

Yükseköğretimde Kariyer Merkezlerinin İncelenmesi: İstanbul İli Örneği

Examination of Career Centers in Higher Education: Istanbul Province Case

**Şerife Gonca ZEREN, Yağmur AMANVERMEZ, Arzu BUYRUK GENÇ, Ece ERMUMCU, Tuba KALAY,
Begüm SATICI, Ahmet Selçuk YILMAZ**

ÖZ

Pek çok üniversite öğrencisi kariyer konusunda sorun yaşamakta ve bu sorunları çözmek amacıyla kariyer psikolojik danışmanlığı gibi profesyonel yardıma ihtiyaç duymaktadır. Öğrencilerin kariyer konusundaki ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla üniversitelerde kariyer merkezleri hizmet vermektedir. Bu araştırmanın amacı üniversitelerin kariyer merkezlerinin yapısı, işlevleri, sunduğu hizmetler, öğrencilerin bu merkezlere başvurma nedenleri, kariyer merkezlerinin güçlü ve geliştirilmesi gereken yönleri bakımından incelemektir. Bu doğrultuda araştırmacılar tarafından oluşturulan Kariyer Merkezi Anketi ile İstanbul'daki dördü devlet ve yedisi vakıf üniversitesi olmak üzere 11 üniversitenin kariyer merkezinden veri toplanmıştır. Bulgular doğrultusunda yükseköğretimde yararlanılabilecek kariyer merkezi modeli için öneriler sunulmuştur.

Anahtar Sözcükler: Kariyer merkezi, Kariyer psikolojik danışmanlığı, Yükseköğretim

ABSTRACT

Many university students have problems in their careers and need professional help to solve these problems. Career centers are available at universities to meet the career needs of students. This study aims to examine reasons for students to apply and the constructions, functions, services, the strengths and weaknesses of career centers in universities. Data were gathered from career counseling centers of four public and seven private universities in Istanbul using Career Center Survey developed by researchers. In the light of findings, suggestions have been offered for career center model for higher education in Turkey.

Keywords: Career center, Career counseling, Higher education.

Şerife Gonca ZEREN (✉)

ORCID ID: 0000-0002-4904-4085

Yıldız Teknik Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, İstanbul, Türkiye

Yıldız Technical University, Faculty of Education, Department of Educational Sciences, Istanbul, Turkey

gzeren@yildiz.edu.tr

Yağmur AMANVERMEZ

ORCID ID: 0000-0002-5555-193X

Yıldız Teknik Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, İstanbul, Türkiye

Yıldız Technical University, Faculty of Education, Department of Educational Sciences, Istanbul, Turkey

Arzu BUYRUK GENÇ

ORCID ID: 0000-0002-4765-3274

Maçka Pakmaya Hüsamettin Ziler Ortaokulu, İstanbul, Türkiye

Maçka Pakmaya Hüsamettin Ziler Secondary School, Istanbul, Turkey

Geliş Tarihi/Received : 01.03.2017

Kabul Tarihi/Accepted : 03.05.2017

Ece ERMUMCU

ORCID ID: 0000-0002-6427-9069

Şehit Abdülkadir Yüzbaşıoğlu Ortaokulu, Ankara, Türkiye

Şehit Abdülkadir Yüzbaşıoğlu Secondary School, Ankara, Turkey

Tuba KALAY

ORCID ID: 0000-0003-3628-8432

Biruni Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, İstanbul, Türkiye

Biruni University, Faculty of Education, Department of Educational Sciences, Istanbul, Turkey

Begüm SATICI

ORCID ID: 0000-0003-2161-782X

Yıldız Teknik Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, İstanbul, Türkiye

Yıldız Technical University, Faculty of Education, Department of Educational Sciences, Istanbul, Turkey

Ahmet Selçuk YILMAZ

ORCID ID: 0000-0003-1148-4496

Ahmet Hazım Uluşahin İmam Hatip Ortaokulu, Konya, Türkiye

Ahmet Hazım Uluşahin Religious Secondary School, Konya, Turkey

GİRİŞ

Ölçme Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) resmi verilerine göre, Türkiye’de örgün yükseköğretim programlarına 2016 yılında yerleştirilen öğrenci sayısı 792.249’dur (ÖSYM, 2016). Üniversiteye kayıtlı öğrenci sayısı ise yaklaşık beş milyondur (ÖSYM, 2013). Bu öğrencilerin çoğu üniversite yaşantısı boyunca pek çok problemle karşılaşmaktadır. Hem akademik, hem sosyal hem de psikolojik alanlardaki stres kaynaklarının oldukça fazla olması üniversite öğrencilerinin kaygı, endişe ve depresyon gibi sorunlar yaşamasına sebep olmaktadır (Kitzrow, 2003). Üniversite eğitimi ile mesleki yeterlik kazanmaya çalışırken, gençlerin bir yandan da gelecekle ilgili planlamalar yapmaları ve gelecek için hazırlıklı olmaya çalışmaları gerekmektedir. Gençlerin üstesinden gelmeleri gereken en önemli psiko-sosyal görevlerden biri de kariyer planı oluşturmaktır (Osborn, Howard, & Leirer, 2007). Üniversite öğrencileri bu görevi yerine getirmeye çalışırken, kariyer yaşantıları ile ilgili olarak profesyonel yardıma ihtiyaç duyabilmektedirler. Schweitzer (1996) üniversite öğrencilerinin yaklaşık %43’ünün kariyerleri konusunda çeşitli sorunlar yaşadıklarını belirtmiştir. Başka bir çalışmada ise öğrencilerin yaklaşık %12’sinin kariyer gelişimine yönelik problemler ile psikolojik danışma servisine başvurdukları belirtilmiştir (Aluede, Imhonde, & Eguavo, 2006). Her ne kadar öğrenciler, üniversiteye belirli bir bölümü seçerek gelmiş olsalar da öğrencilerin bir kısmı kariyeri ve mesleği ile ilgili verdiği bu kararı eğitim süresince sorgulayabilmekte; bir kısmı ise kariyer ve mesleklerle ilgili konularda bilgi ve becerilerini geliştirmeye ihtiyaç duyabilmektedir (Gladding, 2013). Amerika Birleşik Devletleri (ABD)’nde yayınlanan bir raporda, üniversite birinci sınıf öğrencilerinin %68’i iyi bir iş bulabilmek; %64’ü bazı meslekler için gereken nitelikler; %55’i maaş ve gelecekteki kariyer koşulları; %49’u çeşitli mesleklerin avantaj ve dezavantajları; %47’si de ilgi ve yeteneklerine uygun bir meslek seçmek konusunda yardıma ihtiyaç duyduğu belirtilmiştir (National Freshman Attitudes Report, 2014).

Türkiye’de yapılan araştırmaların sonuçlarına bakıldığında ise üniversite öğrencilerinin yaşadığı temel sorunlardan birisinin kariyerle ilgili olduğu anlaşılmaktadır (Atik & Yalçın, 2010; Erkan, Özbay, Cihangir Çankaya, & Terzi, 2012; Gizir, 2005; Karataş & Gizir, 2013; Kızıldağ et al., 2012; Şahin et al., 2009; Yerin Güneri, Aydın, & Skovholt, 2003; Zeren, 2015). Hamamcı, Bacanlı ve Doğan (2013), sınıf düzeyleri yükseldikçe eğitsel ve mesleki kararlarını verebilen öğrencilerin oranlarının yükseldiği sonucuna ulaşmışlardır. Ancak öğrencilerin kariyer gelişimleri ile ilgili yaşadıkları sorunların son sınıfa yaklaştıkça yoğunlaştığı, iş bulamamaya yönelik endişe ve belirsizlikle birlikte daha çok kaygı yaşadıkları belirtilmektedir (Cafoğlu & Okçu, 2013; Gizir, 2005; Karataş & Gizir, 2013).

Geçmiş yıllarda üniversiteler yalnızca mesleki yeterlilik ve beceri kazandırmakla yükümlü kurumlar olarak görüldüğü için, öğrencilere sağlanan kariyer yardımları belirli bir merkezden yürütülmemiş, daha çok öğretim üyelerinin öğrencilere iş bulma konusunda yardım etmeleri şeklinde verilmiştir. Ancak yıllar içerisinde öğrencilerin farklı kariyer ihtiyaçlarına cevap verebilecek, yalnızca işe yerleştirme ile sınırlı olmayan, daha

kurumsal kariyer danışma birimlerine ihtiyaç duyulmaya başlanmıştır. Bu ihtiyaçlar nedeniyle özellikle 1950 ve 1960’lardan itibaren, kariyer merkezleri giderek gelişimsel ve çok yönlü bir yardımcı içeren bir biçimde değişime uğramaya başlamış (Niles ve Bowlsbey, 2013) ve kariyer gelişiminin üniversite dönemi sonrasında da devam ettiği görüşü (Zunker, 2006) giderek benimsenmiştir. Günümüzde kariyer gelişimi; insanların etkili iş yaşamına sahip olabilmesi için hayat boyu öğrenmesine yönelik bilgi, beceri ve davranış kazanımına yardımcı olma faaliyeti biçiminde tanımlanmaktadır (Karagözoğlu & Genç, 2013). Son yıllarda üniversitelerin farklı yaşlarda yükseköğretime giriş yapan, eğitimlerine belli bir süre ara verdikten sonra okula geri dönen, ülke içinden ya da dışından farklı kültürlerden gelen öğrencileri bünyesinde barındırması, kariyer merkezlerine olan ihtiyacı arttırmıştır. Sandoval Lucero (2014) da üniversitelerde öğrenci profilindeki çeşitliliğin artmasının, kariyer danışmanlığı alanında uygulanacak müdahalelerin güncellenmesi ve çeşitlenmesi konularını da beraberinde getiren önemli bir değişken olduğunu vurgulamaktadır.

Türkiye’de üniversitelerin kariyer merkezlerinin çalışmalarına yönelik olarak yapılan araştırmalar sayıca azdır. Ünalın (2013), üniversite kariyer merkezlerinin ilk örnekleri olan Ortadoğu Teknik Üniversitesi ve Bilkent Üniversitesi’nin uygulamalarından yola çıkarak bir üniversite kariyer merkezi modeli önermiş ve Batı ülkelerindeki üniversitelere bağlı kariyer merkezleri ile karşılaştırmalı bir değerlendirme sunmuştur. Yapılan değerlendirmede, kariyer merkezlerinin gelişiminin Batılı ülkelerle benzer şekilde ilerlediği; ancak Türkiye’den farklı olarak ABD’de hemen hemen her üniversitede kariyer merkezi olduğu sonucuna varılmıştır. Yoğun (2013) tarafından yürütülen çalışmada ise incelenen 110 üniversitenin kariyer merkezinin web sayfasının 80’inin aktif olduğu; bunların 54’ünde etkinlik takviminin yer aldığı; bunların da ancak 24’ünün güncel olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Özden (2015) ise 32 üniversitenin kariyer merkezlerine ilişkin yönetmeliklerini, kariyer merkezlerinin organlarını ve bu organların faaliyetlerini incelemiştir. Araştırma sonucunda kariyer merkezlerinin yarısından fazlasında kariyer faaliyetlerinin sırasıyla yayın ve tanıtım, mezunlarla iletişim, iş olanaklarını araştırma, kariyer seminerleri, öğrenci ve işyeri bilgi bankaları, işletme gezileri, kariyer danışmanlığı ve staj çalışmaları olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tüm bu çalışmalarda, kariyer merkezi sayılarının yetersiz olması, merkezlerde yürütülen faaliyetlerin kurumdaki kuruma değişiklik göstermesi ve merkezlerin temel organlarının ve bu organların işlevlerinde belirsizlik yaşanması, ortak bulgular olarak ön plana çıkmaktadır.

Bu çalışma üniversitelerin kariyer merkezlerinin öğrencilerin kariyer ihtiyaçlarını karşılama açısından ne durumda olduğunu ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmektedir. Bu doğrultuda üniversitelerin kariyer merkezlerinin ayrıntılı olarak incelenmesi ve ilgili alan yazın ile uluslararası uygulamalar çerçevesinde değerlendirilmesi açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Ayrıca bu değerlendirmenin sonucuyla birlikte Türkiye’deki üniversitelere uygun bir kariyer merkezi modelinin önerilmesi hedeflenmiştir. Bu sayede, yeni açılacak veya hâlihazırda var olan üniversite kariyer merkezlerinin eksiklerini gidermeye yönelik çalışmaların hız kazanması sağlanabilecektir.

Türkiye’de en fazla sayıda üniversite ve üniversite öğrencisi barındıran il İstanbul’dur. Yükseköğretim Kurulu (YÖK) verilerine göre İstanbul’da 11’i devlet ve 41’i vakıf olmak üzere toplam 52 üniversite bulunmaktadır ve bu üniversitelerde ön-lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora eğitimi gören öğrenci sayısı 657.345’dir (YÖK, 2017). Bu sebeple çalışma grubu olarak İstanbul ilindeki devlet ve vakıf üniversiteleri seçilmiştir. Bu çalışma kapsamında şu sorulara cevap aranmıştır:

1. Üniversitelerin kariyer merkezlerinin genel özellikleri nelerdir?
2. Üniversitelerin kariyer merkezlerinde verilen hizmetler nelerdir?
3. Üniversitelerin kariyer merkezlerine öğrenciler hangi nedenlerle ve nasıl başvuruda bulunmaktadırlar?
4. Üniversitelerin kariyer merkezlerinin güçlü ve geliştirilmesi gerekli yönleri nelerdir?

YÖNTEM

Bu çalışmada betimleme yöntemine dayalı bir araştırma modeli kullanılmıştır. Betimleme yöntemi mevcut durumu ortaya koymak, betimlemek ve açıklamak amacıyla kullanılan bir bilimsel araştırma yöntemidir ve bu yöntem, mevcut durumun tespitini yapmak, bu durumlarda yaşanan problemlerin ortaya koymak ve çözüm için yeni hedefler geliştirmek amacıyla kullanılabilir (Kaptan, 1991: 59). Bu çalışmada da İstanbul’daki üniversitelerin kariyer merkezlerinin özelliklerini ortaya koymak amacıyla durum tespiti yapılması planlanmıştır.

Çalışma Grubu

Bu araştırmanın evrenini 2015- 2016 öğretim yılında, İstanbul ilinde, kariyer merkezi yapılanmasına sahip, beş devlet ve 41 vakıf olmak üzere toplam 46 üniversite oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma grubunda ise, bu üniversiteler arasından rastgele seçilen ve araştırmaya katılmak için gönüllü olan dört devlet ve yedisi vakıf olmak üzere toplam 11 üniversitenin kariyer merkezi yer almıştır. Çalışma grubundaki üniversitelerin kariyer merkezlerinin adları kodlanarak, devlet üniversitelerinin kariyer merkezleri DKM ve vakıf üniversitelerinin de VKM biçiminde verilmiştir.

Veri Toplama Aracı

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak, araştırmacılar tarafından geliştirilen Kariyer Merkezi Anketi kullanılmıştır. Bu anket 18 maddeden oluşmaktadır. Ankette, araştırma sorularına paralel olarak belirlenen kategorilerde açık ve kapalı uçlu sorular yer almaktadır.

Geliştirilen Kariyer Merkezi Anketi’nin geçerlik ve güvenilirliğini sağlamak amacıyla ankette yer alan sorular oluşturulmadan önce ilgili alan yazın taranmış, benzer çalışmalar gözden geçirilmiş, Türkiye ve yurtdışındaki üniversitelerin kariyer merkezlerinin internet sayfaları incelenmiştir. Ayrıca “National Association of Colleges and Employers, (NACE)” (2015) ile “National Career Development Association (NCDA)” (2010) tarafından belirlenen standartları kapsayacak biçimde bir madde havuzu oluşturulmuştur. Bu madde havuzunda yer alan sorular için, kapsam geçerliliğini sağlamak amacıyla (Büyüköztürk ve ark., 2010: 119) alanda çalışan üç farklı uzmandan görüş alınmıştır.

Tablo 1: Kariyer Merkezi Anketi ve Ankette Ele Alınan Kategoriler

Kategoriler	No	Sorular
Kariyer Merkezinin Genel Özellikleri	1.	Merkezin bağlı bulunduğu birim neresidir?
	2.	Kariyer merkezinin ulaşılabilirliği (konumu) nasıldır?
	3.	Kariyer merkezindeki birimler nelerdir?
	4.	Kariyer merkezinde çalışan personel sayısı nedir?
	5.	Kariyer merkezindeki ofisler hangi amaçlarla kullanılmaktadır?
	6.	Kariyer merkezinde bulunan donanım (cihazlar) nelerdir?
	7.	Kariyer merkezinin işbirliği içerisinde olduğu hangi kurum/kurumlar vardır?
	8.	Kariyer merkezinin üniversite içerisinde ortak çalışmalar yürüttüğü ve işbirliği içerisinde olduğu hangi birimler vardır?
Verilen Hizmetler	9.	Kariyer merkezinde kimlere yönelik hizmetler sunulmaktadır?
	10.	Kariyer merkezinde hangi hizmetler verilmektedir?
	11.	Kariyer merkezinde verilen hizmetler hangi yollarla duyurulmaktadır?
	12.	Kariyer merkezinde etkinlik planları oluşturulmakta mıdır?
	13.	Etkinlikler planlanırken ihtiyaç analizi yapılmakta mıdır?
	14.	Etkinliklerden sonra yapılan değerlendirme çalışmaları nelerdir?
Başvuru	15.	Kariyer merkezine başvuru sebepleri nelerdir?
	16.	Kariyer merkezine başvuru yolları nelerdir?
Güçlü ve Geliştirilmesi Gerekli Yönler	17.	Kariyer merkezinin size göre güçlü olan üç özelliği nedir?
	18.	Kariyer merkezinin size göre geliştirilmesi gereken üç özelliği nedir?

Bu düzenleme sonucunda, benzer sorular birleştirilmiş ya da elenmiştir. Ardından oluşabilecek aksaklıkları önlemek amacıyla bir üniversitenin kariyer merkezinde pilot uygulama yapılmış ve ankete son hali verilmiştir.

Verilerin Toplanması

Çalışma grubunda yer alan kariyer merkezleri, araştırmacılar tarafından telefonla aranmış ve yetkili kişilere ulaştırılmıştır. Bu kişilere telefonda araştırma hakkında genel bir bilgi verilmiştir. Alınan randevu ile bu merkez yetkililerine yüz yüze ya da e-posta yolu ile anket soruları ulaştırılmıştır. Yetkililere anketle birlikte bilgilendirme ve onam formu da iletilmiştir. Bu formlarda, araştırmanın amacı açıklanmış, verilerin yalnızca bilimsel çalışmalarda ve üniversitelerin adları gizlenerek kullanılacağı bilgisine yer verilmiştir. Kariyer merkezi yetkilileri kendilerine gönderilen araştırmaya dair bilgilendirme ve onam formunu okuyup imzalamış, doldurdıkları anket formunu araştırmacılara ulaştırmışlardır. Verilerin toplanması 2015- 2016 öğretim yılı güz döneminde tamamlanmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmanın genel amacı çerçevesinde cevapları aranan alt problemlere yönelik Kariyer Merkezi Anketi ile toplanan verilerin gerekli istatistiksel çözümleri için IBM SPSS23 programından yararlanılmıştır. Verilerin analizinde frekanslar ve yüzdeler hesaplanmıştır.

BULGULAR

Kariyer Merkezlerinin Genel Özellikleri

Kariyer Merkezi Anketi'nde, merkezin kolay ulaşılabilir olup olmadığı, merkezin üniversite bünyesinde hangi birime bağlı olduğu, yaklaşık kaç öğrencisi olan bir üniversiteye hizmet verdiği, merkezdeki çalışma birimleri, personel sayısı gibi genel bilgileri öğrenmeye yönelik sorular yer almıştır. Araştırmaya katılan kariyer merkezlerinin tamamı, üniversite içindeki fiziksel konumlarının öğrencilerin kolaylıkla ulaşabilecekleri yerlerde olduğunu belirtmiştir. Kariyer merkezlerinden beşi rektörlüğe, üçü genel sekreterliğe, ikisi kurumsal geliştirme ve tanıtım birimine ve biri de sağlık kültür ve spor daire başkanlığına bağlıdır.

Kariyer merkezlerinin buldukları üniversitelerin yaklaşık öğrenci sayıları, merkezde çalışan personel sayısı ile merkez bünyesindeki birim sayısına ait özellikler Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2'de görüldüğü gibi, üniversitelerin yaklaşık öğrenci sayıları 3.000 ile 180.000 arasında değişim göstermektedir. Öğrenci sayısı en çok olan üniversitenin kariyer merkezinde en fazla personel sayısı bulunmasına karşın, genel olarak üniversitelerin kariyer merkezlerine bakıldığında öğrenci sayısı ile personel sayısı arasında bir oran bulunmadığı anlaşılmaktadır.

Kariyer merkezlerinde çalışan personelin uzmanlık alanlarına ve merkezde hangi birimlerin olduğuna dair bulgular Tablo 3'de verilmiştir.

Bulgulara göre, araştırmaya katılan üniversitelerin kariyer merkezlerinin tümünde müdür bulunmaktadır. Ayrıca kariyer merkezlerinin %63.63'ünde psikolog, %45.45'inde insan kaynakları uzmanı, %45.45'inde sekreter, %36.36'sında psikolojik

danışman, %27.27'sinde mutfak/temizlik görevlisi, %9.09'unda işletmeci-halkla ilişkiler uzmanı çalışmaktadır. Kariyer merkezlerinin %36.36'sı yukarıda yer alan sınıflamaların hiçbirine uymayan personelleri olduğunu bildirmiş ve bu personellerin memur, uzman, yarı zamanlı olarak çalışan asistan veya öğrenci olduğunu belirtmişlerdir. Bulgulara göre, kariyer merkezlerinin %90.9 unda staj birimi, %63.63'ünde yurtdışı eğitim staj ve kariyer birimi, %54.54'ünde mezunları izleme birimi, %36.36'sında psikolojik danışma birimi, %18.18'inde ölçme değerlendirme birimi ve yine %18.18'inde çevrimiçi danışma birimi bulunmaktadır.

Kariyer merkezlerinin fiziksel ve teknolojik donanımına ait bilgiler Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 2: Kariyer Merkezlerinin Yapıları

Üniversite	Öğrenci Sayısı	Personel Sayısı	Birim Sayısı
DKM1	175000-180000	11	4
DKM2	33000- 35000	12	3
DKM3	28.000-32.000	3	2
DKM4	13000-17000	2	1
VKM1	8000-11000	5	3
VKM2	20.000-23.000	4	5
VKM3	4.000-6.000	1	3
VKM4	3000-5000	3	3
VKM5	7000-90000	8	4
VKM6	3000-4000	4	4
VKM7	18.000-22000	8	2

Tablo 3: Kariyer Merkezlerinin Personeli ve Birimleri

Personel/ Birimler	f	%
Personel		
Müdür/Yönetici	11	100
Psikolog	7	63.63
İnsan Kaynakları Uzmanı	5	45.45
Psikolojik Danışman	4	36.36
Sekreter	5	45.45
Bilgisayar Teknisyeni	4	36.36
Mutfak/ Temizlik Görevlisi	3	27.27
İşletmeci-Halkla İlişkiler Uzmanı	1	9.09
Diğer	4	36.36
Birimler		
Staj Birimi	10	90.9
Yurtdışı Eğitim, Staj ve Kariyer Birimi	7	63.6
Mezunları İzleme Birimi	6	54.54
Psikolojik Danışma Birimi	4	36.36
Ölçme ve Değerlendirme Birimi	2	18.18
Çevrimiçi (Online) Danışma Birimi	2	18.18

Tablo 4 incelendiğinde kariyer merkezlerinin %63.63'ünde bireyle danışma odası, %54.54'ünde grupta danışma odası bulunduğu görülmektedir. Bununla birlikte hiçbir üniversitenin kariyer merkezinde test odası bulunmamaktadır. Üniversitelerin kariyer merkezlerinin tümünde bilgisayar bulunmaktadır. Bunların %81.81'inde fotokopi makinesi, %72.72'sinde projeksiyon cihazı %63.63'ünde kamera ve/veya ses kayıt cihazı bulunmaktadır.

Kariyer Merkezi Anketi'nde, merkezin işbirliğinde bulunduğu iç ve dış paydaşları hakkındaki bulgular Tablo 5'de verilmiştir.

Tablo 5 incelendiğinde, kariyer merkezlerinin en çok %72.72 oranla fakültelerle veya meslek yüksekokulları ile işbirliği yaptıkları görülmektedir. Dış paydaşlar açısından incelendiğinde ise en çok %45.45 oranla İŞKUR ile işbirliği yapıldığı görülmektedir.

Kariyer Merkezlerinin Hizmetleri

Kariyer Merkezi Anketi'nde, merkezin sunduğu hizmetler, hizmet verilen gruplar ve hizmetlerin duyurulma biçimi hakkındaki bilgileri öğrenmeye yönelik sorular sorulmuştur. Bu sorulara verilen cevaplar Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6 incelendiğinde kariyer merkezlerinin tamamının seminer, konferans ve tanıtım organizasyonları düzenlediği görülmektedir. Ayrıca kariyer merkezlerinin %90.9'u sektör buluşmaları için etkinlikler planlamakta ve işverenlerle ilişki kurmaktadır. Bireysel rehberlik hizmeti veren kariyer merkezlerinin oranının % 81.81, mentörlük hizmeti veren kariyer merkezlerinin oranının da %72.72 olduğu görülmektedir. Kariyer merkezlerinin sadece %18.18'i tarafından verilen grupta psikolojik danışma hizmeti en az verilen hizmet türü olarak dikkat çekmektedir.

Tablo 7'de hizmet verilen gruplar açısından bulgulara bakıldığında kariyer merkezlerinin tamamının lisans öğrencilerine hizmet verdiği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte kariyer merkezlerinin %90.9'u yüksek lisans ve doktora öğrencilerine, %81.81'i işverenlere, %72.72'si mezunlara, %54.54'ü üniversite personeline, %54.54'ü üniversiteye hazırlanan öğrencilere hizmet vermektedir. Ayrıca kariyer merkezlerinin %27.27'sinin öğrencilerin

Tablo 4: Kariyer Merkezlerinin Fiziksel ve Teknolojik Donanımı

Fiziksel/ Teknolojik Donanım	F	%
Fiziksel Donanım		
Bireyle Danışma Odası	7	63.63
Grupa Danışma Odası	5	45.45
Seminer Odası	6	54.54
Kütüphane	2	18.18
Test Odası	0	0
Teknolojik Donanım		
Bilgisayar	11	100
Fotokopi Makinesi	9	81.81
Projeksiyon Cihazı	8	72.72
Kamera	7	63.63
Ses Kayıt Cihazı	7	63.63

Tablo 5: İç ve Dış Paydaşlar

İç/ Dış Paydaşlar	f	%
İşbirliği Yapılan İç Paydaşlar		
Fakülteler ve/veya Meslek Yüksek Okulları	8	72.72
Psikolojik Danışma Birimi	2	18.18
Enstitüler	1	9.09
Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı	1	9.09
Öğrenci Kulüpleri	1	9.09
Bireysel Akademik Gelişim Merkezi	1	9.09
İşbirliği Yapılan Dış Paydaşlar		
Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)	5	45.45
Kamu Kuruluşları (Çalışma Bakanlığı, Hastaneler)	4	36.36
İnsan Kaynakları Şirketleri	2	18.18
Özel Sektör	1	9.09
Sivil Toplum Kuruluşları	1	9.09
Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEP)	1	9.09
İstanbul Ticaret Odası (İTO)	1	9.09
Mesleki Yeterlik Kurumu (MYK)	1	9.09

Tablo 6: Kariyer Merkezlerindeki Hizmet Türleri

Hizmetler	f	%
Seminer, Konferans, Tanıtım Toplantıları	11	100
Sektör Buluşmaları İçin Düzenlenen Etkinlikler	10	90.9
İşverenlerle İlişki Kurma	10	90.9
Bireysel Rehberlik	9	81.81
Mentörlük	8	72.72
Grup Rehberliği	7	63.63
Yönlendirme	7	63.63
İşe Yerleştirme	6	54.54
Mezun Buluşmaları	6	54.54
Ölçme ve Değerlendirme	6	54.54
Konsültasyon	6	54.54
Çevrimiçi Hizmetler	6	54.54
Bireyle Psikolojik Danışma	5	45.45
Engelli/Dezavantajlı Bireylere Yönelik Yardım	5	45.45
Çalışma Mevzuatı Hakkında Bilgilendirme	4	36.36
Mezunları İzleme	4	36.36
Kariyer Gelişimine Odaklı Kredili Derslerin Açılması	3	27.27
Grupa Psikolojik Danışma	2	18.18

ebeveynlerine yönelik hizmetleri bulunduğu görülmektedir. Bulgulara göre kariyer merkezlerinin tümü, etkinliklerini haber vermek için web sayfalarını ve e-postalarını yaygın biçimde kullanmakta, telefonu ise çok daha az kullandığı görülmektedir.

Araştırmada kariyer merkezlerinde etkinliklerin planlanması ve değerlendirilmesi sürecinin nasıl yürütüldüğü sorulmuştur. Araştırmada yer alan kariyer merkezlerinin hepsi etkinliklerini planlamadan önce ihtiyaç analizi yaptığını ve belirli bir döneme ait etkinlik planı oluşturduğunu bildirmiştir. Ayrıca dokuz kariyer merkezinde, planlanan etkinlikler sonrasında memnuniyet anketi uygulandığı görülmektedir.

Çalışma grubundaki kariyer merkezlerinin tümü, planlanan etkinlikler uygulandıktan sonra değerlendirildiğini ve değerlendirme sonrasında planlanan etkinliklerin güncellendiğini ifade etmişlerdir. Bu değerlendirmelerin ise memnuniyet anketi uygulaması, başvuran öğrenci sayısı ve başvuran öğrencilerden alınan sözel geri bildirimler yolu ile yapıldığı bildirilmiştir.

Öğrencilerin Kariyer Merkezlerine Başvuru Nedenleri ve Başvuru Yolları

Kariyer Merkezi Anketi'nde, öğrencilerin kariyer merkezine başvuru nedenleri ve başvuru yolları gibi bilgileri öğrenmeye yönelik sorular sorulmuştur. Bu sorular kapalı uçlu düzenlenmiştir ve anketi dolduran kişilerin birden fazla seçim yapabilecekleri ifadesine yer verilmiştir. Tablo 8'de öğrencilerin kariyer merkezine başvuru nedenleri ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

Öğrencilerin kariyer merkezlerine başvuru nedenleri açısından incelendiğinde kariyer merkezlerinin tümünde öğrencilerin iş arama stratejilerini öğrenmek, özgeçmiş hazırlamak, mülakat stratejilerini bilmek, kariyer kararı vermek veya değiştirmek için kariyer merkezlerine başvuru yaptıkları görülmektedir.

Tablo 7: Kariyer Merkezlerinde Hizmet Verilen Gruplar ve Hizmetlerin Duyurulma Biçimi

Hizmetler	f	%
Hizmet Verilen Gruplar		
Lisans Öğrencileri	11	100
Yüksek Lisans ve Doktora Öğrencileri	10	90.90
İşverenler	9	81.81
Mezunlar	8	72.72
Üniversite Personeli	6	54.54
Üniversiteye Hazırlanan Öğrenciler	6	54.54
Ebeveynler	3	27.27
Hizmetlerin Duyurulma Biçimi		
Web Sayfası	11	100
E-Posta	11	100
Afiş ve/veya el ilanı	10	90.90
Öğretim Elemanları Aracılığı İle	10	90.90
Sosyal Medya	9	81.81
Öğrenciler Aracılığı İle	6	54.54
Telefon	2	18.18

Bununla birlikte kariyer merkezlerine, yüksek lisans ve doktora eğitimleri ile ilgili olarak ve yine yurt dışı kariyer olanaklarını öğrenmek ile ilgili başvuruda bulunulduğu anlaşılmaktadır. Kariyer merkezlerinin sadece %27.27'sinde öğrencilerin "mobbing" ile baş etme becerisi geliştirmek için başvuru yaptıkları göze çarpmaktadır.

Ayrıca merkezlerin tümünde öğrencilerin yüz yüze ve e-posta yoluyla başvuru yapabildikleri görülmektedir. Yapılan yüzdellik analizinde kariyer merkezlerinin %72.72'sinde öğrencilerin telefonla ve %62.62'sinde de "web" sitesi kanalıyla başvuruda bulunabilmeleri mümkündür.

Kariyer Merkezlerinin Güçlü/ Geliştirilmesi Gerekli Yönleri

Kariyer Merkezi Anketi'nde kariyer merkezlerinin güçlü yönleri-

Tablo 8: Öğrencilerin Kariyer Merkezine Başvuru Nedenleri

Başvuru Nedenleri	f	%
İş Arama Stratejileri	11	100
Özgeçmiş Hazırlama	11	100
Mülakat Stratejileri	11	100
Kariyer Kararı Verme veya Değiştirme	11	100
Yüksek Lisans/Doktora Eğitimi	9	81.81
Yurt Dışı Kariyer Olanakları	9	81.81
Kendini Tanıma	8	72.72
Profesyonel Ağ (Network) Oluşturma	7	63.63
İşe Yerleşme	7	63.63
Mobbingle Baş Etme Becerisi Geliştirme	3	27.27

Tablo 9: Kariyer Merkezlerinin Güçlü ve Geliştirilmesi Gereken Yönleri

Güçlü ve Geliştirilmesi Gereken Yönler	f	%
Güçlü Yönler		
Çalışma Ekibi	9	81.81
Kaliteli Hizmet	8	72.72
Hizmetlerin Ulaşılabilirliği	4	36.36
Hizmetlerin Güncellenerek Geliştirilmesi	2	18.18
Üniversitenin Sağladığı Alt Yapı	1	9.09
Öğrencilerin Beklentilerini Bilmek	1	9.09
Üst Yönetimin Desteği	1	9.09
Geliştirilmesi Gerekli Yönler		
Hizmetlerin Nitelik ve Niceliği	11	100
Çalışma Ortamındaki Fiziksel Koşullar	4	36.36
Kariyer Merkezinin Tanıtımı	3	27.27
Çalışma Kadrosunun Sayıca Yetersizliği	1	9.09
Bürokratik Süreçler	1	9.09
Finansal Destek Eksiği	1	9.09

nin ve geliştirilmesi gereken yönlerinin neler olduğunu öğrenmeye yönelik sorular sorulmuştur. Bu sorulara verilen cevaplar Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9'da da görüldüğü gibi kariyer merkezlerinin %81.81'i çalışma ekiplerini; %72.72'si kaliteli hizmetlerini; %36.36'sı hizmetlerin ulaşılabilirliğini en güçlü yanları olarak göstermişlerdir. Kariyer merkezlerinin tamamı hizmetlerinin nitelik ve niceliğinin artırılması gerektiği konusunu geliştirilmesi gereken yönler arasında olması konusunda hemfikirlerdir.

TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu araştırmanın sonucunda, çalışma grubunda yer alan üniversitelerin kariyer merkezlerinin tamamının öğrencilerin kolaylıkla ulaşabilecekleri yerlerde olduğu; üniversitelere kayıtlı yüksek sayıda öğrenci olmasına rağmen kariyer merkezindeki birim sayısının 1-5 arasında, personel sayısının da 1-11 arasında değiştiği ortaya konmuştur. Fiziksel koşullar açısından, kariyer merkezlerinin %63.63'ünde bireyle danışma odası, %54.54'ünde grupla danışma odası yer almakta ancak hiçbir üniversitenin kariyer merkezinde test odası bulunmamaktadır. Kariyer merkezleri iç paydaş olarak en çok %72.72 oranla fakültelerle veya meslek yüksekokullarla; dış paydaşlar olarak da en çok %45.45 oranla İŞKUR ile işbirliği yapmaktadırlar. Kariyer merkezlerinin tamamı seminer, konferans ve tanıtım organizasyonları düzenlemekte; %90.9'u sektör buluşmaları için etkinlikler planlamakta ve işverenlerle ilişki kurmaktadır. Bireysel rehberlik hizmeti veren kariyer merkezlerinin oranı % 81.81, mentörlük hizmeti veren kariyer merkezlerinin oranının da %72.72 olduğu görülmektedir. Kariyer merkezlerinin hizmet verdiği gruplar lisans, yüksek lisans ve doktora öğrencileri, işverenler, mezunlar, üniversite personeli ve üniversiteye hazırlanan öğrencilerdir. Araştırmaya katılan kariyer merkezlerinin tamamı etkinlikleri planlamadan önce ihtiyaç analizi yapmakta ve etkinlik planı oluşturmaktadırlar. Öğrenciler kariyer merkezlerine, iş arama stratejilerini öğrenmek, özgeçmiş hazırlamak, mülakat stratejilerini bilmek, kariyer kararı vermek veya değiştirmek için başvurumaktadırlar. Kariyer merkezleriyle ilgili olarak çalışmaya katılan katılımcıların tamamı hizmetlerinin nitelik ve niceliğinin artırılması gerektiği konusuna değinmişlerdir.

Aşağıda araştırma bulgularına ilişkin tartışmalar alt başlıklar halinde ayrıntılı olarak verilmiştir:

• Kariyer Merkezlerinin Genel Özellikleri

Araştırmanın bulgularına göre, üniversitelerin öğrenci sayılarına göre kariyer merkezinde çalışan personel sayıları oldukça sınırlıdır. Bu durumda, kariyer merkezlerinin personel ve bu personelin çalıştığı birimler olarak yetersiz kaldığı düşünülebilir. Bu farklılığın yanı sıra, kariyer merkezleri çalışanlarının niteliklerinin de birbirinden farklı olduğu gözlenmiştir. Her kariyer merkezinde müdür bulunmakta ancak diğer personelin branşları değişebilmektedir. Kariyer merkezine bağlı olan birimler incelendiğinde, psikolojik danışma, ölçme değerlendirme, staj, mezunları izleme, çevrimiçi kariyer psikolojik danışmanlığı, yurt dışı eğitim-staj ve kariyer birimlerinden hepsine birden sahip bir kariyer merkezine rastlanmamaktadır. İncelenen kariyer merkezlerinin yalnızca dördünde psikolojik danışma biriminin

olduğu dikkat çekmektedir. Bununla birlikte yedi kariyer merkezinin bireyle danışma odası bulunduğu bilgisi alınmıştır. Bu durumda kariyer merkezlerinin tümünde bireyle danışma odalarının aktif şekilde kullanılmadığı düşünülebilir.

Bu araştırmada ele alınan kariyer merkezlerinden beşi rektörlüğe, üçü genel sekreterliğe ikisi kurumsal geliştirme ve tanıtım birimine ve biri de sağlık kültür ve spor daire başkanlığına bağlıdır. Bu durum, bütçesini üniversitelerin karşıladığı, bağımsız kariyer merkezlerine sahip Norveç, İngiltere, Danimarka ve Belçika gibi yabancı ülkelerdeki üniversite kariyer merkezlerinden örgütsel yapı açısından farklılık göstermektedir (Ünal, 2013).

Bulgulara göre, araştırmaya katılan 11 kariyer merkezinden sekizi, iç paydaş olarak fakülte ya da meslek yüksekokulları ile ikisi de psikolojik danışma birimi ile işbirliği içinde olduklarını belirtmişlerdir. Enstitüler ve öğrenci kulüpleri gibi birimlerle işbirliği olan birimler birer tanedir. Teknopark, kuluçka merkezi ya da proje ofisleri gibi teknoloji ile hayatı bir araya getiren, yeni projeler üreten birimleri ile işbirliği içinde olan kariyer merkezi-ne rastlanmaması önemli bir eksiklik olarak değerlendirilebilir.

Merkezlerin işbirliği yaptığı dış paydaşlara ilişkin bulgular, kariyer merkezlerinin en çok İŞKUR ile çalıştığını göstermektedir. İki kariyer merkezi, insan kaynakları şirketleriyle ve kamu kuruluşlarıyla işbirliği içine girdiklerini ifade etmişlerdir. Ancak yine de kariyer merkezlerinin çok az sayıda kamu kurum ve kuruluşu ile iş birliği içinde olduğu görülmektedir. Gençlerin iş piyasasında istihdamını sağlamaya destek olan kariyer merkezlerinin, kamu istihdam kurumları ile iş birliği içinde olması son derece önemlidir.

• Kariyer Merkezlerinin Hizmetleri

Bu araştırmanın bulgularına göre kariyer merkezlerinin tamamı seminer, konferans ve tanıtım organizasyonları düzenlemekte; büyük çoğunluğu da sektör buluşmaları için etkinlikler planlamakta ve işverenlerle ilişki kurmaktadır. Yoğun (2013) ve Özden (2015) de kariyer merkezlerinde genel olarak yürütülen faaliyetlerin, seminerler, kariyer günleri, kariyer danışmanlığı, mülakat provası, iş ve staj olanakları, etkili iletişim- kişisel gelişim seminerleri, özgeçmiş hazırlama, diksiyon ve etkili beden dili, yaratıcı düşünme gibi alanlara yayıldığına dikkat çekmektedirler.

Kariyer merkezlerinin neredeyse yarısında çevrim içi hizmetlerin verilmesi kariyer merkezlerinin hedef kitleye daha kolay ulaşımı açısından oldukça önemli bir noktadır. Bacanlı, Hamamcı ve Doğan (2013), yürüttükleri bir bilimsel araştırma projesi ile Türkiye'nin ilk ilköğretim ve ortaöğretim öğrencilerinin kariyer gelişimlerini destekleyen, çevrimiçi karar verme sistemini geliştirmişler ve bu sistemin öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerini azaltmada etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Araştırmaya katılan kariyer merkezlerinin hepsinde etkinlikleri planlamadan önce ihtiyaç analizi yapıldığı ve belirli bir döneme ait etkinlik planı oluşturulduğu bildirilmiştir. Bu durum kariyer merkezlerinin sunduğu hizmetleri belli bir etkinlik takvimi dâhilinde yaptıklarını göstermektedir. Yoğun (2013) tarafından yapılan araştırmayla kıyaslandığında günümüzde bu tür planlamaların artmış olması kariyer merkezlerinin etkinliği açısından daha olumlu gelişme olarak nitelendirilebilir.

- *Öğrencilerin Kariyer Merkezlerine Başvuru Nedenleri ve Başvuru Yolları*

Araştırma sonuçları incelendiğinde, üniversite öğrencilerinin kariyer merkezlerine daha çok bireylerin iş arama stratejilerini öğrenmek, özgeçmiş hazırlamak, mülakat stratejilerini öğrenmek, yurt dışı eğitim ve staj olanaklarını öğrenmek, kariyer kararı vermek/değiştirmek nedenleri ile başvuru yaptıkları görülmektedir. Günümüzde eğitilmiş, genç işsizlerin çoğunlukta olduğu göz önünde bulundurulduğunda, bu hizmetlerin, öğrencilerin iş hayatına hazırlık sürecinde son derece önem taşıdığı ve öğrencilerin de bu konular hakkında destek almaya ihtiyaçları olduğunu göstermektedir. Ayrıca başvuru yollarına bakıldığında öğrencilerin kariyer merkezlerine yüz yüze ve e-posta yoluyla telefonla ve web sitesi kanalıyla başvuruda bulunabildiği görülmekte, başvuru yollarında internet siteleri veya sosyal medya gibi yolların çok kullanılmadığı dikkat çekmektedir.

- *Kariyer Merkezlerinin Güçlü/ Geliştirilmesi Gerekli Yönleri*

Bu araştırmaya katılan kariyer merkezleri, güçlü yanlarının çalışma ekibinin iyi olması ve kaliteli hizmet sunulması olduğunu; zayıf yanlarının ise daha çok, hizmet niteliğinin geliştirilmesi ya da niceliğinin artırılması olduğunu ifade etmiştir. Bu iki bulgu bir arada ele alındığında bir çelişki varmış gibi görünmektedir. Bu durum, kariyer merkezlerinin az sayıda personelle olabildiğince kaliteli hizmet verme çabası olarak da algılanabilir.

Öneriler

Bu araştırmanın bulgularından yola çıkılarak yapılacak önerilerin, aynı zamanda Türkiye için de uygun bir model önerisi olabileceği düşünülerek öneriler iki kısımda ele alınmıştır:

- Kariyer Merkezi Model Önerisi ve
- Gelecek Araştırmalar İçin Öneriler.

Bunlara ek olarak araştırmaya ilişkin sınırlılıklar da ele alınmıştır.

- *Kariyer Merkezi Model Önerisi*

Kariyer gelişimi hayat boyu devam eden bir süreçtir ve okullarda sunulan hizmetler içinde kariyer konusundaki hizmetlerin gerekliliği açıktır (OECD, 2004). Üniversite kariyer merkezleri, kariyer gelişimi için destek sağlayan, bireylere kendisini değerlendirme fırsatı veren, eğitim-danışmanlık, mülakat becerileri, atölye çalışmaları, bilgi sağlama gibi hizmetler sunan örgüt içi kuruluşlardır (Yoğun, 2013). Bu nedenle üniversitelerde sunulan kariyer danışmanlığı hizmetleri girişimci, öz-değerlendirmesi yüksek, iş bulma ve değiştirmede çok yönlü düşünebilen bireyler yetiştirmede son derece önemli kuruluşlardır.

Bu çalışmada önerilen kariyer gelişim merkezi modelinin kariyer gelişim uzmanlarına veya üniversitelere yol gösterici bir niteliğe sahip olması amaçlanmıştır. İlk kısımda kariyer merkezinin fiziksel özellikleri ve merkez bünyesinde bulunması gereken birimler ele alınmıştır. İkinci kısımda hizmet verecek olan personel hakkında bilgiler verilmiştir. Önerilen modelin üçüncü kısmında da kariyer merkezinde verilecek olan hizmetler ele alınmıştır.

Kariyer danışmanlığı hizmetlerinin sağlıklı sunulabilmesi için temel koşul, gerekli altyapının sağlanmasıdır. Bu anlamda kariyer merkezlerinin, üniversite içinde herkesin kolaylıkla ulaşabileceği yerlerde olması önem taşımaktadır. Ulaşılabilir olmak, engelli ya da özel ihtiyaçları olan bireylerin de bu binayı kolaylıkla kullanabilmeleri anlamını taşımaktadır. Üniversitenin birden fazla yerleşkesi olması durumunda birden fazla birimin buralarda faaliyet göstermesi ulaşılabilirlik bakımından önemlidir. Kariyer merkezi olarak kullanılan yapıların, kariyer merkezinin amaçlarına ve çalışmalarına uygun şekilde birimleri içermesi istenmektedir. Çalışmanın bulgularından yola çıkılarak oluşturulan birimlere ilişkin öneriler Şekil 1'de verilmiştir.

Şekil 1'de verilen birimler, üniversitelerin ihtiyaçlarına göre artırılabilir ancak minimum koşullarda her kariyer merkezinde bu birimlerin oluşturulması önerilebilir. Birimlerin sağlıklı olarak çalışabilmesi için bireyle ve grupta danışma odaları, görüşme ve seminer odaları, test odası gibi çalışma alanları ile gerekli teknolojik donanım ile desteklenmesi ve internet erişimine sahip olması gerekmektedir. Ayrıca, merkezdeki kayıtların gizliliği ve güvenliği için etik ilkelere uygun önlemlerin alınması da dikkat edilmesi gerekli durumlardan bir tanesidir.

Üniversitelerdeki kariyer merkezlerinin etkili olması için, alanında uzman kişilerin çalıştırılmaları ve kariyer merkezi birimlerinin ve personelinin hizmet tanımlarının özenle belirlenmesi gerekmektedir. Bir kariyer merkezinde çalışması önerilen personel aşağıdaki gibidir:

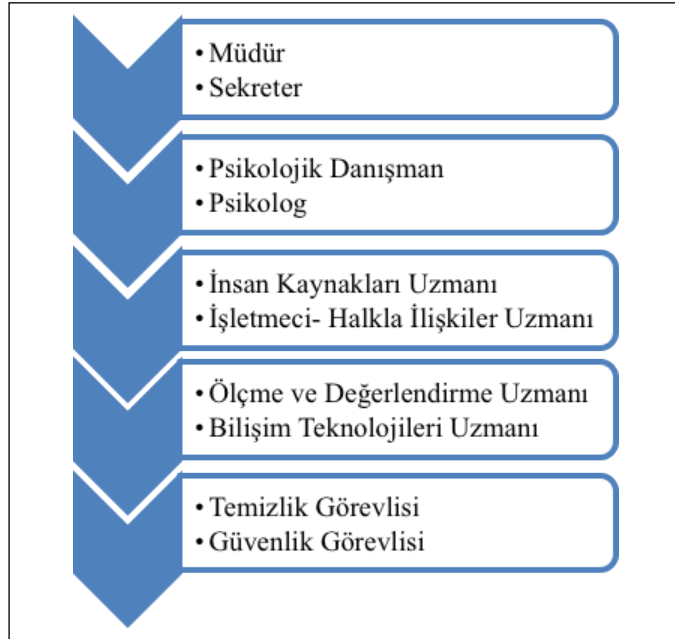
Şekil 2'de yer alan personelin bir kısmı belli bir birime bağlı olarak çalışabilir. Örneğin psikolojik danışmanlar ve psikologların, Psikolojik Yardım Biriminde görev almaları uygundur. Ancak ölçme ve değerlendirme uzmanı ya da bilişim ve teknoloji uzmanı gibi çalışanlar birden fazla birime hizmet sağlayabilir. Şekil 2'de verilen personele ek olarak kariyer merkezlerinde gönüllü çalışanlar ve stajyerler de yer alabilir.

Personel seçimi ile ilgili olarak en önemli noktalardan biri, psikolojik yardım biriminde görev alacak personelin seçimidir. Brown ve Ryane Krane (2000) danışmanlara kariyer seçimi ya da



Şekil 1: Kariyer merkezi birimleri.

karar verme süreçlerinde verilecek yardımı, kariyer danışmanlığının en önemli kısımlarından biri olarak kabul etmektedir. Dolayısıyla kariyer merkezlerinin etkili bir biçimde çalışması için alanında yetkin, çok kültürlülük ile ilgili konularda kariyer ihtiyaçlarının farkında olan profesyonel hizmet sunucuların



Şekil 2: Kariyer merkezi çalışanları.

çalışmaları önerilebilir (Brown & Ryane Krane, 2000; Whiston, Brecheisen, & Stephens, 2003). Başta psikolojik danışmanlar olmak üzere, kariyer merkezlerinde farklı birimlerde çalışan personelin, gerekli bilgi ve beceriye sahip olması ve değişen ihtiyaçlara cevap verebilmesi için daha donanımlı hale gelmesi oldukça önemlidir (Zunker, 2006). Bu kapsamda kurum içi veya kurum dışında personelin alanla ilgili eğitimler alması, çalıştaylar, kongreler ve seminerlerle katılımının desteklenmesi yoluyla personelin kariyer anlamında bilgi ve becerisinin artırılması oldukça önemlidir.

Kariyer merkezlerinin bulunduğu üniversitede tüm birimlerle işbirliği içinde çalışması, merkezin verimliliğini artırabilir. Bu nedenle kariyer merkezlerinin doğrudan rektörlüğe bağlı olması, iç paydaşları ile iletişimi kolaylaştırabilecektir. Dış paydaş olarak özel sektör, (çeşitli şirketler, sivil toplum kuruluşları, dernekler vb.) ve kamuya ait kurum ve kuruluşlar (İŞKUR, Çalışma Bakanlığı, ticaret odaları, vb.) iş birliği açısından dikkate alınmalıdır.

Kariyer merkezleri çeşitli şekillerde öğrencilere ulaşmayı hedefleyebilir. Bu bağlamda kariyer merkezinde çalışan personelin vereceği hizmetler de çeşitlenebilmektedir. Kariyer merkezlerindeki tüm birimlerde seminer ve konferans gibi etkinliklerin yapılması, konsültasyon ve değerlendirme amaçlı toplantıların düzenlenmesi mümkündür. Kariyer psikolojik danışmanları, bireysel psikolojik danışma, grupla psikolojik danışma, atölye çalışmaları, seminerler ve kariyer planlama seminerleri ile öğrencilerin kariyer sorunlarına yönelik yardım sağlayabilir (Niles & Bowsbey, 2013). Bu ve benzeri hizmetlerin hangi



Şekil 3: Kariyer merkezindeki birimler ve hizmetleri.

birim tarafından verilebileceğine ilişkin öneriler aşağıda yer alan Şekil 3'de yer almaktadır. Burada yer alan hizmet çeşitleri, üniversitelerin ihtiyaçlarına göre çeşitlendirilebilir.

Üniversitelerin kariyer merkezlerinde öğrencilerin kendilerini tanımaları, kariyer amaçları belirlemeleri, kariyer planı oluşturmaları, kariyerleri ile ilgili kararlar vermeleri, yaşam boyu eğitimlerini planlamaları, iş arama becerileri kazanmaları (Niles ve Bowsbey, 2013), etkili niyet mektubu ve özgeçmiş hazırlama, etkili iş görüşmeleri yapabilmeye, olası iş olanakları ve iş tekliflerini değerlendirme (University of Washington Career Center, 2015) gibi becerileri kazanmaları için gerekli ve yeterli hizmet sağlanabilmelidir. Ayrıca kariyer merkezlerindeki etkinliklerin sosyal medya ve internetten güncel bir şekilde duyurulması kariyer merkezinin görünürlüğü ve etkililiği açısından önemli olabilir. Bu kapsamda kariyer konularıyla ilgili hedef kitlenin gelişimsel özellikleri ve ihtiyaçları dikkate alınarak hazırlanacak broşür ve afişler hem üniversitenin/kampüsün çeşitli birimlerine asılabilir hem de internet aracılığı ile duyurulabilir.

Üniversite kariyer merkezlerinde sadece üniversiteye kayıtlı öğrenciler için değil, mezun öğrencilere verilecek hizmetlere de ihtiyaç duyulmaktadır. Bu kapsamda kariyer merkezleri, kariyer yönünü değiştirmek isteyen, eğitimlerle kendi kariyer alanlarında ilerlemek isteyen, üniversiteye tekrar kayıt olmak isteyen ve hatta emeklilikten sonra ikinci kariyerine başlamak isteyen mezunların da ihtiyaçlarını karşılamaya dönük hizmetleri içerebilir (Zunker, 2006).

• Gelecekte Yapılacak Araştırmalar İçin Öneriler

Bu araştırma, üniversitelerin kariyer merkezlerini incelemek üzere planlanmıştır. Gelecekte yapılması planlanan araştırmalarda, ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında kariyer gelişimi konusunda yapılan çalışmaların incelenmesi ve bu eğitim basamakları için kariyer merkezi modelleri üzerinde çalışılması önerilebilir. Kariyer merkezlerinde yürütülen uygulamalı çalışmaların öğrencilerin kariyer ihtiyaçlarını karşılamada ve kariyer problemlerini çözmede etkililiğinin sınanması gereklidir. Bu anlamda kariyerle ilgili yapılan müdahalelerle ilgili süreç ve sonuç araştırmalarına duyulan ihtiyaç da oldukça fazladır.

Sınırlılıklar

Bu çalışma İstanbul ilinde yer alan üniversitelerin kariyer merkezlerinde yürütülmüştür. Türkiye'nin farklı illerindeki kariyer merkezlerinin durumlarının araştırmaya dâhil edilmemesi bir sınırlılık olarak düşünülebilir.

KAYNAKLAR

- Aluede, O., Imhonde, H., & Eguavoen, A. (2006). Academic, career and personal needs of Nigerian University students. *Journal of Instructional Psychology*, 33(1), 50-57.
- Atik, G., & Yalçın, İ. (2010). Counseling needs of educational sciences students at the Ankara University. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 1520-1526.

- Bacanlı, F., Hamamcı, Z., & Doğan, H. (2013). Türkiye'deki ergen öğrenciler için gelişimsel ve kapsamlı bir "online" ideal kariyer karar verme sistemi geliştirme ve etkililiğini değerlendirme. TÜBİTAK SOBAG 110K418 numaralı proje raporu. Retrieved from http://uvf.ulakbim.gov.tr/uvf/index.php?cwid=9&vtadi=TPRJ&ano=179865_5cb744c734a3c14ac430bc32eaec6b50
- Brown, S. D., & Ryan Krane, N. E. (2000). Four (or five) sessions and a cloud of dust: old assumptions and new observations about career counseling. In Brown S. D. & Lent R. W. (Eds.). *Handbook of counseling psychology*. New York: Wiley.
- Büyükoztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Erkan Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2010). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (5. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Cafıoğlu, Z., & Okçu, V. (2013). Gençlik sorunları: Siirt ili örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 43(12), 82-115.
- Erkan, S., Özbay, Y., Cihangir Çankaya, Z., & Terzi, Ş. (2012). *Üniversite öğrencilerinin yaşadıkları problemler ve psikolojik yardım arama gönüllükleri*. *Education and Science*, 37(164), 94-107.
- Gizir, C. A. (2005). Orta Doğu Teknik Üniversitesi son sınıf öğrencilerinin problemleri üzerine bir çalışma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 196-213.
- Gladding, S. (2013). *Psikolojik danışma kapsamlı bir meslek*. (Çev: Voltan Acar N.) Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Hamamcı, Z., Bacanlı, F., & Doğan, H. (2013). İlköğretim ortaöğretim ve üniversite öğrencilerinin mesleki ve eğitsel kararlarını etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 44(44), 284-299.
- Kaptan, S. (1991). *Bilimsel araştırma ve istatistik teknikleri*. Ankara: Tekişik Ofset.
- Karagözoğlu, B., & Genç, İ. (2013). Üniversitelerde kariyer geliştirme programlarının önemi. I. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi, 28-29 Kasım 2013, Ankara.
- Karataş, A., & Gizir, C. A. (2013). Üniversite öğrencilerinin psikolojik danışma gereksinimlerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28-3), 250-265.
- Kızıldağ, S., Zorbaz, S. D., Gençtanırım, D., & Arıcı, F. (2012). Hacettepe Üniversitesi öğrencilerinin psikolojik danışma yardımı almaya ve bu yardımın sunulduğu birimlere ilişkin görüşleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(3), 185-196.
- Kitzrow, M. A. (2003). The mental health needs of today's college students: Challenges and recommendations. *NASPA Journal*, 41(1), 167-181.
- National Association of Colleges and Employers (NACE). (2015). *Professional standards for college and university career services*. Pennsylvania: NACE. Retrieved from <http://www.umuc.edu/documents/upload/nace-job-outlook-2015.pdf>
- National Career Development Association (NCDA). (2010). *Career Counselor Assessment and Evaluation Competencies*. Oklahoma: NCDA. Retrieved from https://www.ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/18143/aace-ncda_assmt_eval_competencies
- National Freshman Attitudes Report (2014). Special focus on career decision-making toward the goal of college completion. Retrieved from <https://www.ruffalonl.com/papers-research-higher-education-fundraising/2014/2014-freshman-attitudes-report-for-two-year-colleges>

- Niles, S., & Bowsbey, J. H. (2013). *21. yüzyılda kariyer gelişimi müdahaleleri*. (Çev: Korkut Owen F.). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2004). *Why career development matters? Organisation for economic co-operation and development. Career Guidance and Public Policy Bridging the Gap*. Paris: OECD Publishing.
- Osborn, D. S., Howard, D. K., & Leierer, S. J. (2007). The effect of a career development course on the dysfunctional career thoughts of racially and ethnically diverse college freshmen. *The Career Development Quarterly*, 55(4), 365-377.
- Ölçme Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) (2013). *Öğrenci sayıları*. Retrieved from <http://www.osym.gov.tr/dosya/1-69398/h/1ogrencisayozettablosu.pdf>
- Ölçme Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) (2016). *Öğrenci yerleştirme sayıları*. Retrieved from <http://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2016/LYS/YerlestirmeSayisalBilgiler10082016.pdf>
- Özden, M. C. (2015). Üniversite yönetmelikleri çerçevesinde kariyer merkezlerinin amaç ve faaliyetleri. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(12), 146-170.
- Sandoval Lucero, E. (2014). Serving the developmental and learning needs of the 21st century diverse college student population: A review of literature. *Journal of Educational and Developmental Psychology*, 4(2), 47-64.
- Schweitzer, R. D. (1996). Problems and awareness of support services among students at an urban Australian university. *Journal of American College Health*, 45(2), 73-77.
- Şahin, İ., Şahin Fırat, N., Zoraloğlu, Y. R., & Açıköz, K. (2009). Üniversite öğrencilerinin sorunları. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 4(4), 1435-1449.
- University of Washington Career Center (2015). Retrieved from <http://careers.washington.edu/>
- Ünalın, N. (2013). Üniversite kariyer merkezleri için bir model önerisi. I. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi, 28-29 Kasım 2013, Ankara.
- Whiston, S. C., Brecheisen, B. K., & Stephens, J. (2003). Does treatment modality affect career counseling effectiveness? *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), 390-410.
- Yerin- Güneri, O., Aydın, G., & Skovholt, T. (2003). Counseling needs of students and evaluation of counseling services at a large urban university in Turkey. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 25(1), 53-63.
- 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.
- Yükseköğretim Kurulu (YÖK) (2017). Retrieved from <https://istatistik.yok.gov.tr/>
- Zeren, Ş. G. (2015). Yüz yüze ve çevrimiçi psikolojik danışma: Danışanların sorunları ve memnuniyetleri. *Eğitim ve Bilim*, 40(182), 127- 141.
- Zunker, V. G. (2006). *Career counseling: a holistic approach*. Belmont, CA: Brooks.