	p
Kariyer Kararı Verme Yetkinliği	Evet	167,98	30,89	t=2,649	0,00
	Hayır	158,34	31,40		
Kariyer Farkındalığı	Evet	111,85	18,25	t=3,127	0,00
	Hayır	105,15	18,24		
Ölçek	Kariyer merkezi hizmetlerini yeterli buluyor musunuz?	Ort.	SS	Test	p
Kariyer Kararı Verme Yetkinliği	Evet	170,72	32,26	t=0,913	0,36
	Hayır	166,70	35,50		
Kariyer Farkındalığı	Evet	112,75	18,49	t=1,152	0,25
	Hayır	110,03	16,88		
Ölçek	Kariyer merkezi hizmetlerinin çeşitliliğini yeterli buluyor musunuz?	Ort.	SS	Test	p
Kariyer Kararı Verme Yetkinliği	Evet	168,30	31,86	t=4,102	0,00
	Hayır	157,44	33,70		
Kariyer Farkındalığı	Evet	112,11	18,85	t=3,189	0,00
	Hayır	107,24	18,80		

Tablo 8 kariyer merkezi hizmetlerini faydalı bulma, yeterli bulma ve çeşitliliğini yeterli bulmanın kariyer kararı verme yetkinliği ve kariyer

farkındalığı üzerinde anlamlı bir farklılaştırıcı etkisi olup olmadığına ilişkin analiz sonuçlarını göstermektedir. Buna göre, kariyer merkezi hizmetlerini faydalı bulanların kariyer kararı verme yetkinliği bulmayanlara kıyasla daha yüksektir ($t=2,649$; $p=0,00$), bu durum kariyer farkındalığı için de geçerlidir ($t=3,127$; $p=0,00$). Benzer durum kariyer merkezi hizmet çeşitliliğini yeterli bulma durumu için de geçerlidir. Hizmet çeşitliliğini yeterli bulanların kariyer kararı verme yetkinliği ($t=4,102$; $p=0,00$) ve kariyer farkındalığı ($t=3,189$; $p=0,00$) daha yüksektir. Ancak kariyer merkezi hizmetlerinin yeterliliği için anlamlı bir farkın hem kariyer kararı verme yetkinliği ($t=0,913$; $p=0,36$) hem de kariyer farkındalığı ($t=1,152$; $p=0,25$) için gerçekleşmediği sonucuna ulaşılmıştır.

Devam eden bölümde ise Hipotez 7 (*Hipotez 7: Kariyer merkezinden kariyer danışmanlığı alma durumunun kariyer kararı verme yetkinliği üzerinde anlamlı bir farklılaştırıcı etkisi vardır*) ve Hipotez 8 (*Hipotez 8: Kariyer merkezinden kariyer danışmanlığı alma durumunun kariyer farkındalığı üzerinde anlamlı bir farklılaştırıcı etkisi vardır*) için gerçekleştirilen analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 9: Kariyer Danışmanlığı Hizmetinin Kariyer Kararı Verme Yetkinliği ve Kariyer Farkındalığı Üzerindeki Etkisine Dair Bulgular

Ölçek	Kariyer merkezinden kariyer danışmanlığı hizmeti aldınız mı?	Ort.	SS	Test	p
Kariyer Kararı Verme Yetkinliği	Evet	164,90	31,37	$t=1,477$	0,14
	Hayır	159,63	33,49		
Kariyer Farkındalığı	Evet	110,89	17,04	$t=1,535$	0,12
	Hayır	107,72	19,50		

Tablo 9 kariyer merkezinden kariyer danışmanlığı alma durumunun kariyer kararı verme yetkinliği ve kariyer farkındalığı üzerinde anlamlı bir etkisi olup olmadığına dair analiz sonuçlarını göstermektedir. Buna göre,

kariyer danışmanlığı hizmeti alma durumu öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinliği ($t=1,477$; $p=0,14$) ve kariyer farkındalığı ($t=1,535$; $p=0,12$) üzerinde fark yaratacılığı bir etkiye sahip değildir.

Sonrasında gerçekleştirilen analizler Hipotez 9 (*Hipotez 9: Eğitim aldığı bölümü isteyerek tercih etme durumunun kariyer kararı verme yetkinliği üzerinde anlamlı bir fark yaratacılığı etkisi vardır*) ve Hipotez 10 (*Hipotez 10: Eğitim aldığı bölümü isteyerek tercih etme durumunun kariyer farkındalığı üzerinde anlamlı bir fark yaratacılığı etkisi vardır*) için yapılan analiz sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 10, eğitim aldığı bölümü isteyerek tercih etme durumunun kariyer kararı verme yetkinliği ve kariyer farkındalığı üzerinde anlamlı bir etkisi olup olmadığına ilişkin analiz sonuçlarını göstermektedir. Buna göre bölümü isteyerek tercih eden öğrencilerin ($161,58 \pm 32,60$) kariyer kararı verme yetkinliği isteyerek tercih etmeyenlere ($152,91 \pm 34,44$) kıyasla daha yüksektir ve bu fark istatistiksel olarak da anlamlıdır ($t=3,284$; $p=0,00$). Benzer bir durum kariyer farkındalığı üzerinde de elde edilmektedir. Analiz sonuçları, bölümü isteyerek tercih eden öğrencilerin ($108,93 \pm 18,81$) kariyer farkındalığının isteyerek tercih etmeyenlere ($102,65 \pm 19,40$) kıyasla daha yüksek olduğunu göstermektedir ve bu fark istatistiksel olarak da anlamlıdır ($t=4,143$; $p=0,00$).

Tablo 10: Bölümünü İsteyerek Tercih Etme Durumunun Kariyer Kararı Verme ve Kariyer Farkındalığı Üzerindeki Etkisine Dair Bulgular

Ölçek	Bölümü isteyerek mi tercih ettiniz?	Ort.	SS	Test	p
Kariyer Kararı Verme Yetkinliği	Evet	161,58	32,60	$t=3,284$	0,00
	Hayır	152,91	34,44		
Kariyer Farkındalığı	Evet	108,93	18,81	$t=4,143$	0,00
	Hayır	102,65	19,40		

Son olarak Hipotez 11 (*Hipotez 11: Bölümden memnuniyet ile kariyer kararı verme yetkinliği arasında anlamlı bir ilişki vardır*) ve Hipotez 12

(Hipotez 12: Bölümden memnuniyet ile kariyer farkındalığı arasında anlamlı bir ilişki vardır) için gerçekleştirilen analiz sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 11: Bölümden Memnuniyet Durumu ile Kariyer Kararı Verme Yetkinliği ve Kariyer Farkındalığı İlişkisine Dair Bulgular

	1	2
1.Bölümden Memnuniyet	-	
2.Kariyer Kararı Verme Yetkinliği	,205**	-
3.Kariyer Farkındalığı	,245**	,636**

** $p < 0,01$

Tablo 11 bölümden memnuniyet ile kariyer kararı verme yetkinliği ve kariyer farkındalığı arasındaki ilişkiye dair analiz sonuçlarını göstermektedir. Buna göre bölümden memnuniyet arttıkça öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinliği ($r=0,205$; $p=0,00$) ve kariyer farkındalığı ($r=0,245$; $p=0,00$) artmaktadır. Diğer bir ifade ile bölümden memnuniyet ile kariyer kararı verme yetkinliği ve kariyer farkındalığı arasında aynı yönlü zayıf bir ilişki vardır.

Tüm analiz sonuçları bir arada düşünüldüğünde (Tablo 12’de incelenebilir) kariyer merkezi hizmetinden faydalanan öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinliklerinin ve kariyer farkındalıklarının arttığı görülmektedir. Ayrıca, kariyer merkezinden alınan hizmet memnuniyetinin, kariyer merkezi hizmet sıklığının ve hizmet farklılığının artmasının hem kariyer kararı verme yetkinliğini hem de kariyer farkındalığını arttırdığını göstermiştir. Kariyer merkezi hizmetlerini faydalı bulanların ve sunulan hizmetlerin çeşitliğini yeterli bulanların kariyer kararı verme yetkinlikleri ve kariyer farkındalıkları yüksektir. Bölümünü isteyerek tercih edenlerin kariyer kararı verme yetkinlikleri ve kariyer farkındalıkları yüksek iken bölümden memnuniyet arttıkça kariyer kararı verme yetkinliği ve kariyer farkındalığının arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Diğer yandan, kariyer merkezi tarafından sunulan hizmetlerin yeterli bulunması ve kariyer danışmanlığı

alma durumunun katılımcıların kariyer kararı verme yetkinliğini ve kariyer farkındalığını değiştirmediği sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 12: Hipotezlere İlişkin Özet Sonuçlar

Hipotez	Durum
Hipotez 1: Kariyer merkezi hizmetlerinden faydalanma durumu öğrencinin kariyer kararı verme yetkinliği üzerinde fark yaratıcı bir etkiye sahiptir.	Kabul edildi
Hipotez 2: Kariyer merkezi hizmetlerinden faydalanma durumu öğrencinin kariyer farkındalığı üzerinde fark yaratıcı bir etkiye sahiptir.	Kabul edildi
Hipotez 3: Kariyer merkezi memnuniyeti, alınan hizmetin sıklığı ve farklılığı ile kariyer kararı verme yetkinliği arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul edildi
Hipotez 4: Kariyer merkezi memnuniyeti, alınan hizmetin sıklığı ve farklılığı ile kariyer farkındalığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kısmen kabul
Hipotez 5: Kariyer merkezi hizmetlerini faydalı bulma, yeterli bulma ve çeşitli bulmanın kariyer kararı verme yetkinliği üzerinde anlamlı bir fark yaratıcı etkisi vardır.	Kısmen kabul
Hipotez 6: Kariyer merkezi hizmetlerini faydalı bulma, yeterli bulma ve çeşitli bulmanın kariyer farkındalığı üzerinde anlamlı bir fark yaratıcı etkisi vardır.	Kısmen kabul
Hipotez 7: Kariyer merkezinden kariyer danışmanlığı alma durumunun kariyer kararı verme yetkinliği üzerinde anlamlı bir farklılaştırıcı etkisi vardır.	Ret edildi
Hipotez 8: Kariyer merkezinden kariyer danışmanlığı alma durumunun kariyer farkındalığı üzerinde anlamlı bir farklılaştırıcı etkisi vardır.	Ret edildi
Hipotez 9: Eğitim aldığı bölümü isteyerek tercih etme durumunun kariyer kararı verme yetkinliği üzerinde anlamlı bir fark yaratıcı etkisi vardır.	Kabul edildi
Hipotez 10: Eğitim aldığı bölümü isteyerek tercih etme durumunun kariyer farkındalığı üzerinde anlamlı bir fark yaratıcı etkisi vardır.	Kabul edildi
Hipotez 11: Blmden memnuniyet ile kariyer kararı verme yetkinliği arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul edildi
Hipotez 12: Blmden memnuniyet ile kariyer farkındalığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul edildi

Buna göre üniversite kariyer merkezleri öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinliklerini ve kariyer farkındalıklarını iyileştirmekte, kariyer merkezlerinin sundukları hizmetlerin çeşitlenmesi (özgeçmiş hazırlama, mülakat teknikleri, vb.) ve öğrencinin faydalanma sıklığının artması da öğrencilerin hem kariyer kararı verme yetkinliğini hem de kariyer farkındalığını arttırmaktadır.

5.5.4. Tartışma

Kariyer merkezleri kuruluş amaçları gereği, üniversitelerde öğrenim gören öğrencilerin kendi kişilik özelliklerine ve yeteneklerine uygun bölümlerde öğrenim görmelerini, başarılı, bilgili ve kendi alanında deneyim sahibi olarak mezun olmalarını ve çalışma yaşamına geçişlerini sağlamayı hedeflemektedir.

Üniversite eğitimi ve meslekî bilgi ve beceri arasındaki farklılık işverenler ve öğrenciler tarafından dile getirilen en önemli sorunların başında gelmekte ve öğrenciler müfredatın pratik iş yaşamını desteklemediği görüşünü savunmaktadır. İşverenler açısından bakıldığında ise üniversite mezunu öğrencilerin çalışma yaşamına geçişlerinde iş tecrübesi en çok aranan özellik olup dışarıda iş tecrübesi edinmeleri öngörülmektedir. Genel olarak iş dünyasının en büyük ihtiyacının iyi derecede yetişmiş ve işverenlerin ihtiyaçlarını karşılamada meslek sahibi öğrenciler olduğu düşünüldüğünde, işverenlerin üniversitelerden en büyük beklentilerinin kendilerine deneyimli ve meslek ile ilgili gerekli bilgiye sahip olan işgücünü sağlamaları olduğu düşünülebilir. Tam bu noktada üniversitelerde kurulan kariyer merkezlerinin işverenlerle öğrenciler arasında köprü görevi üstlenmesi beklenmektedir. Kariyer merkezlerinden beklenti yüksek olup; en büyük beklenti iş dünyası ile üniversite arasındaki bağı kuvvetlendirmeleridir. İşverenler istedikleri nitelikte işgücü bulabilmek için kariyer merkezlerinden beklenti içindeyken, öğrenciler de iş piyasasında niteliklerini arttırabilmek ve iş dünyası ile ilişkilerini geliştirmek amacıyla kariyer merkezleriyle işbirliğine ihtiyaç duymaktadır.

Bu doğrultuda, Türkiye'deki üniversitelerin kariyer merkezi hizmetlerinin, yukarıda bahsedilen etkinlik, eğitim ve işe yerleştirme konularında öğrencilere ne kadar faydalı olduğu, merkezler tarafından verilen danışmanlık hizmetlerinin öğrencileri kendilerini tanımalarında ve doğru bölüm tercihlerinde ne kadar etkili olduğu bu araştırmada ölçülmek istenmiştir. Amaç doğrultusunda, Kırklareli Üniversitesi, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi ve Trakya Üniversitesi öğrencilerinden oluşan bir örneklem oluşturulmuş, öğrenciler kariyer merkezi hizmetlerinden yararlananlar ve yararlanmayanlar olarak iki gruba ayrılmıştır. Bu sayede, kariyer merkezi hizmetlerinden yararlananlar ile yararlanmayanların karşılaştırılması yapılarak, hizmetlerin etkisinin öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinliği ve kariyer farkındalığı üzerinde fark yaratıcı etkiye sahip olup olmadığının ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Elde edilen bulgular incelendiğinde; üniversite kariyer merkezi hizmetlerinden yararlanan öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinliği ve kariyer farkındalık seviyelerinin, yararlanmayan öğrencilere göre yüksek olduğu görülmektedir. Araştırmanın yapılaş amacı gereği, elde edilen en önemli bulgunun bu olduğu söylenebilir. Bu sonuç üzerine genel bir değerlendirme yapılacak olursa, verilen hizmetlerin amacına ulaştığını söylemek mümkündür.

Araştırma bulgularından elde edilen diğer önemli bir sonuç, öğrencilerin kariyer merkezlerinden memnuniyet durumudur. Buna göre kariyer merkezlerinden alınan hizmetlerin sıklığı ve farklılığı, hizmetlerden duyulan memnuniyet, öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinlik seviyesinde artış yaratırken; kariyer farkındalığını sadece hizmetten duyulan memnuniyetin artırdığı; hizmet farklılığı ve sıklık düzeyinin kariyer farkındalık seviyesinde bir artış yaratmadığı tespit edilmiştir. Kariyer merkezlerinden alınan hizmet sayısının artışına bağlı olarak öğrenci sayılarında azalma olduğu görülmektedir. Alınan hizmet sıklığının kariyer kararı verme yetkinlik seviyesini artırdığı düşünüldüğünde iki bulgu arasında uyum olduğu ortaya çıkmaktadır. Fakat, hizmet farklılığı ve sıklığının kariyer farkındalık seviyesi

üzerinde anlamlı bir etkisinin olmaması kariyer merkezleri tarafından üzerinde durularak araştırılması gereken bir durumdur.

Kariyer merkezi hizmetlerini faydalı bulma, çeşitliliğini yeterli bulma ve verilen hizmet içeriğini yeterli bulmanın kariyer kararı verme yetkinliği ve kariyer farkındalığı üzerine etkisine ilişkin bulgular değerlendirildiğinde; verilen hizmet çeşitliliğinin, bu hizmetleri faydalı bulmanın hem kariyer farkındalığı hem de kariyer kararı verme yetkinliği seviyesini artırdığı görülmekte fakat; hizmetlerin yeterliliği için hem kariyer farkındalığında hem de kariyer kararı verme yetkinliğinde anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Verilen hizmetlerin öğrencilerin ihtiyaçları göz önünde bulundurularak yenilenmesi ve güncellenmesi, öğrencilerin kariyer gelişimlerine daha çok katkı sunması bakımından önemlidir.

Araştırmada etkisi en çok merak edilen hizmetlerden biri de kariyer danışmanlık hizmetleridir. Kariyer merkezlerinin en temel hizmetlerinin başında kariyer danışmanlığı hizmetlerinin geldiği düşünüldüğünde, verilen diğer hizmetlerin başarıya ulaşmasında bu hizmetin önemi anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda bulgular incelendiğinde; kariyer danışmanlığı hizmeti alan öğrencilerin bu hizmeti almayan öğrencilere göre kariyer farkındalık ve kariyer kararı verme yetkinlik seviyeleri arasında anlamlı bir fark olmayışı dikkat çekicidir. Aynı zamanda katılımcıların sadece %10'unun kariyer danışmanlık hizmeti aldığı göz önüne alındığında, araştırmanın yapıldığı üniversitelerin kariyer merkezlerinde kariyer danışmanlığı hizmetlerinin yeterli olmadığı düşünülebileceği gibi, öğrenciler tarafından da danışmanlık hizmetlerinin çok az talep edildiği görülmektedir. Danışmanlık hizmetlerine olan ilginin ve bu hizmetlerin verimlilik ve kalitesinin artırılmasında bu alanda öğrenim görmüş kariyer danışmanlarına ihtiyaç olduğu unutulmamalıdır. Kariyer danışmanlarının belirlenen hizmetleri verebilmesi bazı özelliklere ve belirli konularda bilgi ve tecrübeye sahip olmalarını gerektirmektedir (Zeren ve öte., 2017: 561; Pişkin ve Kart, 2019: 277). İyi bir kariyer danışmanı aynı zamanda iyi bir psikolojik danışman vasıflarını

kendisinde bulundurmalıdır. Kariyer merkezlerinin iş bulmaktan ziyade öğrencilere kariyer danışmanlığı sağlamaları beklenmekte ve önceliği iş bulmaya yönelik kariyer danışmanlığı ve rehberliğini sağlamak olmalıdır.

Mevcut araştırmanın başka bir bulgusu da, öğrenim gördükleri bölümleri kendi isteğiyle tercih eden öğrencilerin kariyer farkındalık seviyeleri ve kariyer kararı verme yetkinliği seviyelerinin daha yüksek olduğu sonucudur. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin %82'sinin bölümlerini isteyerek tercih ettikleri görülmektedir. Bölüm tercihlerini isteyerek yapmanın öğrencilerin üniversiteye geçişlerinden sonra kariyer gelişimleri üzerinde olumlu etkisinin olduğu söylenebilir. Bölümünü isteyerek tercih etmeyen öğrencilerin ise istedikleri bölüme yerleşememelerinin en büyük nedeni, bölüme yerleşmek için gerekli puanı alamamalarıdır. Atlı ve Canpolat (2023) tarafından yapılan çalışmada bu sonuca benzer bulgular elde edilmiştir.

Son olarak bölümünden memnun olma ile kariyer farkındalık ve kariyer kararı verme yetkinlik seviyeleri ilişkisi araştırılmıştır. Bölümünden memnuniyet ile öğrencilerin kariyer farkındalık ve kariyer kararı verme yetkinlik seviyeleri arasında aynı yönlü bir ilişki vardır. Bölümünü isteyerek tercih eden öğrencilerde olduğu gibi bölümünden memnun olan öğrenciler için de kariyer farkındalık ve kariyer kararı verme yetkinlik seviyelerinin yüksek olması şaşırtıcı değildir. Bölümlerini isteyerek tercih eden öğrencilerin bölüm memnuniyetleri de yüksek olacağından, ortaöğretimde rehberlik hizmetlerinin kariyer hizmetlerine başlangıç noktasında temel oluşturacağı araştırma sonuçlarından anlaşılmaktadır.



SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma en temelde öğrencilerin üniversitelerde kariyer merkezi hizmetlerinden faydalanmasının kariyer kararı verme yetkinliği ve kariyer farkındalığı üzerinde fark yaratıcı bir etkisinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla tasarlanmıştır. Bu amaçla Trakya bölgesindeki Kırklareli Üniversitesi, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi ve Trakya Üniversitesi'nde eğitim alan 1053 öğrenciyle anket çalışması gerçekleştirilmiştir.

Araştırma bulguları, üniversitelerde sunulan kariyer merkezi hizmetlerinden faydalanan öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinliği ve kariyer farkındalığı seviyelerinin daha yüksek olduğunu göstermiştir. Diğer yandan sonuçlar kariyer merkezinden alınan hizmet memnuniyetinin hem kariyer kararı verme yetkinliğini hem de kariyer farkındalığını arttırdığını; kariyer merkezi hizmet sıklığı ve hizmet farklılığı ile yalnızca kariyer kararı verme yetkinliği arasında aynı yönlü bir ilişki olduğunu göstermiştir. İlaveten, kariyer merkezi hizmetlerini faydalı bulanların ve hizmet çeşitliliğini yeterli bulanların kariyer kararı verme yetkinliği ve kariyer farkındalığının daha yüksek olduğu ancak, kariyer merkezi hizmetlerini yeterli bulmanın kariyer kararı verme yetkinliği ve kariyer farkındalığı üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Devamında, kariyer danışmanlığı hizmeti alma durumunun öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinliği ve kariyer farkındalığı üzerinde fark yaratıcı bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür. Sonrasında, bölümünü isteyerek tercih eden öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinliği ve kariyer farkındalığı seviyelerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak da bölümden memnuniyet arttıkça öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinliği ve kariyer farkındalığı seviyesinin arttığı görülmüştür. Kısaca ifade etmek gerekirse, araştırma sonuçları üniversitelerde hizmet veren kariyer merkezlerinin öğrencilerin

kariyer farkındalığı ve kariyer kararı verme yetkinliği üzerinde olumlu bir etkisinin olduğunu göstermiştir. Buradan yola çıkarak, kariyer merkezlerinin verimliliğinin ve sunulan hizmetlerin kalitesinin artırılmasına yönelik atılabilecek adımlar şunlar olabilir:

Araştırma sonuçlarından elde edilen veriler değerlendirildiğinde bölümünü isteyerek tercih eden ve bölümümden memnun olan öğrencilerin kariyer farkındalığı ve kariyer kararı verme yetkinliğinin, bölümünü isteyerek tercih etmeyen ve bölümümden memnun olmayan öğrencilere göre yüksek olduğu görülmektedir. Bu oranın yükseltilmesi, öğrencilerin bölüm tercihlerini yaparken kendi istedikleri bölümlere yönelmeleri gerekliliğini önemli hale getirmektedir. Bu noktada, üniversite öncesi ortaöğretimde verilmesi gereken rehberlik hizmetlerinin durumu oldukça önem kazanmaktadır. Öğrencilerin kendilerini tanımaları, yeteneklerini keşfedip güçlü ve zayıf yönlerinin farkına varmaları doğru bölüm seçmelerine yardımcı olacağından, bu dönemde yapılacak doğru ve yerinde rehberlik hizmetlerinin geliştirilmesi ve bu desteği verecek rehber öğretmenlerin hem sayısının hem de nitelik ve vasıflarının artırılması gerekmektedir.

Kariyer danışmanlığı hizmetlerinin kariyer farkındalığı ve kariyer kararı verme yetkinliği üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucu dikkat çekicidir. Sadece 97 öğrencinin danışmanlık hizmeti aldığı düşünüldüğünde, bu sonuca üç durumun neden olabileceği düşünülebilir. Birincisi, sayının çok az olması danışmanlık hizmetlerinin kalitesini ve öğrencileri yönlendirmede etkisini tam olarak yansıtmayabilir. İkincisi, danışmanlık hizmeti veren personelin bu konuda hem bilgi hem de deneyim bakımından yetersiz olmaları olabilir; üçüncüsü ise öğrencilerin kariyer danışmanlık hizmetlerine olan ilgisizliğinden dolayı kaynaklanabilir. Bu durumun tespitine yönelik Pişkin ve Ersoy-Kart (2019) ve Zeren (2017) tarafından yapılan çalışmalarda, Türkiye’deki üniversitelerde hizmet veren kariyer merkezlerinin personel profili incelenmiş ve çoğu kariyer merkezi personelinin alan dışından geldiği ve danışmanlık ve diğer hizmetlerle ilgili yeterli bilgiye sahip olmadığı

sonucuna ulaşılmıştır. Bu bakımdan, kariyer danışmanlığı hizmeti veren kişilerin başta PDR ve ilgili bölüm mezunlarından seçilmesi, öğrencilerin kariyer gelişimlerinde fark yaratabilir.

Kariyer merkezlerinin öğrencilere istenilen düzeyde ve kalitede hizmet vermesi öncelikle bu merkezlerin tanıtımının çok iyi yapılmasına bağlıdır. Araştırma verilerinin toplanması sürecinde merkez faaliyetlerinden haberdar olmayan ğrenci sayısının azımsanmayacak kadar çok olduğu görülmüştür. Bu nedenle, yapılacak tanıtım faaliyetlerinin niversite geneline yayılması ve verilen hizmetlerin detaylı bir Şekilde ğrencilere anlatılması; öğrencilerin kariyer farkındalıklarını olumlu yönde artırması bakımından önemlidir. Kariyer merkezi personelinin sayıca yetersiz olduğu düşünüldüğünde, tüm akademik birimlere ulaşmada birim kariyer temsilcilerinin bu görevi yerine getirmesi tanıtım faaliyetlerinin başarıya ulaşmasında kariyer merkezlerine katkı sağlayacaktır. Aynı zamanda, kariyer merkezi hizmetlerinin öğrenciler üzerindeki olumlu etkisi düşünüldüğünde, bu hizmetlerin niversite genelinde yaygınlaştırılması için kariyer merkezleri ile ğrenci kulüplerinin kariyer etkinliklerinin duyurulmasında birlikte hareket etmeleri de çoğunluğun bu etkinliklere ulaşması bakımından faydalı olacaktır. Ayrıca merkez etkinliklerinin sosyal medya üzerinden güncel olarak duyurulması, kariyer merkezlerinin farkındalık oluşturması ve etkinliklerin görünürlüğü bakımından önemlidir.

Kariyer merkezleri tarafından verilen hizmetler araştırmaya katılan öğrenciler tarafından yeterli bulunarak, geleceğe yönelik kariyer hedefi belirlemede ve bu doğrultuda planlama yapmalarında öğrencilerin kariyer hizmetlerinden faydalandıkları da tespit edilmiştir. Bu hizmetler arasında özellikle işgücü piyasası bilgilerine ulaşma ve çalışma yaşamına geçiş için alınan eğitimler (zgemiş yazma, mülakat teknikleri, iş arama becerileri ve sektör tanıtımları) ğrenciler tarafından daha çok talep edildiği için bu eğitimlerin tüm kariyer merkezlerinde yaygınlaştırılmasının öğrencilerin

çalışma yaşamına geçişlerini kolaylaştırması bakımından faydalı olacağı düşünülmektedir.

Kariyer danışmanlığının bir yönünün öğrencilerin geliştirilmesi gereken özelliklerinin tespit edilmesi olduğu düşünüldüğünde, öğrencilerin ihtiyaç duydukları eğitimlerin belirlenmesi ve bunlara ilave olarak kariyer gelişimlerine katkı sağlayacak farklı eğitimlere yönlendirilmelerinin, kariyer gelişimleri ve farkındalıkları açısından faydalı olacağı ve kariyer kararı verme belirsizliklerini ortadan kaldıracağı düşünülmektedir.

Üniversitelerde kariyer merkezi hizmetlerinden yararlanamayan öğrenciler için (özellikle ilçelerdeki öğrenciler veri toplama sürecinde kariyer merkezindeki hizmetlerden uzaklık nedeniyle yararlanamadıklarını ifade etmişlerdir) online kariyer danışmanlık hizmetlerinin ve etkinliklerinin yaygınlaştırılması öğrencilerin bu hizmetlere ulaşması bakımından faydalı olacaktır.

Her ne kadar bu çalışma öğrenim gören öğrenciler üzerinde yapıldıysa da kariyer merkezlerinin mezunlara da hizmet vermesi ihtiyaç duyulan bir durumdur. Bu doğrultuda, iş dünyası ve işgücü piyasasına dair bilgi ve deneyimlerin öğrencilere aktarılması için kariyer merkezleri ve ilgili bölümlerin ve mezun derneklerinin birlikte düzenleyecekleri “Mezun Buluşma Günleri” gibi etkinliklerin yapılması hem öğrenciler hem de mezunlar açısından faydalı olacaktır.

Araştırma yapılan üç üniversiteden yola çıkılarak elde edilen tüm sonuçlar değerlendirildiğinde, Türkiye’deki kariyer merkezlerinin öğrencilere sunduğu hizmetlerin daha iyi hale getirilerek etkili ve verimli olmasının ilk şartının, bu hizmetlerin ortaöğretim yıllarından itibaren rehberlik ve danışmanlık hizmetleri adı altında öğrencilere sunulması olduğu düşünülmektedir. Bu sayede öğrencilerin üniversiteye geçişlerinde bilinçli tercih yapmaları ve istedikleri bölümde öğrenim görmeleri sağlanmış olabilecektir. Ne istediğini bilen, daha lise yıllarında kendilerine kariyer hedefi belirlemiş olan öğrencilerin kariyer merkezlerinden beklenti ve

istekleri farklı olabilecektir. Bunun yanında merkezlerde görev alacak personelin hem kariyer danışmanlığı hizmetlerini sunabilecek bilgi, beceri ve tekniğe sahip hem de işgücü piyasası hakkında bilgi sahibi olup; firmalarla bağlantı kuracak iletişim becerisine sahip; rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanında en az lisans düzeyinde eğitim almış kişiler arasından seçilmesinde yarar vardır. Bu sayede kariyer merkezleri öğrenim süreleri içinde bu öğrencilere verecekleri danışmanlıklar, eğitimler ve yapacakları etkinlikler yoluyla doğru kariyer hedefi belirleme ve bunu planlayarak hayata geçirmelerinde katkı sağlayabilecektir.

Son olarak, gelecekteki araştırmalarda kariyer merkezlerinde verilen spesifik hizmetlerin ve eğitimlerin kariyer kararı verme yetkinliği ve kariyer farkındalığı üzerindeki etkisi ayrıntılı olarak incelenebilir. Ayrıca kariyer merkezlerinden hizmet ve danışmanlık alan öğrencilerin iş bulma süreleri de gelecekteki araştırma konularından olabilir. Bir diğer araştırma ise kariyer merkezlerinde verilen hizmetlere yapay zeka entegrasyonunun fark yaratıcı etkisinin tespit edilmesi olabilir.



KAYNAKÇA

- Acar, O.K. (2021). “Devlet Personel Başkanlığından Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi’ne: Kamu Personel Yönetiminde Örgütsel Değişim.”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 20, S. 78, ss. 1026-1046.
- Adıgüzel, O. (2008). *Türkiye’de Gençlerin Kariyer Planlamasını Etkileyen Faktörler ve Üniversite Hazırlık Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Adıgüzel, O. ve Erdoğan, A. (2014). “Anne Roe ve Holland’ın Kişilik Kuramları ile Shein’in Kariyer Değerlerinin İçerik Analizi Yöntemleriyle Değerlendirilmesi”, *Uluslararası Antalya İşletme Fakültesi Dergisi*, C. 6, S. 3, ss. 15.25.
- Alabucak Cinalioğlu, E. (2021). “Planlanmış Öğrenme Kuramı”, *Vaka Örnekleriyle Desteklenmiş Kariyer Psikolojik Danışması Kuramları*, der. Ö. Ulaş Kılıç, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Altıntaş, C. (2021). “Kariyer”, *Kariyer Planlama*, der. D. Bozdoğan Tokat: TOGÜ Karner. https://karner.gop.edu.tr/depo/menuler/birim_11898/duyurular_198/89e07439-672f-484e-a688bca9b0a237f2/html_icerik/files/KP%20Ders%20Kitab%C4%B1.pdf (Erişim Tarihi: 20.01.2023).
- Anafarta, N. (2001). “Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif”, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, S. 2, ss. 1-17.

- Atay, S., Tanrıverdi, B.Ç. ve Gülmez, N. (2019). *Üniversite Kariyer Merkezleri El Kitabı*, T.C. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi. Ankara: Salmat Basım Yayın.
- Atlı, A. ve Canpolat, M. (2023). “Üniversite Öğrencilerinin Bölüm Tercihlerini Etkileyen Faktörlerin Kariyer Yelkenlisi Modeli Açısından Değerlendirilmesi”, *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, C. 6, S. 1. ss.1-18.
- Atlı, A. ve Keldal, G. (2017). “Mesleki Kişilik Tipleri Envanterinin Geliştirilmesi”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 18, S. 1. ss. 73-93.
- Aydın, D. (2021). “Kariyer Danışmanlığı”, *Kuram Yöntem Uygulama Kariyer Planlama ve Geliştirme*, der. A. Taş, T. Aytaç, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Aydın, M.K. (2021). “Örgütlerde Kariyer Yönetimi ve Planlaması”, *Kuram Yöntem Uygulama Kariyer Planlama ve Geliştirme*, der. A. Taş, T. Aytaç, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Aydın, D. ve Balay, R. (2021). “Kariyerle İlgili Temel Kavramlar”, *Kuram Yöntem Uygulama Kariyer Planlama ve Geliştirme*, der. A. Taş, T. Aytaç, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Aytaç, S. (1997). *Çalışma Yaşamında Kariyer*, İstanbul. Epsilon Yayıncılık.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer, Yönetimi Planlanması Gelişimi ve Sorunları*. (2. Baskı). Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Aytaç, S. ve Keser, A. (2017). *Çalışma Yaşamında Kariyer*. (3. Baskı). İstanbul: Umuttepe Yayınları.
- Baily, L. (1993). “Patterned Chaos in Human Resource Management”. *Sloan Management Review*, C. 34, S. 7, ss.77-83.
- Balin, E., Korkut Owen, F. ve Kepir Savoly, P. (2021). “Türkiye’deki Üniversitelerde Kariyer Gelişimini Destekleyici Hizmetler: Bir

- Karma Yöntem Çalışması”, *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, C. 4, S. 2, ss.1-35.
- Ballı, İ.K. ve Ay, Ü. (2019). “Kariyer Sürecinde Yaşam Dönemleri ve Kariyer Evreleri”, *Kariyer: Temel Kavramlar, Yönetimi, Güncel Konular*, der. E. Kaygın, Y. Zengin, Konya: Eğitim Yayıncılık.
- Bandura, A. (1977). *Self-Efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (2006). “Adolescent Development From An Agentic Perspective”, *Self-efficacy Beliefs of Adolescents*, der. In F. Pajares & T. Urdan, Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- Başol, O. Bilge, E. ve Kuzgun, Ş. (2012). “Öğrencilerin Kariyer Değerlerini Etkileyen Unsurların Tespitine Yönelik Bir Araştırma: Bireysel Değerler”, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, C. 2, S. 2, ss. 57-68.
- Boğazlıyan, E.E. ve Avşaroğlu, S. (2022). “Türkiye’de Kariyer Merkezleri ile Dünyadaki Bazı Üniversite Kariyer Merkezlerinin Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi”, *Emek ve Toplum Dergisi*, C. 11, S. 31, ss. 372-389.
- Bozgeyikli, H. (2022). “Kaos Kuramına Dayalı Kariyer Psikolojik Danışmanlığı”, *Kariyer Psikolojik Danışmasında Çağdaş Kuramlar, Yaklaşımlar ve Modeller*, der. F. Bacanlı, A. Büyükgöze Kavas, Ankara: Pegem Akademi.
- Bozkurt, Ö. (2019). “Kariyer Engelleri ve Sorunları”, *Kariyer: Temel Kavramlar, Yönetimi, Güncel Konular*, der. E. Kaygın, Y. Zengin, Konya: Eğitim Yayıncılık.
- Brott, P.E. (2001). “The Storied Approach: A Postmodern Perspective For Career Counseling”. *Career Development Quarterly*, C. 49, ss.304-313.

- Brown, S. D. (2006). "Career Counseling", *Encyclopedia of Career Development*, der. J.H. Greenhaus ve G.A. Callanan, London: Sage Publications.
- Brown, S.D, ve Lent R.W. (2013). *Career Development and Counseling Putting Theory and Research To Work*. New Jersey: Wiley Publications.
- Büyükgoze Kavas, A. (2012). "Kariyer Karar Ölçeğinin Türkiye'ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması" *Türk Psikolojik Rehberlik ve Danışmanlık Dergisi*, C. 4, S. 38. ss. 159-168.
- Can, A. (2017). *Türkiye'de ve Seçilmiş Ülkelerde Kariyer Danışmanlığı Araç ve Yöntemleri ile İşkur İçin Öneriler*, Uzmanlık Tezi. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- CBİKO. (2020). Kariyer Merkezleri ile İlgili Yürütülen Çalışmalar - Bilgi Notu. T.C. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Başkanlığı.
- CBİKO. (t.y.-b). Yetenek Her Yerde. Retrieved from <https://www.cbiko.gov.tr/projeler/yetenek-heryerde> (Erişim Tarihi: 11.04. 2023).
- CBİKO. (t.y.-a). Staj Seferberliği. Retrieved from <https://www.cbiko.gov.tr/projeler/staj-seferberligi> (Erişim Tarihi: 11.04.2023).
- Cevher, E. (2013). *Vakıf Üniversitelerinde Uygulanabilecek Rekabet Stratejileri Üzerine Bir Araştırma*, Yayımlanmamış Doktora Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Cevher, E. (2015). "Üniversitelerde Kariyer Planlama Faaliyetleri Ekseninde Kariyer Merkezlerine Yönelik Bir Araştırma", *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 5. S. 2. s. 164-177.
- Chen, C.T. ve öte. (2011). "A study of the effects of internship experiences on the behavioural intentions of college students majoring in leisure

management in Taiwan”, *Journal of Hospitality Leisure Sport & Tourism Education*, C. 10, S. 2, ss. 61-73.

Coşar, K. (2020). Üniversite Öğrencileri için İşgücüne Uyum Programları, Uzmanlık Tezi. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.

Çakan, S. (2022). “Duygusal Emek ile Mesleki Yetkinlik Algısı İlişkisinde İş Arama Davranışının Düzenleyici Rolü”, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 49, ss. 449-462.

Çalışkan, E.T. (2021). Kariyer Planlama ve Yönetimi, Meslek Adayları İçin Yol Rehberi. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Çarkıt, E. (2019). “Kariyer Psikolojik Danışmanlığı ve Mesleki Rehberlik Alanında Türkiye’de Yayınlanan Makalelerin İncelenmesi”, *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 7, ss. 149-158.

Çaykuş, T.M. (2021). “Kariyer Gelişim Kuramları”, *Vaka Örnekleriyle Desteklenmiş Kariyer Psikolojik Danışması Kuramları*, der. Ö. Ulaş Kılıç, Ankara: Pegem Akademi.

Çivilidağ, A. ve Durmaz, Ş. (2021). Kariyer Danışmanlığı. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Çoğadar, E. ve Özdemir N. K. (2021). “Kariyer Yapılandırma Kuramı”, *Vaka Örnekleriyle Desteklenmiş Kariyer Psikolojik Danışması Kuramları*, der. Ö. Ulaş Kılıç, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Dalkılıç, S. ve öte. (2022). “Kariyer Planlama Dersinin Kariyer Kararı Verme Yetkinliğine Etkisi: Lisans Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 24, S. 3. ss. 935-960.

Damar, M., Dereli, Y. ve Dicle, Z. (2015). “DeuKariyeriM: Üniversiteler İçin Bir Kariyer Yönetim Sistemi”, *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, C. 8, S. 2, ss. 89-98.

- De Cenzo, D.A., Robbins S.P., ve Verhulst, S.L. (2017). “*İnsan Kaynakları Yönetiminin Temelleri*”, (12. Baskı). çev. C. Çetin, M. L. Arslan, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- De Vos, A., De Hauw, S., ve Van der Heijden, B., I.J.M. (2011). “Competency Development and Career Success. *Journal of Vocational Behavior*”, S. 79, ss. 438-447. doi:10.1016/j.jvb.2011.05.010.
- Demir, D. (2021). *Örgütsel Adalet ve Kariyer Memnuniyeti İlişkisinde Özyeterliliğin Aracı Rolü*, Yayımlanmamış Doktora Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Demirtaş-Zorbaz, S., Mutlu, T., Korkut-Owen, F., ve Arıcı-Şahin, F. (2020). “Kariyer uyumu ve iyimserliğini arttırmada kariyer yelkenlisi modeline dayalı psiko-eğitim programının etkililiği”, *Kastamonu Education Journal*, C. 28, S. 5, ss.2100-2111. doi: 10.24106/kefdergi.693258.
- Doğan Laçın, B.G. ve Yeşilyaprak, B. (2018). "Kariyer Yelkenlisi Modeline Dayalı Grupla Müdahale Programı", *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 6, S. 2, ss.185-192.
- Dost, Z.D. (2014). *İşsizlikle Mücadelede İş Arama Yöntemleri ve Türkiye İş Kurumu'nun Değerlendirilmesi*, Uzmanlık Tezi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Elitok, Y. (2019). “Kariyer Çalışmalarının Tarihsel Gelişimi”, *Kariyer Temel Kavramlar, Yönetimi, Güncel Konular*, der. E. Kaygın ve Y. Zengin, Konya: Eğitim Yayınevi.
- Erdoğan, N. (2001). “Üniversitelerdeki kariyer merkezlerinin etkinlikleri hakkında bir araştırma”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, C.1, S.1. ss. 131- 142.

- Erdoğmuş, N. (2003). *Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Erdoğmuş, N. (2021). *Teori ve Uygulamada Kariyer*. (2. Baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Eren, Ş. ve Kaya, S. (2020). “Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Planlaması: Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Örneği”, *Middle Black Sea Journal of Communication Studies*, C. 5, S. 2, ss. 96-107.
- Erol, E. ve Özdemir, Y. (2019). “Kariyer Seçim Kuramlarına İlişkin Genel Bir Çerçeve”, *Kariyer Temel Kavramlar, Yönetimi, Güncel Konular*, der. E. Kaygın ve Y. Zengin, Konya: Eğitim Yayınevi.
- Eryılmaz, A. ve Mutlu, T. (2017). “Yaşam Boyu Gelişim Yaklaşımı Perspektifinden Kariyer Gelişimi ve Ruh Sağlığı, Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar” , *Current Approaches in Psychiatry*, C. 9, S. 2, ss. 227-249.
- Esen, D. ve Esen, M. (2021). “Strateji ve Süreç Yönetimi Açısından Kariyer Geliştirme”, *Kariyer Planlama ve Yönetimi, Meslek Adayları İçin Yol Rehberi*, der. M. Mecek, M.A. Çakırer, Ö. Kocakula, Ankara: Pegem Akademi.
- Esen, O. (2021). *Otel Çalışanlarının İş Yaşam Kaliteleri ve Kariyer Beklentilerinin Belirlenmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Eşitti, B. ve Buluk, B. (2017). “Öğrencilerin Geleceğinde Kariyer Etkinliklerinin Rolü: Turizm İşletmeciliği ve Rehberlik Lisans Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, C. 15, S. 1, ss. 38-56.
- EUROGUDIENCE (2021a). Guidance System in France. Retrieved from <https://www.euroguidance.eu/guidance-system-in-france> (Erişim Tarihi: 18.02.2023).

- EUROGUIDANCE (2021b). Guidance System in Italy. Retrieved from <https://www.euroguidance.eu/guidance-system-in-italy> (Erişim Tarihi: 05.06.2023).
- EUROGUIDANCE (2021c). Guidance System in Germany. Retrieved from <https://www.euroguidance.eu/guidance-system-in-germany> (Erişim Tarihi: 27.11.2023).
- EUROGUIDANCE (2021d). Guidance System in Austria. Retrieved from <https://www.euroguidance.eu/guidance-system-in-austria> (Erişim Tarihi: 27.12.2023).
- Fırat, Z. (2000). “Üniversitelerin İş Dünyası İle İlişkilerinde Kariyer Günleri ve İstihdam Fuarları”, *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 19, S. 1-2, ss. 29-36.
- Garis, J., Reardon, R.J., Lenz, J.G. (2012). “Current Status and Future Development of Career Centers in The United States”, *Asian Journal of Counseling*, C. 19, S. 1-2, ss. 5–26.
- Gottfredson, L.S. (1981). “Circumscription and Compromise: A Developmental Theory of Occupational Aspirations”, *Journal of Counseling Psychology*, C. 28, S. 6, ss. 545-579.
- Gök, S. (2014). “Personel Seçimi”, *Çalışma Psikolojisi*, der. L. Bilgin, A. A. Özdemir, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Gökkaya, Ö., Latif, H. ve Uçkun, G. (2015). “İş Arama Sürecinde İş İlanı Çözümlemesi ve İş Arayan-İş İlanı Uyumu”, *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 8, S. 2, ss. 25-38.
- Güldü, Ö. ve Ersoy Kart, M. (2017). “Kariyer Planlama Sürecinde Kariyer Engelleri ve Kariyer Geleceği Algılarının Rolü”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, C. 72, S. 2, ss. 377-400.
- Güler B.K., Emeç H. (2006). “Yaşam Memnuniyeti ve Akademik Başarıda İyimserlik Etkisi”, *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, C. 21, S. 2, ss. 129-149.

- Gülmez, N. (2021). *Üniversite Kariyer Merkezi Hizmetlerinde Dijital Platform ve Sosyal Medya Kullanımının Etkisi*. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gülmez, N. ve Okur, E. (2021). “Üniversite Kariyer Merkezlerinin Dünyadaki Gelişimi ve Türkiye Örneği”, *Troyacademy*, C. 6, S. 1, ss. 137-157, DOI: <https://doi.org/10.31454/troyacademy.894132>.
- Güneri, O.Y. (2012). “Psikodinamik Yaklaşımlar”, *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya*, der. B. Yeşilyaprak, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Hackett G, Betz N.E. (1981). “The Relationship of Career-Related Self Efficacy Expectations to Perceived Career Options in College Women and Men”, *Journal of Counseling Psychology*, C. 28, S. 5, ss. 399-410.
- Hall, D. T. (2004). “The protean career: A quarter-century journey”. *Journal of Vocational Behavior*, C. 65, S. 1, ss.1-13. doi: 10.1016/j.jvb.2003.10.006
- Hart, R.H. (2019). “Career Education Discourse: Promoting Student Employability in a University Career Center”, *Qualitative Research in Education*, C. 8, S. 1, ss. 1-26.
- Haug, H.E., Hooley, T., Kettunen, Y., ve Thomsen, R. (2020). *Career and Career Guidance in The Nordic Countries*. Leiden/Boston.
- Herr, E.L. (2001). “Career Development and Its Practice: A Historical Perspective”, *The Career Development Quarterly*, C. 49, S. 3, ss. 196-201.
- Holland, J. L. (1997). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments* (3. Ed.). Florida: Psychological Assesment Resources.

- Işık, M.F., Tokgöz, L. ve Işık, Z. (2022). “Öğrencilerin Kariyerleri ile İlgili Karar Verme Süreçlerinde Kariyer Günleri Etkinliklerinin Rolü: Atatürk Üniversitesi Turizm Fakültesi Örneği”, *Journal of Humanities and Tourism Research*, C. 12, S. 2, ss. 300-316. DOI: 10.14230/johut1214.
- Jenschke, B., Schober, K., & Langner, J. (2014). Career guidance in the life course: Structures and services in Germany. *Retrieved from Berlin: https://www.forum.beratung.de/cms/upload/English/nfb_2014_Career_Guidance_in_the_Life_Course.pdf* (Erişim Tarihi: 08.02.2023).
- Kahraman, F. (2021). *Hemşirelik Öğrencilerine Verilen Kariyer Danışmanlığının Kariyer Kararsızlığı ve Kariyer Karar Verme Yetkinliği Üzerine Etkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Kamaşak, R. ve Bulutlar, F. (2010). “Kişilik, Mesleki Tercih ve Performans İlişkisi: Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimler Dergisi*, C. 2, S. 2, ss. 119-126.
- Kara, S., Güler, T., Tuna, M., ve Hitay, G. (2016). “Kariyer Beklentisinde Kariyer Merkezlerinin Rolü ve Balıkesir Üniversitesinde Bir Uygulama”, *Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Metinleri*, 2016 Aralık ICOMEP Özel Sayısı.
- Karaman, A. ve Efeoğlu, M.S. (2022). “Z Kuşağı ve Kariyer Planlaması: Bir Üniversite Örneği”, *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi (PIAR)*, C. 9, S. 2, ss. 465-487.
- Kaya, Ş.D. (2012). *Psikolojik Sermaye ve Mesleki Bağlılık İlişkisine Kariyer Planlamasının Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Model Önerisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

- Kılıç, G. (2008). *Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kirazcı, F. ve Öztemel, K. (2021) “Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Belirsizliklerine Toleranslarının Çeşitli Değişkenlerle İlişkilerinin İncelenmesi”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, S. 58, ss. 442-447.
- Konuk, M. (2020). *Umut Odaklı Kariyer Gelişim Modeline Dayalı Psikoeğitim Programının Üniversite Öğrencilerinin Umut ve Kariyer Geleceği Düzeylerine Etkileri*, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Korkmaz, O. (2021). *Kariyer Yapılandırma Kuramına Göre Geliştirilen Kariyer Müdahale Programının Etkililiğinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Korkut Owen, F. (2020). *Okul Temelli Önleyici Rehberlik ve Psikolojik Danışma*, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Korkut Owen, F., Mutlu, T., Şahin, F.A., ve Zorbaz, S.D. (2021). *Kariyer Yelkenlisi Modeli*, der. F. Korkut Owen, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Korkut Owen, F. ve Niles, S.G. (2016). “Yeni Yaklaşımlar ve Modeller”, *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya*, çev. B. Yeşilyaprak, Ankara: Pegem Akademi.
- Kozak, M. A., & Dalkıranoglu, T. (2013). “Mezun Öğrencilerin Kariyer Algılamaları: Anadolu Üniversitesi Örneği”, *Anadolu University Journal of Social Sciences*, C. 13, S. 1, ss. 41-50.
- Krumboltz, J.D. (1999). *Career Beliefs Inventory: Applications and Technical Guide*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

- Krumboltz, J.D. (2009). "The Happenstance Learning Theory. *Journal of Career Assessment*", C. 17, S. 2, ss. 135-134.
- Kula, S.S. (2021). "Çalışma Yaşamına İlk Adım", *Kuram Yöntem Uygulama, Kariyer Planlama ve Geliştirme*, der. A. Taş, T. Aytaç, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Kuzgun, Y. (2014). *Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı*. (4. Baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Küçüksaraç, B. (2021). "Etkin İş Çevresi Oluşturma ve İş Arama (Bulma) Teknikleri", *Kariyer Planlama ve Yönetimi, Meslek Adayları İçin Yol Rehberi*, der. M. Mercek, M.A. Çakırer ve Ö. Kocakula, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Küskü, F., Ataman, B. ve Çakmak, A. (2003). "İş Görüşmelerinin Değerlendirilmesi: Aday Memnuniyet Ölçeği", *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, C. 3, S. 1, ss. 29-55.
- Malikiosi-Loizos, M., & Ivey, A. E. (2012). "Counseling in Greece"., *Journal of Counseling and Development*, S. 90, ss. 113-118. <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00016.x>
- McGrath, G.L. (2002). "The Emergence of Career Services and Their Important Role in Working With Employers", *New Directions for Students Services*, (100), ss.69-84.
- McMachon, M. & Patton, W. (2004). "Creating Career Stories Through Reflection: An Application of The System Theory Framework of Career Development", *Australian Journal of Career Development*, C. 13, S. 3, ss.13-17.
- Mercan, O. ve Kan, A. (2021). "Özgeçmiş Hazırlamaya Yönelik Tutum Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", *Uluslararası Karamanoğlu Mehmetbey Eğitim Araştırmaları Dergisi*, C. 3, S.1, ss.1-26.

- Mondy, R.W. (2017). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, çev. G. Tozkoparan, M. Çolak, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Mulvey, M.R. (2006). “Career Guidance in England: Retrospect and Prospect”, *British Journal and Guidance & Counseling*, C. 34, S. 1, ss. 13-30. DOI: 10.1080/03069880500472243.
- Müftüoğlu, Y.V. ve Erol, İ. (2013). “Kariyer Kavramı ve Maden Mühendisleri İçin Kariyer Seçenekleri”, *Madencilik Dergisi*, C. 52, S. 4. ss. 37-43.
- NACE. (2019a). The Professional Standards For College & University Career Services.
<https://www.naceweb.org/uploadedfiles/files/2020/publication/2019-nace-professional-standards-for-college-and-university-career-services.pdf> (Erişim Tarihi: 05.04.2023).
- NACE. (2019b). The Professional Standards For College & University Career Services. National Association of Colleges and Employers (NACE).<https://www.naceweb.org/uploadedfiles/files/2020/publication/2019-nace-professional-standards-for-college-and-university-career-services.pdf> (Erişim Tarihi: 05.04.2023).
- NCDA. National Career Development Association (2007). Code of Ethics.
http://www.ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/3395.
(Erişim Tarihi: 14.04.2023).
- Niles, S.G. & Bolwsbey, J.H. (2013). “21. Yüzyılda Kariyer Gelişim Müdehaleleri”, çev. F. Korkut Owen, Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık.
- Niles, S. G., In, H., & Amundson, N. (2014). “Using an Action Oriented Hope-Centered Model of Career Development”. *Journal of Asia Pacific Counseling*, C. 4, S. 1, ss.1-13. doi:10.18401/2014.4.1.1.

- Nurata, Z.C. (2023). “Sosyal Medyanın İşe Alım Süreçleri Üzerine Etkileri: Facebook, LinkedIn ve Twitter Kapsamında Bir Değerlendirme”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, C. 24, S. 1, ss. 27-46. doi: 10.24889/ifede.1013370.
- OECD (2002). *Review of Career Guidance Policies, Denmark Country Note*, Paris: OECD.
- OECD (2003). *Review of Career Guidance Policies Country Note: Austria*
- Okutan, E. ve Akbaş, M.G. (2019). “Kariyer Kavramı, Kapsamı ve Boyutları”, *Kariyer Temel Kavramlar, Yönetimi, Güncel Konular*, der. E. Kaygın ve Y. Zengin, Konya: Eğitim Yayıncılık.
- Özaydın, S. ve Siyez, D.M. (2023). “Kaos Yaklaşımına Dayalı Kariyer Gelişimini Destekleme Programı”, *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, C. 6, S. 2, ss. 40-65.
- Özdemir, L. ve Ahlas, F. (2019). “Kariyer Seçiminde Holland’ın Tipoloji Kuramı”, *Kariyer Temel Kavramlar, Yönetimi, Güncel Konular*, der. E. Kaygın ve Y. Zengin, Konya: Eğitim Yayıncılık.
- Özden, M.C. (2007). *Üniversitede Okurken Kariyer*. İstanbul: Akis Kitap Özbay Yayıncılık.
- Özden, M. C. (2015). “Üniversite Yönetmelikleri Çerçevesinde Kariyer Merkezlerinin Amaç ve Faaliyetleri”, *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 7, S. 12, ss. 146-170.
- Özkanan, A., Acar, O.K., Çıragöz, M.B. (2022). “Kariyer Yönetimine Biçilen Değer: Üniversitelerin Kariyer Merkezleri Üzerine Bir İnceleme”, *BŞEÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 7, S. 1, ss. 1-18.
- Öztemel, K. (2012). *GEFAD / GUJGEF*, C. 32, S. 2, ss. 459-477.
- Öztemel, K. (2020). *Kariyer Planlama ve Geliştirme*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

- Öztürk, M. (2020). *Üniversite Kariyer Gelişim Programının Öğrencilerin Kariyer Farkındalığı, Kariyer Kararı Verme Yetkinliği ve Stresi Üzerindeki Etkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Öztürk, M., Şirin, A. (2020, Mayıs). Kariyer farkındalık ölçeğinin geliştirilmesi ve geçerlilik-güvenirlik çalışmasının gerçekleştirilmesi, 6. Uluslararası Sosyal Beşeri ve Eğitim Bilimleri Kongresi, İstanbul.
- Özyürek, R. (2012). “Sosyal Bilişsel Yaklaşımlar”, Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı, Kuramdan Uygulamaya, der. B. Yeşilyaprak, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a Vocation*. Boston, NE: Houghton Mifflin.
- Patton, W.& McMachon, M. (2006). “The Systems Theory Framework Of Career Development And Counseling: Connecting Theory And Practice”. *International Journal for the Advancement of Counselling*, C. 28, S. 2, ss.153-156.
- Pişkin, M. ve Ersoy Kart, M. (2019). “Üniversite Kariyer Merkezlerinin Örgüt Yapısı ve Personel Profilinin İncelenmesi: Kimler Yürütüyor Kimler Yürütüyor?”, *Sosyal Bilimler Dergisi/Journal of Social Security*, C. 9, S. 2, ss. 275-298.
- Plant, P., & Thomsen, R. (2012). *Career guidance in Denmark: Social control in a velvet glove*. *Orientacion y Sociedad*,
- Polatçı, S. ve Gültekin, Z. (2017). “Meslek Yüksekokulunda Okuyorum Seçtiğim Mesleğe Uygun muyum?”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 9, S. 21, (Özel Sayı) ss. 384-396.
- Pope, M. (2000). A brief history of career counseling in the United States. *The Career Development Quarterly*, C. 48, S. 3, ss. 194-211.

- Pryor, R. G., & Bright, J. E. (2003). "Order and chaos: A twenty-first century formulation of careers", *Australian Journal of Psychology*, C. 55, S. 2, ss. 121-128.
- Pryor, R., ve Bright, J. (2011). *The Chaos Theory of Careers: A New Perspective On Working in The Twenty-First Century*. New York: Routledge.
- Roe, A. (1957). "Early Determinants of Vocational Choice. *Journal of Counseling Psychology*", C. 4, S. 3, ss. 212-217.
- Sav, D. (2008). *Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma*, Yayımlanmamış Doktora Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Schaub, M. (2012). "The profession of college career services delivery: What college counselors should know about career centers", *Journal of college student psychotherapy*, C. 26, S. 3. ss. 201-215.
- Serin, E., Soran, S. ve Kılıç, A.O. (2014). "Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Değerlerinin Eğitim Süreleri Açısından İncelenmesi ve Bir Uygulama", *C.Ü İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.15, S.1, ss.209-220.
- Sharf, R.S. (2017). *Kariyer Gelişim Kuramlarının Kariyer Danışmanlığına Uygulanması*, çev. F. Bacanlı, K. Öztemel, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık. doi: 10.14527/9786053185741.
- Siyez, D.M. (2012). "Gelişimsel Yaklaşımlar", ss.171-217. *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı, Kuramdan Uygulamaya*, der. B. Yeşilyaprak, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Siyez, D.M. (2022) "Sistemler Kuramı", *Kariyer Psikolojik Danışmasında Çağdaş Kuramlar, Yaklaşımlar ve Modeller*, der. F. Bacanlı, A. Büyüköze Kavas, Ankara: Pegem Akademi.

- Snyder, C. R. (2002). "Hope theory: Rainbows in the mind". *Psychological Inquiry*, C. 13, S. 4, ss.249–275.doi: 10.1207/S15327965PLI1304_01
- Succi, C. ve Canovi, M. (2020). "Soft Skills To Enhance Graduate Employability: Comparing Students and Employers Perceptions", *Studies in Higher Education*, C. 45, S. 9, ss. 1834-1847.
- Supper, D. E. (1957). *The Psychology of Careers*. New York, N.Y: Harper&Row.
- Şahin, C. (2016). "Amerika ve Avrupa'da Meslek/Kariyer Danışmanlığı (Amerika, Almanya ve Türkiye Örneği)", *International Journal Of Eurasia Social Sciences*, C. 7, S. 25, ss. 87-98.
- Şahin, B., Kafa, N. ve Korkmaz, H. (2021). "Turizm İşletmelerinde İnsan Kaynakları Seçim Süreci ve Kariyer Günleri", *Türk Dünyası Araştırmaları*, C. 127, S. 250, ss. 103-120.
- Şahin, S.K. (2021). "Roe'nun Kariyer Kuramı", *Vaka Örnekleriyle Desteklenmiş Kariyer Psikolojik Danışması Kuramları*, der. Ö. Ulaş, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Şahin, S., Arıcı, D., Kağnıcı, D.Y., Siyez, D.M. (2023). "Küresel Çapta Kariyer Psikolojik Danışmanı Eğitimi ve Türkiye İçin Öneriler", *Kariyer Psikolojik Danışmanlık Dergisi*, C. 6, S. 2, ss.19-39.
- Şeker, G. (2021). "Kariyer Kararsızlığının Yordayıcısı Olarak İyi Oluş ve Kariyer Kaygısı", *Araştırma Makalesi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, S. 51, ss. 262-275.
- Şen Baz, D. (2021). "Holland'ın Tipoloji Kuramı", *Vaka Örnekleriyle Desteklenmiş Kariyer Psikolojik Danışması Kuramları*, der. Ö. Ulaş Kılıç, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Taş, A., Küçükçene, M., Karataş, E. (2021). "İş Görüşmeleri.", *Kuram Yöntem Uygulama, Kariyer Planlama ve Geliştirme*, der. A. Taş, T. Aytaç, Ankara: Anı Yayıncılık.

- Tektaş, N. ve öte. (2016). “Ön Lisans Öğrencilerinin Staj Uygulamalarının Değerlendirilmesi: Marmara Üniversitesi Örneği”, *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, C. 5, S. 36, ss. 310-318.
- Tomei, N., Carp, B., & Kröner, S. (2015). *Guidance and counselling in higher education: A comparison between the career services in Germany and Italy. Adult Education and Lifelong Learning in Europe and Beyond*, Peter Lang Edition.
- Türkmen, M. (2014). “Kaos Kuramına Dayalı Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Programı ve Vaka Analizi”, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, C. 5, S. 42, ss.256-268.
- Uçar, C., ve Özerbaş, M. A. (2013). “Mesleki ve Teknik Eğitimin Dünyadaki ve Türkiye’deki konumu”, *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, C. 2, S. 2, ss. 242-253.
- Ulaş, Ö. ve Yıldırım, İ. (2016). “Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeğinin Geliştirilmesi”, *Türk Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Dergisi*, C. 6, S. 45, ss. 77-90.
- Ulaş Kılıç, Ö. (2019). “Kariyer Geçişlerinde Umut Değişkeninin Rolü”, *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, C. 2, S. 2, ss. 125-143.
- Ulaş Kılıç, Ö. (2021). “Kariyer Gelişim Kuramları”, *Vaka Örnekleriyle Kariyer Rehberliği ve Kariyer Psikolojik Danışması*, der. K. Öztemel, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Ulaş Kılıç, Ö. (2021). “Kariyer Psikolojik Danışması Alanında Diğer Post Modern Kuramlar ve Bütünleşmeye Doğru”, *Vaka Örnekleriyle Desteklenmiş Kariyer Psikolojik Danışması Kuramları*, der. Ö. Ulaş Kılıç, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Ulaş Kılıç, Ö. (2022). “Brott’un Kariyer Hikayesi Yaklaşımı”, *Kariyer Psikolojik Danışmasında Çağdaş Kuramlar, Yaklaşımlar ve*

Modeller, der. F. Bacanlı, A. Büyükgöze Kavas, Ankara: Pegem Akademi

Ulaş, Ö., & Özdemir, S. (2018). “Üniversite son sınıf öğrencilerinde algılanan kariyer engellerinin yordayıcıları”, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C.33, S. 3, ss. 672-688. doi: 10.16986/HUJE.2017033806.

Ulaş, Ö. ve Kızıldağ, S. (2019). “Kariyer Engelleri Ölçeği’nin (KEÖ) Geliştirilmesi, Development of Career Barries Inventory (CBI)”, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C. 34, S.1, ss.182-196.

Ülker, F. (2018). *Aile Dostu Politikaların İşgörenlerin Kariyer Tatminleri ve Yaşam Doyumlarına Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Namık Kemal Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Tekirdağ.

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

Vardar, Ç. (2019). *Üniversite Mezunu Gençlerin İstihdam Edilebilirliği ve Sosyal Dışlanma: Kırklareli Üniversitesi Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırklareli.

Vardarlıer, P., Çetin, C. ve Karaköy, D. (2018). “Özgeçmişlerin Biçimsel Özelliklerinin Göz İzleme Yöntemiyle Değerlendirilmesi: İdeal Özgeçmiş Biçimi Nasıl Olmalıdır?”, *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 9, S. 22, ss. 335-356.

Watts, A.G. (1980). “Educational and careers guidance services for adults: A review of current provision”, *British Journal of Guidance and Counselling*, C. 8, S. 2, ss. 188–202.

- Watts, A.G., ve Kidd, J.M. (2000). "Guidance in The United Kingdom: Past, Present and Future", *British Journal of Guidance & Counselling*, C. 28, S. 4, ss. 485-502.
- Watts, A.G., Sultana, R.G., McCarty, J. (2010). "The Involvement of The European Union in Career Guidance Policy: A Brief History" *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, C. 10, S. 2, ss. 89-107. DOI 10.1007/s10775-010-9177-9.
- Willimson, E. G. (1939). "The Clinical Method of Guidance. *Review of Educational Research*", C. 9, S. 2, ss. 214-217.
- Yaşar, O. M ve Sunay, H. (2019). "Spor Bilimleri Öğrencilerine Yönelik Kariyer Farkındalığı Ölçeğinin (KFÖ) Geliştirilmesi", *ÇOMÜ Spor Bilimleri Dergisi*, C. 2, S. 1, ss.7-22.
- Yeloğlu, H.O. (2004). "İşe Eleman Seçme Yöntemlerinde Örgütsel Farklılıklar ve Özgünlük Tartışmaları", *Başkent Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi, İstatistik ve Bilgisayar Bilimleri Bölümü, Araştırma Makalesi*, C. 4, S. 1, ss .315-327.
- Yena, D.J. (2022). *Kariyer Yönetimi, İdeal Kariyeriniz İçin Yeni Yollar*. (D. M. Siyez, Ed.). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Yeşilyaprak, B. (2012). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya*. (3. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Yeşilyaprak, B. (2019). "Türkiye’de Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri: Güncel Durum ve Öngörüler", *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, C. 2, S. 2, ss. 73-102.
- Yeşilyaprak, B. (2012). "Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığına Giriş", *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya*, der. B. Yeşilyaprak, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Yıldız, S. (2014). “Üniversiteler ne vaat ediyor? Türkiye’deki üniversitelerin basın ilanları üzerine bir içerik analizi”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. C. 14, S. 2, ss. 155-170.

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

Zeren, Ş.G, vd. (2017). “Yükseköğretimde Kariyer Merkezlerinin İncelenmesi: İstanbul İli Örneği”, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi/Journal of Higher Education and Science*, C. 7, S. 3, ss. 554-564.

Zunker, V.G. (2006). *Career Counseling A Holistic Approach*. USA: Thomsan Higher Education.

<https://cbiko.gov.tr/projeler> (Erişim Tarihi: 24.05.2023).

<https://www.cbiko.gov.tr/projeler/uni-veri> (Erişim Tarihi: 24.05.2023).

<https://www.cbiko.gov.tr/projeler/yetenek-her-yerde> (Erişim Tarihi: 02.06.2023).

<https://www.cbiko.gov.tr/projeler/ulusal-staj-programi> (Erişim Tarihi: 04.07.2023).

<https://www.cbiko.gov.tr/projeler/kariyer-planlama-dersi> (Erişim Tarihi: 09.12.2023).

<https://www.cbiko.gov.tr/projeler/uluslararasi-kariyer-fuarlari> (Erişim Tarihi: 10.12.2023).

<https://www.cbiko.gov.tr/projeler/soz-yetenekte> (Erişim Tarihi: 29.12.2023).

<https://www.cbiko.gov.tr/projeler/talentforbiz> (Erişim Tarihi: 29.12.2023).

<https://kariyer.klu.edu.tr> (Erişim Tarihi: 15.06.2024).

https://kariyer.klu.edu.tr/dosyalar/birimler/kariyer/dosyalar/dosya_ve_belgeler/kmkatalogturkce2023.pdf (Erişim Tarihi: 15.06.2024).

https://kariyer.klu.edu.tr/dosyalar/birimler/kariyer/dosyalar/dosya_ve_belgeler/kariyer_merkezi_2023_faaliyet_raporu.pdf (Erişim Tarihi: 15.06.2024).

<https://kariyer.nku.edu.tr/> (Erişim Tarihi: 15.06.2024).

<https://kariyer.nku.edu.tr/Birim%C4%B0%C3%A7iDe%C4%9FerlendirmeRaporu/0/s/11488/26718> (Erişim Tarihi: 15.06.2024).

<https://kariyer.trakya.edu.tr> (Erişim Tarihi: 15.06.2024).

<https://bys.trakya.edu.tr/file/open/45243518> (Erişim Tarihi: 10.02.2024)

<http://www.raosoft.com/samplesize.html> (Erişim Tarihi: 10.01.2022)

EKLER

EK 1: Kariyer Farkındalık Ölçeği

KARİYER FARKINDALIK ÖLÇEĞİ					
Aşağıda sizinle ve kariyer gelişiminizle ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen her ifadeyi okuyup size uygunluk derecesine göre X işareti koyunuz.	1- Hiç Karılmıyorum	2- Az Karılıyorum	3- Kısmen Karılıyorum	4- Orta Karılıyorum	5- Tamamen Karılıyorum
1. Kendimi doğru kariyer tercihi yapacak kadar tanımıyorum					
2. Hangi kişilik özelliklerine sahip olduğumu biliyorum					
3. Yeteneklerimin neler olduğunu biliyorum					
4. Sahip olduğum yetkinliklerin neler olduğunu biliyorum					
5. Zihinsel becerilerim neler olduğunu biliyorum					
6. Güçlü yönlerimin neler olduğunu biliyorum					
7. Geliştirilmesi gereken yönlerimin neler olduğunu biliyorum					
8. Kariyer gelişim ihtiyaçlarımla neler olduğunu pek bilmiyorum					
9. Doğru kariyer seçimi yapacak kadar kendimi tanımıyorum					
10. Türkiye'de ve dünyada yükselişte olan meslekleri biliyorum					
11. Kariyerin benim için ne anlama geldiğini biliyorum					
12. Kariyerimle ilgili riskleri biliyorum					
13. İş alanları (özel sektör, kamu, akademik kariyer, kendi işini kurma vb.) hakkında bilgi sahibiyim					
14. Mezun olduğumda iş bulma imkânımın en yüksek olduğu işleri biliyorum					
15. İşe alımın hangi kriterlere göre yapıldığını biliyorum					
16. Hangi işlerin/mesleklerin bana daha uygun olduğunu biliyorum					
17. Yapabileceğim işlerin/mesleklerin hangi kişilik özellikleri gerektirdiğini biliyorum					
18. Yapabileceğim işlerin/mesleklerin zorluklarını biliyorum					
19. Yapabileceğim işlerde/mesleklerde gelecekte ne gibi değişimler olabileceğini tahmin ediyorum					
20. Yapabileceğim işlerin/mesleklerin neleri gerektirdiğini biliyorum					
21. Yapabileceğim işlerin/mesleklerin yaklaşık gelir düzeyini biliyorum					
22. Nasıl bir kariyer istediğimden emin değilim					
23. Kariyer süreçlerinde nerelerden uzman desteği alabileceğimi biliyorum					
24. Özgeçmişimi nasıl hazırlayacağımı biliyorum					
25. Başvuru mektubu yazmayı biliyorum					
26. İş arama ve iş başvurusu yapma kanallarını biliyorum					
27. Mülakatlarda nasıl davranılması gerektiğini biliyorum					
28. İş bağlantısı kurma (networking) yollarını biliyorum					
29. Kariyerimde neyi hedeflediğimi bilmiyorum					
30. Kariyer kararımı bir türlü veremiyorum					
31. Kariyerimle ilgili kendimi stres altında hissediyorum					

EK 2: Kariyer Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği

	Hiç Yeterli Değilim	Yeterli Değilim	Kısmen Yeterliyim	Yeterliyim	Oldukça Yeterliyim
1. İlgili alanına giren işlerde tipik bir çalışma günününün nasıl olabileceğini bilmek	1	2	3	4	5
2. İstenilen işte çalışanların ne kadar para kazandıklarını bilmek	1	2	3	4	5
3. İşin gereği o işte çalışanlarda bulunması gereken nitelikleri bilmek	1	2	3	4	5
4. İş olanaklarını nereden öğrenebileceği konusunda bilgi sahibi olmak	1	2	3	4	5
5. İstihdam piyasasıyla (atanma, çalışma koşulları vb.) ilgili nereden bilgi toplanacağını bilmek	1	2	3	4	5
6. Alınan eğitimin iş hayatında nasıl kullanılabileceğini öğrenmek	1	2	3	4	5
7. Çevresindeki kurum/kuruluşların eleman alırken ne gibi nitelikler aradığını araştırmak	1	2	3	4	5
8. İlgili alanına giren işlerle/mesleklerle ilgili internette bilgi toplamak	1	2	3	4	5
9. İstenen formatta bir özgeçmiş hazırlayabilmek	1	2	3	4	5
10. Bir iş mülakatı hakkında bilgi toplamak	1	2	3	4	5
11. İşler/meslekler ile ilgili daha fazla bilgiye ulaşmak	1	2	3	4	5
12. Mesleki tercihi kendisi için öncelikli olanları sıralayabilmek	1	2	3	4	5
13. Gelecek beklentilerine uygun bir iş/meslek tercihi belirleyebilmek	1	2	3	4	5
14. Çalışmak istediği sektörü (eğitim, sanayi, sağlık vb.) belirlemek	1	2	3	4	5
15. İlgili alanına uygun bir iş tercih listesi hazırlayabilmek	1	2	3	4	5
16. Kendine uygun olduğunu düşündüğü işleri/meslekleri sıralamak	1	2	3	4	5
17. Mesleki problemlerin çözümü için ilgili uzman kişilerden destek almak	1	2	3	4	5
18. Kariyer gelişimi için ilgili uzman kişilerden destek almak	1	2	3	4	5
19. Kariyer hedeflerine ulaşmada olası engellerle başa çıkma yollarını belirlemek	1	2	3	4	5
20. Mesleki problemler yaşadığında farklı çözüm yollarını denemek	1	2	3	4	5
21. Kariyer hedeflerine ulaşmada atılacak olan adımları planlamak	1	2	3	4	5
22. Mesleki problemlerin çözümü için farklı görüşlerden yararlanmak	1	2	3	4	5
23. Piyasadaki iş olanaklarını takip etmek	1	2	3	4	5
24. Kariyer hedeflerine ulaşmada yapılacaklar listesindeki adımları netleştirmek	1	2	3	4	5
25. Alternatif kariyer hedeflerini belirlemek	1	2	3	4	5
26. Mesleki geleceği ile ilgili gerçekçi planlar yapmak	1	2	3	4	5
27. Gelecekte mesleğiyle ilgili neler yapabileceğini şimdiden değerlendirmek	1	2	3	4	5
28. Mesleki problemlerini çözme konusunda kendine güven duymak	1	2	3	4	5
29. Mesleki problemleriyle ilgili hoşnut olabileceği çözümler üretmek	1	2	3	4	5
30. Kariyer gelişimi için önceliklerinin neler olduğunu bilmek	1	2	3	4	5
31. Meslek ile ilgili çıkan dergi, makale, gazete vb. yayınları takip etmek	1	2	3	4	5
32. Okuduğu program ile ilgili çıkan yayınları takip etmek	1	2	3	4	5
33. Mezuniyet öncesi düşünülen meslekler ile ilgili olabilecek seçmeli dersler almak	1	2	3	4	5
34. Mesleğiyle ilgili gelişmeleri izlemek	1	2	3	4	5
35. Kendi kişisel niteliklerini değerlendirebilmek	1	2	3	4	5
36. Mesleğinin özellikleri ile kendi niteliklerinin ne derecede örtüştüğünü değerlendirebilmek	1	2	3	4	5

37.	Yakın çevresindekiler tarafından nasıl algılandığımı değerlendirebilmek	1	2	3	4	5
38.	Kariyer gelişimi için önemli kişilik özelliklerinin farkında olmak	1	2	3	4	5
39.	Üstün ve zayıf yönlerinin farkında olmak	1	2	3	4	5
40.	Başarılı olacağı iş etkinliklerini bilmek	1	2	3	4	5
41.	Çalışma hayatında yeteneklerini kullanabilmek	1	2	3	4	5
42.	Çalışma hayatında kendini nasıl geliştirebileceğini bilmek	1	2	3	4	5
43.	İş yaşamında ilerleyebilme/yükselebileme olanaklarını bilmek	1	2	3	4	5
44.	İş yaşamında karşılaşılabileceği olası risklerle baş edebilmeyi göze almak	1	2	3	4	5
45.	Nasıl bir iş ortamında çalışmak istediğini bilmek	1	2	3	4	5

1., 2., 3., 4., 5., 6., 7., 8., 9., 10., 11. maddelerin toplamı 'İş/Meslek Bilgisi' faktörü

35., 36., 37., 38., 39., 40., 41., 42., 43. ve 44. maddelerin toplamı 'Kendini Tanıma' faktörü

12., 13., 14., 15., 16. ve 45. maddelerin toplamı 'Kariyer Tercihi' faktörü

17., 18., 19., 20., 21., 22., 23., 24., 25., 26., 27., 28, 29. ve 30. maddelerin toplamı 'Kariyer Planı Oluşturma Yolları' faktörü

31., 32., 33. ve 34. maddelerin toplamı 'Mesleki Konuları Takip Etme' faktörü





SUMMARY

The main activities of universities; to produce scientific knowledge and contribute to the spread of this information depending on education and research services. In this way, it is ensured that educated individuals who meet the needs of the society are provided. The expectation and desire of young people to have a better career day by day increases the interest in higher education. In order to meet these expectations of the students, career centers are established in universities in order to support their career development and to increase their employability.

The increasing number of university graduates increases the competition among students. In this respect, it is not enough for students to have only one diploma. In addition to the diploma, the business world is looking for qualified individuals who have knowledge in their field. For this reason, career centers play an important role in determining and planning career goals for students and graduates, and they support students in meeting these needs.

False preferences made by the students as a result of this, the student's inability to study in the program they want and accordingly, the inability to choose the appropriate profession, the missing and inaccurate information about career, such as many reasons, require establishing career centers. As a result of national unemployment rates among university graduates reaching alarming levels in general, various studies investigating the psychological counseling needs of university students have revealed the necessity of increased career development needs. Recent studies also show that university students apply to career centers to transition into business life, prepare a career plan, and also get information about employment.

Career choice has become much more comprehensive than matching the characteristics of individuals and professions. Individual characteristics,

social structure and working conditions are very effective on this choice. In this regard, career decision making and career choice are of great importance for students during their transition to university and after their graduation. Which points are important and which points should be emphasized when making a career decision, it has become a whole with their career choice. It is important for students who start university education to achieve their career goals after graduation.

The number of state and foundation universities in Turkey is increasing day by day and the establishment of new universities is supported. With the increasing number of universities, the number of students in higher education has increased; As a result of this situation, educating students according to the expectations and demands of the business world has come to the fore. The fact that students' employment after graduation has become important has brought about the need for students to be aware of market conditions and expectations.

Nowadays, career centers, which fulfill the duty of establishing a bridge between students and graduates, help students to get to know themselves and help them choose a suitable profession. Educational services provided at universities should not be expected to fully prepare students for business life. For this reason, the need for universities to cooperate with companies in the business world emerges as a necessity for students to plan their future and get to know the working life. These efforts, which started as a job placement activity for students after graduation, continue with training on job search skills, resume preparation and interview techniques before graduation. By helping to solve the problems of the careers of students and graduates due to their organizations, to help them to reach the desired level by contributing to their personal and professional development by increasing their career development and planning skills; In order to prepare students for the business world, they aimed to make students ready for business life after their graduation.

When we look at the services offered to students by career centers at universities in Turkey, it can be seen that although some of the services are the same, they are generally different from each other. The decisions they will make after university are one of the important turning points for students. Students who are in the process of decision -making need great support, guidance and knowledge. Providing this support is fulfilled through many services provided by the career centers of universities.

In this study, it is aimed to investigate the impact of career center services on students' career awareness and competence to make a career decision. The effect of the above -mentioned trainings in understanding themselves and discovering the skills of the students and making career selection will be investigated. The study aims to reveal the extent to which students affect the competence of career awareness and career decisions by addressing career center services.

For this purpose, it was decided to apply “Career decision -making” and “career awareness” scales to the students studying at the universities in the Thrace (Kırklareli, Tekirdağ Namık Kemal and Thrace) Region and It has been intended to measure whether there was a differentiation between the competence of career decisions and career awareness of students who benefit from the career center services of the universities they study.

In this context, the research consists of five chapters. In the first part of the thesis, information about the purpose and importance of the research is given. In this context, what is the purpose of conducting the research? The answer to the question was given; In addition, it was discussed why the research is important. This section also includes hypotheses, research problems, assumption and limitations of research questions.

In the second part of the thesis, the concept of career is emphasized; Career concepts and theories are included. The aim of the writing of this section is to help the reader better understand the thesis by giving information about the concepts related to career in order to better understand career center services. In order to increase the quality of the services provided in career

counseling services, traditional and postmodern career theories are included in this section.

In the third part of the thesis, the historical development of America, some European countries and career centers in Turkey is included and career services and career counseling practices in these countries are mentioned. The aim of this is to compare career center services in different countries, to provide information about the situation of the services in Turkey and the world and to determine the level of development of career centers and the services they provide. At the same time, it is aimed to better understand the incomplete and advanced career services in Turkey by using the practices of some European countries and the United States on the exemplary career services and consultancy of some European countries and the USA.

In the fourth part of the thesis, the history of career centers in Turkey is emphasized; The renewal and development process that has been spent since the installation of career centers has been explained. Later, the services provided by career centers at universities in Turkey were discussed. In the determination of these services; Career Center Services of the Universities in Turkey were examined and paid attention to the fact that all of the services provided in universities take place in the research. The department is divided into two parts, and the services provided by the career centers until the CBİKO were established in the first part; In the second part, with the establishment of CBİKO, the services provided in cooperation with career centers are discussed.

In the last part of the thesis, the method of the research and the interpretation of the findings are given. This section contains information with which tools the data is collected and which methods are analyzed and the findings obtained from the research are presented. When the researches in the field are evaluated, it has been determined that it has not been investigated whether career center services at universities have an impact on students' career awareness and career decision-making authority. In this respect, the research is expected to contribute to the current literature.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı ve Soyadı: Kemal SERBES

Eğitim Bilgileri

Yüksek Lisans (2016-2019): Çalışma İktisadı. Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Lisans (2018-2023): İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul Üniversitesi, Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi.

Lisans (2012-2016): Bilgisayar Mühendisliği. Ahmet Yesevi Uluslararası Türk Kazak Üniversitesi (TÜRTEP).

Lisans (2011-2015): Uluslararası İlişkiler. Anadolu Üniversitesi, İktisat Fakültesi (AOF).

Lisans (2002-2006): İşletme. Anadolu Üniversitesi, İşletme Fakültesi AOF).

Önlisans (2000-2002): Bilgisayar Programcılığı, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir Meslek Yüksekokulu.

İş Deneyimi

Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Kariyer Uygulama ve Araştırma Merkezi (2016 - Devam etmekte):

- Kariyer Danışmanı
- Eğitim Sorumlusu
- İşveren ve Etkinlik Sorumlusu
- İş ve Staj Birim Sorumlusu.

Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu (2017 - 2019):

- Öğrenci İşleri Birim Sorumlusu.

Marmara Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı (2005 - 2009):

- Yabancı Uyruklu Öğrenci Kayıt Sorumlusu.

Sertifikalar

İş ve Meslek Danışmanı (Seviye 6) Mesleki Yeterlilik Belgesi (2018),
Sakarya Üniversite Sürekli Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi.

Profesyonel Öğrenci Koçluğu Belgesi (2018), Uludağ Üniversitesi Sürekli
Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi.

