



KARIYER PSİKOLOJİK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİNE KAVRAMSAL BİR BAKIŞ

Kasım TATLILIOĞLU¹

Özet

Bu çalışmada, kariyer psikolojik danışmanlığı kavramsal bir bakış açısıyla ele alınmıştır. Kariyer psikolojik danışmanlığı yaklaşımının kendine özgü felsefesi, kavramları ve müdahale teknikleri vardır. Bireyin kariyerini yapılandırması aynı zamanda gelişim süreci içerisinde çevresine bir uyum süreci olarak ele alınmalıdır. Kariyer psikolojik danışmanları danışmanlara yardım ederken yeni bir perspektif geliştirmeleri gerekmektedir. Bu çalışmanın amacı kariyer danışması hizmetlerini incelemek ve kariyer danışması konusundaki ihtiyaçlarını belirlemektir. Bu çalışmada, literatür taraması yapılmıştır. Bu bağlamda, bilimsel araştırma çalışmalarından, bilimsel makalelerden, kitap ve dergilerden, internet, vb. kaynaklardan yararlanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Kariyer Planlama, Kariyer Psikolojik Danışmanlığı, Okul Psikolojik Danışmanı, Kariyer Seçimi

Abstract

In this study, career counseling is discussed from a conceptual perspective. Career counseling approach has its own philosophy, concepts and intervention techniques. An individual's career structuring should also be considered as a process of adaptation to his / her environment within the development process. Career counselors need to develop a new perspective while helping clients. The aim of this study is to examine the career counseling services and to determine needs for career counseling. In this study, a literature review was conducted. In this context, from scientific research studies, scientific articles, books and journals, internet, etc. resources have been used.

Keywords: Career, Career Planning, Career Counseling, School Counselor, Career Choice

¹ Doç. Dr., Bingöl Üniversitesi, Bingöl, Türkiye. kasimtatlili@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-5964-4343.





1. GİRİŞ

Bir bireyin, hayatını kazanacağı çalışma alanını belirlemesi, hayatındaki en önemli karar durumlarından biridir. İnsanlar hayatları boyunca birtakım kararlar doğrultusunda seçimler yapmaktadırlar. Bireyin kariyer seçimi bu seçimler arasında en önemli önceliklerden biridir. İnsan yaşamında önemli bir yer tutan çalışma; bireye kişisel gelişim, sosyal etkileşim, kişisel ve sosyal gereksinimlerin giderilmesi, bir kimlik duygusuna sahip olma ve yaşama anlam kazandırma olanağı sağlaması gibi birçok olası katkıları olduğu söylenebilir (Steger, Dik ve Duffy, 2012). Çalışmanın dijitalleşmesi ve otomasyonu ya da bir başka ifadeyle Dördüncü Sanayi Devrimi ile birlikte çalışma dünyasının doğası 21. yüzyılda büyük ölçüde değişime uğramış ve çalışanlar bireysel olarak bu durumdan daha fazla etkilenmeye başlamışlardır (Schwab, 2017). Kariyer gelişimlerinde otomasyona geçiş gibi köklü değişikliklerin beklendiği böylesi bir dönemde bireylerin esneklik ve uyum becerilerini arttırmanın önemli kaçınılmazdır (Savickas, 2015).

Kendini bilme, sahip olduğu kişisel özelliklerini özelliklerini elden geldiği kadar nesnel kriterlerle değerlendirebilme, yeteneklerine ilişkin olguları yeteneklerine uygun şekilde gerçekleştirmeye çalışmak olarak tanımlanabilmektedir. Kendini doğru tanıyan kişi ne istediğini bilen ve isteklerinin ne kadarını yapma potansiyeli olduğunu doğru değerlendirebilen kişidir (Kuzgun, 2003). Kariyer ve meslek seçimi bireyi ilgilendirdiği kadar kamu politikaları açısından da devletleri ilgilendirmektedir. Bu nedenle kariyer psikolojik danışmanları danışanlara yardım ederken yeni bir perspektif geliştirmeleri gerekmektedir (Tatlilioğlu, 2023).

2. ÇALIŞMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu çalışmada, kariyer psikolojik danışmanlığı kavramsal olarak ele alınmıştır. Çalışma yaşamında, rekabeti yönetecek ve değişimi okuyacak olan bireyin tüm özellikleriyle anlaşılması önemlidir. Kendi yetenekleri, ilgileri ve ihtiyaçları hakkında doğru ve gerçekçi bilgilere sahip olmayan bireyler, mesleğin gerektirdiği nitelikler, sağladığı imkanlar, mesleğin avantajları, dezavantajları hakkında çoğu kez kulaktan dolma, yalan yanlış bilgilerle üniversite kapısına gelmektedirler. Günümüzde çalışma hayatını etkileyen faktörler, örgütlerin çalışanlarını ve bireyin meslek seçiminin ve kariyer yöneliminin önemini arttırmaktadır. Doğru kariyer danışmanlığı bu bağlamda oldukça önem arz etmektedir.

3. ÇALIŞMANIN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

3.1. Kariyer Nedir?

Kariyerin genel bir tanımı, “bir kişinin zaman içindeki iş deneyimlerinin gelişimi doğrultusunda olan süre gelen dizileridir” (Kaval & Gökoğlan, 2020, s. 249). Kariyer yaşam boyu süren bir süreçtir. Meslek öncesini, mesleğin icrasını ve meslek sonrasını kapsar. Kariyer, seçilen bir iş yolunda ilerlemek, deneyim kazanmak, gerekli mesleki eğitimleri almak ve daha fazla saygınlık elde etmektir.

3.2. Meslek Nedir?

Genel olarak meslek, “topluma faydalı mal veya hizmet sağlamak ve bunun neticesinde para kazanmak için yapılan belirli bir eğitim süreci ile kazanılan pratik ve teorik bilgilere dayalı kuralları toplumca belirlenmiş etkinlikler bütünü şeklinde tanımlanmaktadır” (Vurucu, 2010, s. 9). Telman'a (2002) göre ise meslek, sürekli bir eğitim ve öğretim sonrası kazanılır.

3.3. Kariyer Danışmanlığı Nedir?

Kariyer danışmanlığı, “bireyin eğitim ve iş hayatında karşılaşılabileceği her türlü sorunun çözümü için gerekli olan becerileri danışana kazandırarak, danışanın kariyer problemleriyle başa çıkmasını ve kariyer fırsatlarını doğru bir şekilde değerlendirmesi sürecidir”. Yaşamın her döneminde karşılaşılabilecek kariyer problemlerinin çözümü için bireyle veya grupla psikolojik danışma oturumları şeklinde gerçekleşir. Kariyer danışmanlığı hizmeti çerçevesinde tercih danışmanlığı, mülakat provaları, özgeçmiş hazırlama, iş arama stratejileri, okula ve işe uyum çalışmaları yürütülmektedir. Bu danışmalar sırasında problemlerin çözüme ulaşması ve doğru kariyer hedeflerinin belirlenmesi için ilgi, yetenek ve kişisel özellikleri belirlemede çeşitli ölçek ve testlerden yararlanılmaktadır (Tatlıoğlu, 2011).

Hirshi’ye (2018) göre kariyer danışması hizmetlerinde en acil konular arasında şunlar yer alır:

- Kişinin kariyer gelişiminde kendine yönelme ve esnek olma
- Tüm yaşam süresince kendine yönelerek kariyerinin yönetimini gerçekleştirme ve yaşam boyu gelişimini destekleme
- Standart dışı çalışma düzenlemelerine rağmen çalışma rolündeki anlam ve kimlik duygusunu oluşturma
- Geleneksel istihdam ilişkilerinin kaybına rağmen temel insan ihtiyaçlarını karşılayabilecek güvenli çalışma olanaklarına odaklanma olarak ifade etmektedir (Aktaran, Kılıç ve Zorbaz, 2021, s. 2).

3.4. Kariyer Danışmanı Kimdir?

Kariyer danışmanları; kariyer gelişimi destek ve müdahale sürecine odaklanan özel bir uzmanlık eğitimi almış olan profesyonel kişilerdir. Kariyer psikolojik danışmanları her bir danışanı bütün olarak ele almalı, danışanın örnekleri ve işlemleri kendi yaşamları içinde anlamasına yardımcı olmalıdır. Kariyer psikolojik danışmanları konuşmaları sadece kariyerle ilgili konularla sınırlanamamalıdır. Danışanlar yaşamlarının farklı alanları hakkında konuşmaya teşvik edilmelidir (Bright ve Pryor, 2005). Kariyer danışmanları, kariyer danışmanlığı ve kariyer gelişimi konusunda uzmanlaşmış bir eğitime sahip olmalıdır. Ayrıca kişisel danışmanlık ve grupla psikolojik danışma konularında ek eğitim alabilirler. Kariyer danışmanları öğrenciler için kariyer geliştirme gruplarını oluşturabilir veya öğrencilere birey ve grup danışmanlığı yapabilirler. Danışmanlar çeşitli alanlarda öğrencilere yardımcı olabilir. Bazı örnekler arasında artan öz farkındalık, karar verme, hedef belirleme ve bir eylem planı oluşturma yer almaktadır (Litoiu ve Oproiu, 2012; Aktaran, Kaval ve Gökoğlan 2020, s. 253).

3.5. Kariyer Danışmanlığında Karar Verme Süreci

Kariyer danışmanlığı sürecinde; danışanın kendini çok yönlü olarak tanıması sağlanarak doğru kariyer hedefleri oluşturması esas alınır. İş dünyasının talepleri, danışanın ihtiyaç ve beklentileri bütünsel olarak değerlendirilerek bireyin ilgi ve yetenekleri ışığında kariyer yaşantısı planlanır. Yeşilyaprak’a (2003) göre, mesleki karar, mesleki gelişim sürecinin sonunda yapılan bir seçimdir. O halde önemli olan bu sürecin nasıl yaşandığıdır. Bergland’a (1974) göre verme sürecinin aşamaları:

- Problemin hissedilmesi: Yeni bir davranış tarzının aranması ve benimsenmesi
- Problemin tanımı: Sıkıntının hissedilerek çözülmesi gereken bir problem olarak ifade edilmesi ve adlandırılması
- Seçeneklerin oluşturulması: Gerçekleşme olasılığı en yüksek olana yönelme



- Seçenekler hakkında bilgi toplama: Her seçeneğin olumlu ve olumsuz yönlerinin ortaya çıkarılması
- Toplanan bilgilerin istekleri karşılama açısından değerlendirilmesi
- Uygun seçeneğin belirlenerek, planın uygulamaya konması
- Sonucun değerlendirilmesi.
Gelatt'a (1962) göre karar verme süreci şu 3 aşamadan oluşmaktadır:
- Bu sürecin ilk basamağında "yordayıcı sistem" bulunmaktadır. Bu sistem, muhtemel seçim alanlarını, bu seçim alanlarının muhtemel sonuçlarını ve sonuçların meydana gelme olasılıklarını kapsamaktadır.
- İkinci basamak "değer sistemi"dir. Bu sistem sonuçlardan arzu edilir olanları içermektedir. Sürecin üçüncü basamağını "ölçüt" oluşturmaktadır.
- Bu son basamakta kararın seçimi ve değerlendirilmesi yer almaktadır.

Gürüz'e (2009) göre, bireysel kariyer planlama süreci kendini tanıma, mesleği ve iş dünyasını tanıma, kendine uygun iş bulma, kariyerde ilerleme şeklinde de özetlenmektedir. Bu çalışmada, bireysel kariyer planlamanın sürecine yönelik bu beş aşama ekseninde kariyer merkezlerinin çalışmaları tespit edilmeye çalışılmıştır (Aktaran, Cevher, 2015, s. 166).

3.6. Neden Kariyer Danışmanlığına İhtiyaç Duyarız?

- Yaşamın farklı dönemlerinde bazı engellerle ve problemlerle karşılaştığımız gibi kariyerimizle ilgili de çeşitli problemlerle karşılaşmak mümkündür.
- Okul, iş, meslek gibi kariyerimize dair problemlerde kendimizi tanıyarak kariyer gelişimimizi yapılandırmak ve sorunların çözümünde kariyer danışmanlığına ihtiyaç duyarız.

Psikolojik olarak karar vermek kendi başına zor bir eylemdir. İrvın Yalom'a göre, "karar vermek diğer olasılıklarla bağımızı koparır. Bir kadını, bir kariyeri, bir okulu seçmek diğer olasılıkları terk etmek anlamına gelir" (Yalom, 2002). Dünya Ekonomik Forumu'na (2016) göre bu yüzyılda yeni meslek kategorilerinin kısmen ya da tamamen diğer mesleklerin yerini alacağı ve çoğu sektörde hem eski hem de yeni mesleklerin gerektirdiği beceri setlerinin değişeceği öngörülmektedir (Aktaran, Kılıç, 2019, s. 142).

3.7. Kariyer Danışmanlığının Amacı

- Bir kişinin kariyer yolunun tüm aşamalarında rehberlik sağlamaya yardımcı olmaktır. Kariyer Danışmanlığı, kişinin yaşamı ve kariyeri hakkında bilinçli bir karar verebilmesi için kendisini ve çevresinde süregelen dünyayı anlamasına yardımcı olmayı amaçlar (en.wikipedia.org/wiki).
- Kariyer danışmanları, bireylerin kendilerini keşfetmelerine yardımcı olmaya çalışmak gibi çok çeşitli hizmetler sunar. Danışmanlar ayrıca başkalarının eğitim, kariyer veya genel olarak yaşamlarıyla ilgili hayatta tamamlamak isteyebilecekleri gerçek hedeflerini veya başarılarını keşfetmelerine yardımcı olmaya çalışır.
- Kariyer danışmanları, bireylerin ne olmak isteyebileceklerini anlamalarına yardımcı olurken, aynı zamanda insanların gelecekteki hedeflerine ulaşmalarında kullanabilecekleri kaynakları ve bilgileri bulmalarına da yardımcı olur. Kariyer danışmanları, bireylerin hayallerini gerçekleştirme yolculuklarında nerede olduklarını görselleştirmelerine yardımcı olmak için bir tür yol haritası oluşturacaktır (en.wikipedia.org/wiki).
- Danışmanların uğraştığı bir faktör, insanların işsizliğin kalıcı olabileceğini düşünme eğiliminde olmalarıdır; ancak danışmanlar, işsizliğin yalnızca geçici olduğundan ve

statülerinin sonunda değişeceğinden emin olmalıdır (Şapale, Iliško ve Badjanova, 2021).

- Bu nedenle danışmanlar, yaşamdaki yollarını bulmaya daha fazla odaklanmak için olumlu pekiştirme sağlamak için ellerinden gelenin en iyisini yapmalıdır. Kariyer danışmanlığı, mesleki bilgilerin sağlanmasını, modelleme becerilerini, yazılı alıştırmaları ve kariyer hedeflerinin ve planlarının keşfedilmesini içerebilir (Whiston ve Rahardja, 2008).
- Danışmanlar içinse kariyer psikolojik danışmanlığının amacı, bütün karmaşıklığıyla birlikte kariyer gelişim sürecinin önemini ve şekillenmesini anlamaktır (Türkmen, 2014, s. 261).

3.8. Kariyer Tatmini

Kariyer tatmini, kariyere ilişkin hedef ve beklentilere ulaşma derecesine ilişkin algıyı ifade eder. Kariyer tatmininin bir boyutunu, insanların kariyerlerinden elde ettikleri tatmin ve kariyer başarıları oluştururken; diğer boyutunu ise, gelecekte elde etmek istedikleri kariyer ilerlemeleri için bireylerin algıladıkları umut oluşturur (Nauta vd., 2009). Greenhaus vd., (1990), çalışanların kariyer tatmininde beş temel faktörün önemini vurgulamıştır. Bu faktörler şöyledir;

- (KT1) kariyer başarıları
- (KT2) tüm kariyer hedeflerine ulaşma derecesi
- (KT3) gelir hedeflerine ilişkin ilerleme derecesi
- (KT4) kendini geliştirme hedeflerine ilişkin ilerleme derecesi
- (KT5) yeni beceri ve yetkinlik elde etme konusunda elde edilen ilerlemeler.

4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Kariyer danışmanlığı; işe yerleştirme sürecinde ihtiyaç duyulan becerileri kazandırmayı ve geliştirmeyi amaçlar. İş ortamında karşılaşabileceği zorluklarla başa çıkmasına yardım eder. Aynı zamanda kişilerarası iletişim becerilerini geliştiren, stres ve öfke ile başa çıkmayı sağlayan ve bireyin karşısına çıkacak kariyer fırsatlarını en iyi şekilde değerlendirmesinde etkin rol oynayan çok yönlü bir süreçtir. Kariyer planlamasında danışanın kendi geleceğine yönelik alternatifleri deneyimlemesi açısından staj, sektör buluşmaları gibi kariyer fırsatları danışanın iş hayatını tanımasına ve doğru bir kariyer planlaması yapmasına yardımcı olur. Bireylerin mesleklere, kariyerlere, kariyer rollerine ve sorumluluklarına, kariyer kararları verme ve kariyer planlama, serbest zaman aktiviteleri planlama, kariyer yolları ve diğer kariyer gelişim aktiviteleri (örneğin özgeçmiş yazma, iş görüşmesi, iş arama teknikleri, kişisel gelişim, vb. gibi) onların kariyerleri ile ilgili çatışma ve sorunlara yönelik bireysel veya grupla sürdürülen danışma sürecidir. Beceri, yetenek ve değerlerin değerlendirilmesi de kariyer danışmanlığında yaygın olarak değerlendirilir. Meslek hayatında ulaşılan başarı, bireye hem iş hem de sosyal hayatında mutluluk şansı sunmaktadır. Kuzgun'a (2003) göre, bireylerin kendilerine uygun meslek seçmiş olması, işlerini severek yapmalarını, mesleklerinde ilerleme sağlamalarını, dolayısıyla hem mutlu, hem de daha verimli olarak yaşamlarını sürdürmelerini sağlar. Hangi mesleği seçeceklerine henüz karar verememiş olan bireyler, sınav sonrasında zaman baskısı altında yaptıkları meslek seçiminde genellikle ailelerinin isteklerine ve mesleğin ekonomik getirisine göre karar verme yolunu seçtiklerinden, yüksek oranda başarılı ve mutlu olamayacakları mesleklere yönelebilmektedirler. Yaptıkları meslek seçiminin gerçekçi olmamasının büyük oranda "geri



dönülmez” nitelikte olması nedeniyle hem bireyin mutluluğu üzerindeki, hem de ülke ekonomisindeki etkisi yadsınamaz (Vurucu, 2010). Sonuç olarak, verilen rehberlik/yönlendirme hizmetlerinin titizlikle yapılması ve bireyler üzerinde uygulanan testler, envanterler vb. ölçme araçları doğru şekilde uygulanıp değerlendirilmelidir (Tatlilioğlu, 2011).

Literatürde yapılan çalışmalar okul psikolojik danışmanlarının ilkökul döneminde kariyer danışması uygulamalarına yer vermedikleri görülmektedir. Schein (1984), kültürün kariyer üzerinde etkili olabileceğine işaret etmiştir. Kariyer kararlarının kültürler arasında farklılık gösterdiği (Thomas ve Inkson, 2007; Aycan ve Fikret-Paşa, 2003; Beynon, J. vd., 1998), kariyer anlayışlarının ve kariyer tanımlarının kültürden etkilendiği değerlendirilmektedir (Briscoe ve ark., 2007; Chudzikowski ve ark., 2009; Khapova, Vinkenburg ve Arnold, 2009; Akt: Sakal ve Yıldız, 2015, s. 6614). Kültürün kariyer hareketliliği üzerinde etkili olduğunu ortaya koyan diğer bir çalışma Erdoğan ve AYTEKİN’E (2012) aittir. Onlara göre, kültür kariyer seçiminde belirleyici bir rol oynamaktadır. Brown (2002)’a göre bireycilik-toplulukçuluk gibi kültürel değerler kariyer geliştirme sürecinde önemli bir etkiye sahiptir. Kılıç ve ZORBAZ’IN (2021) yaptıkları araştırmanın bulgularına göre, öğrencilerin çoğunun rehberlik servisine kariyer danışması nedeniyle çok az başvurdukları, başvuranların ise çoğunlukla meslek ya da üst eğitim kurumları hakkında bilgi alma yönünde ihtiyaçları olduğu görülmektedir. Korkut-Owen’un (2007) yaptığı bir çalışmada psikolojik danışmanların çok azının yaşam boyu kariyer gelişimini vurguladıkları tespit edilmiştir. Demirtaş-ZORBAZ ve ULAŞ (2016) Türkiye’de gerçekleştirilen tez ve makaleleri incelemişler ve ilköğretim popülasyonunda yapılan çalışma ve uygulamaların sınırlı olduğunu ve bunların daha çok lise ve üniversite öğrencileri ile gerçekleştirildiğini bulmuşlardır. Kaval ve GÖKOĞLAN’IN (2020) yaptığı çalışma sonucunda kariyer merkezinden akademik destek alan öğrencilerin büyük çoğunluğunu İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencileri olduğu, kariyer merkezlerinden en düşük düzeyde destek alan fakülte öğrencilerinin Hukuk Fakültesi olduğu, öğrencilerin mezuniyet sonrası işsizlik yaşama durumuna göre kariyer merkezinden destek aldıkları ve birçok öğrencinin kariyer geleceği açısından kararsızlık yaşadıkları tespit edilmiştir.

Son olarak Türkiye gibi ülkelerde kariyer danışması uygulamalarında, acemilikten yavaş yavaş daha profesyonel hizmetlere doğru bir geçiş yaşandığı, ancak sunulan hizmetlerin hala profesyonel bir düzeye ulaşmadığı söylenebilir. Kişinin yetenek ve ilgilerine uygun bir mesleği seçmesi, o meslekte ilerlemesi için kişiye verilen uzmanlık hizmetlerinin düzenli ve sürekli olması gerekir (Bakırcıoğlu, 1994). Bireylere verilecek kariyer danışması hizmetlerinin güçlendirilmesi için öncelikle mevcut durumun ortaya konması ve Türkiye’de bireylere sunulan kariyer danışması hizmetlerinin neler olduğu ve nelere odaklandığı ile ilgili kapsamlı bir çalışma yapılması gerekli görülmektedir. Bu durum ülkenizde günümüz koşullarında giderek daha da önemli hale gelmiştir (Kılıç ve ZORBAZ, 2021, s. 2; Kılıç, 2019, s. 126).

KAYNAKLAR

- Bakırcıoğlu, R. (1994). Rehberlik ve Psikolojik Danışma, (4.Basım). Ankara, Turhan.
- Bergland, B.W. (1974). Career planning the use of sequetial evaluated experience. Vocational guidance and development. Boston, Hougton Mifflin Co.
- Bright, J. E. H. & Pryor, R.G.L. (2005). The chaos theory of careers: A user's guide. *The Career Development Quarterly*, 53(4), 191-305.
- Brown, D. (2002), The role of work and cultural values in occupational choice, satisfaction and success: A Theoretical statement. *Journal of Counseling & Development*, 80 (1), 48-56.
- Cevher, E. (2015). Üniversitelerde kariyer planlama faaliyetleri ekseninde kariyer merkezlerine yönelik bir araştırma. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 164-177.
- Demirtaş-Zorbaz, S. ve Ulaş, Ö. (2016). Çocuk ve kariyer: Türkiye'deki çalışmalara genel bir bakış. VI. Uluslararası Canik Sempozyumu: Hedefe Doğru İnsan, Samsun.
- Erdoğan N. ve Aytekin, İ. (2012). Kültürün psikolojik hareketliliğe etkisi: Türk ve Kanadalı akademisyenlerin karşılaştırmalı analizi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12(4), 2521-2540.
- Gelatt, H. B. (1962). Decision-making: Aconceptual frame of reference for counseling. *Journal Of Counselling Psychology*, 9(3). 240-245.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., and Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64–86.
- [https://en.wikipedia.org/wiki/Counseling psychology](https://en.wikipedia.org/wiki/Counseling_psychology), Erişim tarihi: 24.08.2023.
- [https://en.wikipedia.org/wiki/Career counseling](https://en.wikipedia.org/wiki/Career_counseling), Erişim tarihi: 24.08.2023.
- Kalafat, T. (2019). Algılanan Kariyer Engelleri (AKE) Ölçeği'nin Türk Kültürüne Uyarlama Çalışması. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2), 103-124.
- Kaval, U. ve Gökoğlan, K. (2020). Üniversite öğrencilerinin kariyer eğilimleri: Dicle Üniversitesi örneği. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(19), 248-260.
- Kılıç, Ö. U. ve Zorbaz, S. D. (2021). İlkokullarda sunulan kariyer psikolojik danışması hizmetlerine yönelik bir inceleme. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 1-16.
- Kılıç, Ö. U. (2019). Kariyer geçişlerinde umut değişkeninin rolü. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2), 125-143.
- Korkut-Owen- F. (2007). Psikolojik danışmanların mesleki rehberlik ve psikolojik danışmanlık ile ilgili düşünceleri ve uygulamaları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(32), 187-197.
- Kuzgun, Y. (2003). Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş, Ankara, Nobel.
- Nauta, A. vd. (2009), Understanding the factors that promote employability orientation: Theimpact of employability culture, career satisfaction, androle breadth self-efficacy. *Journal of Occupationaland Organizational Psychology*, 82, 233–251.
- Öztemel, K. (2020). Dördüncü sanayi devriminde çalışmanın anlamı ve kariyer psikolojik danışmanlığı. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 3(2), 1-24.



Steger, M., Dik, B. J. ve Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The Work as Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.

Savickas, M. L. (2019). *Career counseling*. (Second Ed.), Washington, DC, American Psychological Association.

Sakal, Ö. ve Yıldız, S. (2015). Bireycilik ve toplulukçuluk değerleri, kariyer çapaları ve kariyer tatmini ilişkisi. *Journal of Yasar University*, 10(40), 6612-6623.

Şapale, S., Iliško, D. ve Badjanova, J. (2021). Sustainable Career Guidance During the Pandemic: Building Pathways into a 'New Normal'. *Discourse and Communication for Sustainable Education*, 12(1): 140–150.

Savickas, M. L. (2015). *Life-design counseling manual*. Author.

Schwab, K. (2017). *The fourth industrial revolution*, New York, Crown Business.

Tatlılıoğlu, K. (2023). Meslek seçimine kavramsal bir bakış. 1. Uluslararası İpek Yolu Konferansı. (1th International Silk Road Conference). 26-27 Mayıs 2023, Nahçıvan Devlet Üniversitesi, Nahçıvan/Azerbaycan.

Tatlılıoğlu, K. (2011). Rehberlik ve psikolojik danışmanlık servisinden beklentiler üzerine bir araştırma. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(1), 79-102.

Tatlılıoğlu, K. (2011). Farklı öz-anlayış düzeylerine sahip üniversite öğrencilerinin karar vermede öz-saygı, karar verme stilleri ve kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(2), 19-41.

Telman, C. (2002): *Başarıya Giden Yolda Meslek Seçimi*, İstanbul, Epsilon.

Türkmen M. (2014). Kaos kuramına dayalı kariyer psikolojik danışmanlığı programı ve vaka analizi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(42), 256-268.

Whiston, S.C. ve Rahardja, D. (2008). Vocational counseling process and outcome. In: Brown, S.D. & Lent, R.W. *Handbook of Counseling Psychology*. (4th ed). New York, Wiley.

Vurucu, F. (2010). Meslek lisesi öğrencilerinin meslek seçimi yeterliliği ve meslek seçimini etkileyen faktörler. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı, İstanbul.

Yalom, I. (2002). *Bağışlanan Terapi*. (Çev., Zeliha İyidoğan-Babayügit). İstanbul, Kabalıcı.

Yeşilyaprak, B. (2003). *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri*, Ankara, Nobel.

EXTENDED ABSTRACT

The concept of working has been interpreted in different ways since the beginning of human history. One of the most important stakeholders supporting students' career development in Turkey is school counselors. Today career formation depends on many factors depends. Choosing a carrier is one of the most important decisions for a person during his/her lifespan. Career counseling is the process of assessing an employee's skills, abilities and work habits, systematic use of information obtained about their education, work experience and general interests is one approach. The career planning process for each student varies according to their experiences, interests, skills and values. In their first and last phase of education awareness of students on their career objectives is an important element in directing the future. Career development occurs when education and job search interact with personal goals and continues throughout life. Career development is the total life span of any individual. psychological, sociological, educational, which come together to understand the nature and significance of work in is the total integration of physical, economic and chance factors. Career success is a result of a person's career experiences. Career success is the result of a person's at any point in their work experience over time, achieving desired work-related outcomes can be defined as. The Fourth Industrial Revolution comes amidst a series of social, political, cultural and economic upheavals that will unfold throughout the 21st century. In parallel with these innovations that the 21st century has brought to human life, the working conditions of individuals have also changed. Individuals have to improve their knowledge and skills in every career and life period. Therefore, career counselors need to develop a new perspective while helping their clients. It is stated that individuals who receive effective career interventions can generally negotiate career development tasks more comfortably and more effectively (Savickas, 2019). Career counselors can use many methods, approaches or models taking into account the needs of the clients. It may be helpful for career counselors to use traditional theoretical approaches as well as theoretical approaches that can accommodate the changes required by the digital revolution and help individuals cope with the challenges that arise in the world of working (Öztemel, 2020: 22). The use of career systems, in making it easier for the individuals to make correct and accurate career decisions can help decision making. Career counselors work with clients while working, the opportunity for creativity arises at the point of transition. and realize that he's out. The career counseling services that school counselors offer to students at the educational levels where they work should be aimed at ensuring that students have 21st century competencies and professions that they can be satisfied in the future. According to the results of the studies conducted on this subject, it can be seen that there is a deficiency in career counseling practices in schools. For example, Korkut-Owen (2007) found that only one third of school counselors think that career guidance continues throughout life. However, career counseling services that will be systematically offered in school environments to support students' career development are of great importance. For this reason, school counselors have a great responsibility to identify the shortcomings and strengths of career counseling services offered in schools. Career counselors can increase the level of adaptation of their clients to the global world by using theories that emphasize positive dispositions such as hope as well as flexibility skills in the developing and ever-changing 21st century world. An individual's career structuring should also be considered as a process of adaptation to his / her environment within the development process. The individual configures and implements education opportunities, occupational and job opportunities around them throughout this adaptation process. If an individual perceives



career barriers around him and thinks that he cannot overcome these obstacles, his or her efforts for career development will suffer (Kalafat, 2019).