



Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Müdahalelerine İlişkin Yapılan Çalışmaların İncelenmesi

The Investigation of Studies on Vocational Guidance and Career Counseling Interventions

Cem DÖNMEZOĞULLARI^{1a}

^a Dr. Öğr. Üyesi, Sinop Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, Sinop, Türkiye

ORCID: 0000-0001-7011-5928

cdonmezogullari@sinop.edu.tr

Anahtar Kelimeler:

- 1.Mesleki rehberlik
- 2.Kariyer danışmanlığı
- 3.Müdahale
- 4.İçerik analizi
- 5.Uyum analizi

Öz

Bu çalışmada, 2012-2021 yılları arasında mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı müdahaleleri ile ilgili Türkiye’de yapılan deneysel çalışmaların ve durum (vaka) çalışmalarının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda, mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı müdahalesi olarak bireyle psikolojik danışma, grupla psikolojik danışma, bireysel rehberlik, grup rehberliği ve psikoeğitim ile ilgili “Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi” veri tabanında yer alan tezler ve “ULAKBİM” ulusal veri tabanında yer alan makaleler incelenmiştir. Elde edilen verilerin çözümlenmesinde içerik analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; müdahale olarak en çok psikoeğitimin kullanıldığı, çalışmaların büyük çoğunluğunun yarı deneysel desende olduğu, çalışma grubu olarak en çok üniversite öğrencileri ile çalışma yapıldığı, müdahalelerdeki oturum sayısının çoğunlukla 5-8 oturum arasında olduğu, oturum süresinin ise daha çok 65-90 dakika arasında olduğu, yıl olarak çalışmaların sayısında 2017 yılından sonra artış olduğu, değişken olarak en çok kariyer kararının çalışıldığı, çalışmalarda temel alınan yaklaşım ve model olarak en çok bilişsel davranışçı yaklaşımın kullanıldığı ve çalışmaların en çok rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanında yapıldığı belirlenmiştir. Uyum analizi sonucunda ise yıl ile araştırılan konu, yıl ile temel alınan yaklaşım/model ve temel alınan yaklaşım/model ile müdahale türü arasında bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Keywords:

- 1.Vocational guidance
- 2.Career counseling
- 3.Intervention
- 4.Content analysis
- 5.Correspondence analysis

Abstract

This research, it is aimed to analyse the experimental studies and case studies conducted in Türkiye on vocational guidance and career counseling interventions between the years 2012-2021. In accordance with this purpose, the theses in the database of "The Higher Education Council National Thesis Center" and the articles in the national database of "ULAKBİM" related to individual counseling, group counseling, individual guidance, group guidance and psychoeducation as vocational guidance and career counseling intervention were analysed. Content analysis was used in the analysis of the obtained data. As a result of the research, it was determined that psychoeducation was mostly used as an intervention, the majority of the studies were in quasi-experimental design, the study group was mostly conducted with university students, the number of sessions in the interventions was mostly between 5-8 sessions, the session duration was mostly between 65-90 minutes, the number of studies increased after 2017, career decision was the most studied subject, the cognitive-behavioral approach was mostly used as the basis and model in the studies and most of the studies were conducted in the field of guidance and psychological counseling. As a result of the correspondence analysis, it was

¹ Sorumlu yazar/Corresponding author

concluded that there was no relation between variables the year and the researched subject, the year and the approach/model, and the based approach/model and the type of intervention.

Geliş Tarihi:

25.09.2023

Kabul Tarihi:

20.12.2023

Yayın Tarihi:

29.12.2023

Atf: Dönmezoğulları, C. (2023). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı müdahalelerine ilişkin yapılan çalışmaların incelenmesi. *Muş Alparslan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 210-234. <https://doi.org/10.60107/maunef.1365810>

Citation: Dönmezoğulları, C. (2023). The investigation of studies on vocational guidance and career counseling interventions. *MAUN Journal of Education*, 3(2), 210-234. <https://doi.org/10.60107/maunef.1365810>

Giriş

Günlük yaşamda sıklıkla karşılaştığımız kariyer kavramı kendini eğitmek ve geliştirmek, eğitim almak, meslek seçimi, işe girmek, meslekte başarılı olmak ve terfi almak gibi çeşitli anlamlarla kullanılmaktadır. Yeşilyaprak (2011) kariyer kavramının kullanıldığı bağlam ve ortama göre anlamının değişkenlik gösterebileceğini belirtmiştir. Geleneksel tanımlar, kariyeri; ilerlemeyi içeren profesyonel iş hayatıyla sınırlandırmalarından dolayı eleştirilmiştir. Birçok araştırmacı kariyerin meslekte olduğu kadar meslek öncesi ve sonrası faaliyetleri, diğer yaşam rollerini ve bağlamlarını içermesi gerektiğini önermiştir (Patton & McMahan, 2014). Super (1980) kariyer kavramının kapsamını genişleterek, bir kişinin yaşamı boyunca üstlendiği roller ve işgal ettiği pozisyonların sırası olarak tanımlamıştır. Bir başka tanımda ise iş-yaşam rollerinin ilişkisine değinilerek ayrıca kavramın meslekteki ilerlemeler kadar gerileme ve duraklamaları içeren bir süreç olduğu belirtilmiştir (Kuzgun, 2006). Bu tanımlara göre kariyer kavramı, iş ile yaşam rollerinin bir sentezi ve yaşam boyunca devam eden dinamik bir süreç olarak değerlendirilebilir.

Bireyin kariyerinden aldığı doyum, yaşam doyumunu (Hagmaier vd., 2018) ve mutluluğunu (Herbell & Bustos-Chaves, 2014) etkileyen önemli bir faktördür. Kariyer kavramı açıklandığı üzere kişinin yaşamında sadece iş ve işle ilgili yaşantıları ifade etmemektedir. Kariyer tüm yaşam alanları ile iç içe olduğundan yaşamdaki tüm deneyimler ve üstlenilen roller kariyer gelişimi için önemlidir (Super, 1975). Diğer bir deyişle yaşamın kariyer aynı zamanda kariyerin de yaşam olduğu söylenebilir (Chen, 1998). Bu noktada mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetlerinin farklı yaşam dönemlerinde yapılan ve yaşam boyu devam eden bir yardım hizmeti olarak kabul edilmesi gereklidir (Yeşilyaprak, 2021). Kariyer kavramının nispeten yeni olmasına karşın bu kapsamda yapılan uygulamaların yüz yıldan fazla bir zaman önce başladığı görülmektedir (Yeşilyaprak, 2011). Tarımsal üretim ve ekonomiden endüstriye dayalı üretim ve ekonomiye geçiş sürecinde mesleklerin çeşitlenmesi, kentlere olan göçler ve nitelikli iş gücünün istihdam edilmesi gibi endişelerin karşısında bireylere mesleki eğitim ve yönlendirme konusunda destek sunma ihtiyacı giderek artmıştır (Herr, 2011). Tarihsel süreçte mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı uygulamaları 19.yy'ın sonları ile 20.yy'ın başında endüstrileşmenin yaygınlaşmasıyla birlikte ortaya çıkmıştır (Dugger, 2016). 1908 yılında Frank Parsons'ın Boston'da ilk meslek bürosunu kurmasıyla mesleki rehberlik hizmetleri, endüstri

toplumunun nitelikli iş gücü ihtiyacını karşılanması amacıyla başlamıştır (Kuzgun, 2006). Ardından 1909 yılında yayınlanan “Meslek Seçimi” (Choosing a Vacation) adlı kaynaktan mesleki rehberlik kavramı, gençlerin kendilerine uygun meslek seçmesine yardım süreci olarak açıklanmıştır (Niles & Harris-Bowlsbey, 2017). Bu noktada mesleki rehberlik hizmetlerinin doğru meslek seçimi konusunda bireylere sunulan formal bir yardım süreci olarak başladığı söylenebilir.

Meslek seçimine yardım amacıyla başlayan uygulamalar bireyin sahip olduğu özellikler ile mesleğin gerektirdiği özelliklerin eşleştirilmesine dayanan özellik faktör yaklaşımına temel oluşturmuştur (Bacanlı, 2011). Özellik faktör yaklaşımıyla birlikte mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetlerinin önceliği bireyleri uygun işlere yerleştirmek için gereken ölçme ve değerlendirme tekniklerinin geliştirilmesi ve kullanımı olmuştur (Zunker, 2006). Bu bakış açısına göre kariyer iş seçmek ve işe yerleşmek ile aynı anlama gelirken 1950’lerin başından itibaren gelişimsel yaklaşımların ortaya çıkmasıyla kariyer gelinen ve ulaşılan bir nokta değil; yaşam boyu devam eden bir süreç olarak ele alınmıştır (Hershenson, 2009). Böylece mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı uygulamaları yetenek, beceri, teknik bilgi, ilgi ve kişilik gibi özelliklerin ölçülüp uygun mesleklere yönlendirilmesiyle sınırlı kalmamıştır. Bunun yanı sıra benlik kavramı, kendini tanıma ve bir dizi gelişimsel konu gibi daha çok faktörü kapsamına dahil ederek sınırlarını genişletmeye başlamıştır (Savickas & Baker, 2005).

21.yy’da küreselleşmenin etkilerinin giderek yaygınlaşmasıyla birlikte toplumsal, ekonomik ve teknolojik değişimler meslekleri olduğu kadar çalışanları, çalışmaya yönelik algıları, çalışma dünyasını, mesleki değerleri ve bireylerin mesleki kararlarını doğrudan etkilemiştir (Savickas, 2006). Bununla birlikte mesleki rehberlik hizmetleri kadar meslek/iş ve kariyer kavramlarına verilen anlam da değişikliğe uğramıştır. Geçmişte kariyer daha tahmin edilebilir, durağan ve değişmez bir olgu olarak algılanmıştır. Günümüzde ise küreselleşme ile birlikte yaşanan hızlı ekonomik ve toplumsal değişimlerin etkisiyle daha belirsiz, esnek ve değişken bir örüntü haline dönüşmüştür (Savickas vd., 2009). Bu değişimlerin sonucu olarak da iş güvencesi giderek azalmış ve bireyler yaşamları boyunca birkaç iş değiştirme durumuyla karşı karşıya kalmıştır. Bu durum çalışma dünyasındaki değişimlere ve kariyer geçişlerine uyum sağlamanın önemini artırarak yaşam boyu kendini yapılandırma ve geliştirme anlayışı ön plana çıkarmıştır (Savickas, 2013). Bu açıdan kariyer ve çalışma hayatındaki değişen dinamikler karşısında bireylerin kariyer yardımına yaşamları boyunca ihtiyaç duydukları söylenebilir. Amundson ve arkadaşları (2009) kariyer danışmanlığı hizmetlerinin sadece kariyer kararı verilmesi durumunda gerekli olup kariyer kararı verildikten sonra danışmanlık sürecinin sona erdiğinin düşünülmesinin yaygın kariyer mitleri arasında yer aldığını belirtmiştir. Günümüzde kariyer danışmanlığı kapsamında yapılan hizmetler, meslek seçimi öncesi kadar, mesleği icra ederken ve meslek sonrası karşılaşılabilecekleri farklı yaşam dönemlerindeki kariyer problemlerine, değişen yaşam ve kariyer rollerine ayrıca kariyer gelişimine destek olmayı amaçlamaktadır (Savickas, 2011).

Kariyer danışmanlığı hizmetleri, bireyin kendisini ve çevresini (eğitim/meslek/iş seçenekleri, fırsatlar, staj, istihdam durumu...vb) tanıması, kariyer kararı, kariyer planlaması, iş arama becerileri (iş arama teknikleri, mülakat, öz geçmiş yazma), iş ile yaşam rolleri arasında dengenin sağlanması, serbest zamanın değerlendirilmesi ayrıca kariyer geçişleri, iş stresi ve iş kaybı gibi konularda sunulan yardım hizmetleridir (Amundson vd., 2009; Sears, 1982). Kariyer danışmanlığı hizmetleri aynı zamanda bireyin sadece meslek seçmesi ya da kariyer uyumu için yapılan bir yardım değil psikolojik olarak uyumunun da sağlanması için de sunulan hizmetlerdir (Heppner & Hepnerr, 2004). Bu açıdan kariyer danışmanlığının aynı zamanda bir psikolojik danışma süreci olduğu da söylenebilir. Kariyer danışmanlığında danışan – danışman arasındaki terapötik (iyileştirici) ilişki, stres ve kaygıya yol açan olumsuz düşüncelerle başa çıkmasında danışana yardımcı olmaktadır. Her ne kadar kariyer danışmanlığı süreci öncelikli olarak bu amaçla başlamasa da süreçteki terapötik ilişki danışanlara duygusal anlamda destek olurken dolaylı olarak da ruh sağlığı ve iyi oluşa da katkıda bulunmaktadır (Robertson, 2013).

Literatürde kariyer danışmanlığı kapsamında birçok çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Bu çalışmalardan belli başlı olanlarını kısaca özetlemek gerekirse kariyer danışmanlığı uygulamalarının bireylerin; kariyer planlama ve yaşam amaçları oluşturabilme becerilerini (Marko & Savickas, 1998), kariyer kararı verme becerisini (Rochat & Rossier, 2016; Rowell vd., 2014), problem çözme becerilerini (Lusk & Cook, 2009), kariyer ve yaşam doyumunu (Verbruggen & Sels, 2010), öz saygıyı, kariyer keşfini ve güçlü yönlerin kullanımını (Littman-Ovadai vd., 2013), psikolojik esnekliği (Maabrah & Alsafafh, 2020), kariyer uyumunu (Maree & Symington, 2015), kariyer karar öz yetkinliğini (Lam & Santos, 2017), kişisel farkındalığı (Di Fabio, 2016) anlamlı bir şekilde artırdığını göstermektedir. Bununla birlikte; işlevsel olmayan kariyer inançlarını (Henderson, 2009), kariyer geleceği kaygısını (Al-Shraifin vd., 2014), depresyonu (Lundqvist, 2020) ve kariyer kararsızlığını (Peng, 2001) anlamlı bir şekilde azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçları, kariyer danışmanlığı uygulamalarının sadece kariyer gelişimiyle sınırlı olmayıp, bireylerin yaşam doyumu ve iyi oluşunu da desteklediğini ortaya koymaktadır.

Bireyler kariyer gelişim süreci içerisinde birçok kariyer sorunu ile karşı karşıya kalabilmektedir. Ergenlik ve yetişkinlik dönemlerinde yaşanan sorunların önemli bir bölümünü kariyerle ilgili yaşanan sorunlar oluşturmaktadır (Hoyt & Lester, 1995). Yaşanan bu sorunlarla ilgili yapılan araştırmaların birinde Sezer ve İşgör (2010) ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarındaki öğrencilerin problemleri ile ilgili yaptıkları çalışmada ortaokul öğrencilerinin %13.9'unun üniversite sınavını kazanamayacağı korkusu yaşadığını, %13.2'sinin meslek seçiminde güçlük yaşadığı sonucuna ulaşımlardır. Söz konusu çalışmada ayrıca lise öğrencilerinin %21.4'ünün üniversite sınavını kazanamayacağı korkusu yaşadığını, %16.6'sının meslek seçiminde güçlük yaşadığını, %6.8'inin gelecek için kaygılı olduğunu bulmuşlardır. Ortaokul öğrencilerinin kariyer problem alanlarını belirlemek amacıyla yapılan başka bir çalışmada öğrencilerin %52.9'unun iyi bir liseye gidemeyeceği korkusu içinde olduğu, %35.9'unun meslek seçiminde güçlük yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır

(Erdener vd., 2017). Kacur ve Atak (2011) üniversite öğrencilerinin yaşadıkları problem alanları ile ilgili yaptıkları çalışmada meslek edinme sorunlarının; yaşam sorunları, ekonomik sorunlar ve sağlık sorunlarından sonra dördüncü sırada yer aldığı sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmalarda ulaşılan sonuçlar, öğrencilerin akademik ve kariyer planlamalarıyla ilgili kaygılarının eğitim süreçleri boyunca devam eden bir sorun olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum öğrencilere yönelik kariyer danışmanlığı hizmetlerinin ve bu alanda yapılacak çalışmaların önemli olduğunu göstermektedir. Ancak yaşam boyu kariyer gelişimi kapsamında kariyer danışmanlığı hizmetlerinin öneminin sadece öğrencilerin kariyer gelişim sorunları ile sınırlandırılmayacağı açıktır. Çalışanlara yönelik yapılan bir çalışmada Szabo-Balint (2019) çalışanların %53'ünün kariyer gelişimi konusunda desteğe ihtiyaç duyduğunu, ancak %21'inin gerekli kariyer desteğini alabildiği sonucuna ulaşmıştır. Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde kariyer ile ilgili sorunların bireylerin yaşamında önemli bir yere sahip olduğu ve yaşamın herhangi bir döneminde bireylerin kariyer sorunları ile karşı karşıya kalabileceklerini göstermektedir. Bu açıdan kariyer danışmanlığı hizmetlerinin çocukluk döneminden başlayarak, yetişkinlik ve çalışma hayatı boyunca devam etmesinin kariyer gelişimi açısından oldukça önemlidir. Bununla birlikte çalışanların sadece küçük bir bölümünün gerekli kariyer desteğine erişebildiği de düşünüldüğünde bu alanda sunulacak hizmetlerin artırılmasına ve daha erişilebilir hale getirilmesine ihtiyaç olduğu söylenebilir.

Bireyin yaşamı boyunca kariyeri ile karşılaşabileceği birçok sorunla baş edebilmesi için mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı sürecinde çeşitli kariyer müdahale türlerinden yararlanılmaktadır. Kariyer müdahaleleri, bireyin kariyer gelişimini desteklemek ve kariyerine ilişkin doğru tercihlerde bulunmasını sağlamak için, bireysel ya da grupla yapılan her türlü etkinlik olarak tanımlanmaktadır (Oliver & Spokane, 1988). Bir diğer tanıma göre de kariyer müdahaleleri; bireylerin öz farkındalığı geliştirmeyi, karar verme becerilerini öğrenmelerini, iş arama becerilerini kazanmalarını, mesleki tercihlerine uyum sağlamalarını ve iş stresi ile başa çıkabilmelerini sağlayan etkinliklerdir (Niles & Harris-Bowlsbey, 2017). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığındaki bireyle psikolojik danışma, grupla psikolojik danışma, psikoeğitim, bireysel rehberlik ve grup rehberliği uygulamalarına yönelik deneysel ve durum çalışmalarına ilişkin araştırma eğilimlerinin belirlenmesi ve durumun değerlendirilmesi önemli görülmektedir. Bu kapsamda yapılan çalışmaların, alandaki araştırmaların hangi yönde ilerlediği, alandaki gelişmeler, çalışılan konular ve boşluklar konusunda araştırmacılara rehber olabileceği ayrıca sonraki çalışmalar açısından da onlara katkıda bulunacağı söylenebilir.

Türkiye'deki literatür incelendiğinde, mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı alanında yapılan çalışmaların incelenmesine yönelik araştırmaların olduğu görülmektedir. Çarkıt (2019a, 2019b) mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı alanında Türkiye'de yapılan lisansüstü tezlerin ve makalelerin araştırma eğilimlerini incelemiştir. Gönültaş (2021) ise Türkiye'de lise öğrencilerine yönelik mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı alanında yapılan deneysel çalışmaları incelemiştir. Görüldüğü üzere Türkiye'deki mesleki rehberlik

ve kariyer danışmanlığı alanındaki araştırma eğilimlerini inceleyen çalışmalar olsa da deneysel çalışmaları inceleyen yalnızca bir çalışma bulunmaktadır. Bu çalışma da sadece lise öğrencileriyle yapılan çalışmaları incelemeye odaklanmıştır. Bu çalışmada farklı olarak yaş grubu ve çalışmaların yapıldığı alanlarda sınırlandırma yapılmadan mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı ile ilgili deneysel çalışmalarla birlikte durum çalışmaları da incelenmiştir. Literatürde, kariyer müdahaleleri ile ilgili Türkiye’de yapılan deneysel çalışmaların incelendiği araştırmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Bu açıdan Türkiye’deki mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığına ilişkin müdahale çalışmalarının durumunun ve araştırma eğilimlerinin belirli ölçütler doğrultusunda sistematik olarak belirlenmesinin, alana ve yapılacak müdahale çalışmalarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı müdahaleleri ile ilgili on yıllık süreçte yapılan çalışmaların araştırma eğilimleri konusunda bakış açısı sağlamaya odaklanmıştır. Bu doğrultuda 2012-2021 yılları arasında mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı müdahalelerine (bireyle psikolojik danışma, grupla psikolojik danışma, psikoeğitim, bireysel rehberlik ve grup rehberliği) ilişkin yapılan deneysel çalışmaların ve durum (vaka) çalışmalarının incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada “Yükseköğretim Ulusal Tez Merkezi” veri tabanında yer alan tezler ve “ULAKBİM” ulusal veri tabanında yer alan makaleler birlikte incelenmiştir. Çalışma grubu ve araştırmaların yapıldığı alanlarda bir sınırlandırma yapılmamış, kariyer müdahalelerine yönelik deneysel çalışmalar yanında durum (vaka) çalışmaları da incelenmiştir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı müdahale çalışmalarının yayın türü, müdahale türü, araştırma deseni, çalışma grubu, oturum sayısı, oturum süresi, yıl, konu, temel alınan yaklaşım/model ve çalışmaların yapıldığı alana göre dağılımı nasıldır?
2. Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı müdahale çalışmalarında, yıl ile araştırılan konu arasında bir uyum (ilişki) var mıdır?
3. Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı müdahale çalışmalarında, yıl ile temel alınan yaklaşım/model arasında bir uyum (ilişki) var mıdır?
4. Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı müdahale çalışmalarında, temel alınan yaklaşım/model ile müdahale türü arasında bir uyum (ilişki) var mıdır?

Yöntem

Araştırma Modeli

Bu araştırmada, mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı müdahaleleri ile ilgili 2012-2021 yılları arasında yapılan çalışmaların betimsel olarak incelenmesi amaçlandığı için nitel

yöntemlerden doküman inceleme kullanılmıştır. Döküman inceleme, basılı ya da elektronik yazılı materyallerin sistematik bir şekilde incelenmesi ve yorumlanmasıyla bilgiye ulaşmayı ve anlam oluşturmayı sağlayan nitel bir yöntemdir (Bowen, 2009). Elde edilen verilerin çözümlenmesinde ise içerik analizi kullanılmıştır. Bununla birlikte araştırma eğilimlerinin yıl ile araştırılan konu, yıl ile temel alınan yaklaşım/model ve temel alınan yaklaşım/model ile müdahale türü arasındaki ilişkiye göre incelenmesi amaçlandığı için de uyum analizinden yararlanılmıştır. Uyum analizi kategorik ya da sonradan kategorize edilerek iki yönlü tablo haline getirilen verilerin satır ve sütun değişkenleri arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışan bir tekniktir (Başpınar & Mendes, 2000).

Örneklem

Araştırmada, 2012-2021 yılları arasında mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı müdahaleleri ile ilgili Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi ve ULAKBİM ulusal veri tabanlarında yer alan deneysel çalışmalar ve durum çalışmaları araştırma kapsamına alınmıştır. Araştırma kapsamında, çalışma grubu ve araştırmaların yapıldığı alanda sınırlandırma yapılmamıştır. Veri tabanlarında “kariyer”, “kariyer danışmanlığı”, “psikoeğitim”, “bireyle psikolojik danışma”, “grupla psikolojik danışma”, “bireysel rehberlik”, “grup rehberliği”, “vaka analizi” ve “mesleki rehberlik” anahtar kelimeleriyle tarama yapılarak, mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı müdahaleleri ile ilgili araştırma örneklemine dahil edilebilecek 18 doktora tezi, 15 yüksek lisans tezi ve 12 makale belirlenmiştir.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada yer alan tez ve makalelerin değerlendirilebilmesi için araştırmacı tarafından hazırlanan “Araştırma İnceleme Formu” kullanılmıştır. Araştırma İnceleme Formu; yayın türü, müdahale türü, araştırma deseni, çalışma grubu, oturum sayısı, oturum süresi, yıl, konu, temel alınan yaklaşım/model ve çalışmaların yapıldığı alan olmak üzere 10 bölümden oluşmaktadır.

Verilerin Analizi

Araştırmada, elde edilen verilerin çözümlenmesinde içerik analizi kullanılmıştır. İçerik analizi, metinlerin ya da diğer anlamlı materyallerin içeriğinden anlamlı çıkarımlar yapmayı mümkün kılan güvenilir ve geçerli bir bilimsel yöntemdir (Krippendorff, 2004). İçerik analizi, verilerin sayısallaştırmasına ve genel olarak frekans ve yüzdelerle yorumlanmasına dayanmaktadır (Büyüköztürk vd., 2013). Araştırma kapsamında elde edilen veriler temalar doğrultusunda kodlanarak frekans ve yüzdelerle yorumlanmıştır. Yıl ile araştırılan konu, yıl ile temel alınan yaklaşım/model ve temel alınan yaklaşım ile müdahale türü arasındaki ilişkileri incelemek için de uyum analizi yapılmıştır. Uyum analizi, en az iki yönlü tablolaştırılmış kategorik haldeki satır ve sütun değişkenleri arasındaki ilişkinin ve bu ilişkinin düzeyinin incelenmesini sağlayan ki-kare testine dayalı bir tekniktir (Bartholomew vd., 2008). Araştırmanın analizlerinde SPSS 21 paket programından yararlanılmıştır.

Bulgular

Yayın türü, müdahale türü, araştırma deseni, çalışma grubu, oturum sayısı ve oturum süresine ilişkin betimsel istatistikler tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Yayın Türü, Müdahale Türü, Araştırma Deseni, Çalışma Grubu, Oturum Sayısı ve Süresine İlişkin Betimsel İstatistikler

	f	%
Yayın Türü		
Yüksek Lisans Tezi	15	33.3
Doktora	18	40
Makale	12	26.7
Toplam	45	100
Müdahale Türü		
Bireyle Psikolojik Danışma	2	4.4
Grupla Psikolojik Danışma	5	11.1
Psikoeğitim	25	55.6
Grup Rehberliği	13	28.9
Toplam	45	100
Araştırma Deseni		
Zayıf Deneysel	6	13.3
Yarı Deneysel	22	48.9
Gerçek Deneysel	15	33.3
Durum Çalışması	2	4.4
Toplam	45	100
Çalışma Grubu		
İlkokul	2	4.4
Ortaokul	10	22.2
Lise	10	22.2
Üniversite	21	46.7
Çalışan	2	4.4
Toplam	45	100
Oturum Sayısı		
<5	2	4.4
5-8	28	62.2
9-12	15	33.3
Toplam	45	100
Oturum Süresi		
30-60 Dakika	14	31.1
65-90 Dakika	25	55.6
95-120 Dakika	2	4.4
Oturum Süresi Belirtilmeyen	4	8.9
Toplam	45	100

Tablo 1’e göre kariyer müdahalelerine yönelik yapılan çalışmalardan 15’i (%33.3) yüksek lisans tezi, 18’i (%40) doktora tezi ve 12’si (%26.7) ise makaledir. Çalışmalar, yayın türüne göre incelendiğinde, çoğunluğunun doktora ve yüksek lisans tezlerinden oluştuğu görülmektedir. Çalışmalar uygulanan müdahale türüne göre sınıflandırıldığında, 2’sinin (%4.4) bireyle psikolojik danışma, 5’inin (%11.1) grupla psikolojik danışma, 25’inin (%55.6) psikoeğitim, 13’ünün de (%28.9) grup rehberliği olduğu gözlenmiştir. Kariyer

müdahalelerinde en fazla psikoeğitim en az ise bireyle psikolojik danışma müdahale türü olarak kullanılmıştır. Çalışmaların araştırma desenleri incelendiğinde 6'sı (%13.3) zayıf deneysel desen, 22'sinin (%48.9) yarı deneysel desen, 15'inin (%33.3) gerçek deneysel desen ve 2'sinin (%4.4) ise durum çalışması olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre çalışmalarda en çok yarı deneysel desen kullanılmıştır. Çalışma grupları incelendiğinde çalışmaların; 2'si (%4.4) ilkökul, 10'u (%22.2) ortaokul, 10'u (%22.2) lise, 21'i (%46.7) üniversite ve 2'si (%4.4) çalışanlarla yapılmıştır. Çalışma grubuna yönelik elde edilen sonuca göre çalışmaların büyük çoğunluğu üniversite kademesinde yapılmıştır. Oturum sayısına göre yapılan sınıflandırmada kariyer müdahalelerinin 2'si (%4.4) 5 oturumdan az, 28'i (%62.2) 5-8 oturum arasında, 15'i ise (%33.3) 9-12 oturum arasında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Oturum süresi incelendiğinde müdahalelerin 14'ü (%31.1) 30-60 dakika arasında, 25'inin (%55.6) 65-90 dakika arasında, 2'sinin (%4.4) 95-120 dakika arasında olduğu ve 4'ünde (%8.9) ise oturum süresinin belirtilmediği görülmektedir. Çalışmaların yıllara göre dağılımı tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Yıllara Göre Çalışmaların Dağılımı

Yıl	f	%
2012	-	-
2013	2	4.4
2014	6	13.3
2015	1	2.2
2016	5	11.1
2017	3	6.7
2018	7	15.6
2019	4	8.9
2020	11	24.4
2021	6	13.3
Toplam	45	100

Tablo 2'de yıllara göre kariyer müdahalelerine ilişkin çalışmalar incelendiğinde, 2013 yılında 2 (%4.4), 2014 yılında 6 (%13.3), 2015 yılında 1 (%2.2), 2016 yılında 5 (%11.1), 2017 yılında 3 (%6.7), 2018 yılında 7 (%15.6), 2019 yılında 4 (%8.9), 2020 yılında 11 (%24.4) ve 2021 yılında 6 (%13.3) çalışma olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre en fazla 2020 ve 2018 yıllarında çalışmanın yapıldığı, 2012 yılında ise herhangi bir çalışmanın olmadığı görülmektedir. Çalışmaların konularına göre dağılımı tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3. Çalışmaların Konularına Göre Dağılımı

	f	%		f	%
Performans Kaygısı	1	1.6	Sınav kaygısı	5	7.8
Okul Tükenmişliği	4	6.3	Güçlü yönler	1	1.6
Kariyer Farkındalığı	2	3.1	Kariyer stresi	1	1.6
Akademik Erteleme	1	1.6	Umut	1	1.6
Akademik başarı	1	1.6	Gelecek beklentisi	1	1.6
Kariyer uyumu	7	10.9	Kontrol odağı	1	1.6
İş doyumu	1	1.6	Liderlik	1	1.6
Mesleki tükenmişlik	2	3.1	Mesleki sonuç beklentisi	2	3.1
Kariyer kararı	17	26.6	Yaşam amaçları	1	1.6

Kariyer iyimserliği	2	3.1	Kariyer ve yetenek öz yetkinliği	1	1.6
İşle bütünleşme	1	1.6	Mesleki yetkinlik	1	1.6
Kariyer olgunluğu	1	1.6	Kariyer keşfi	1	1.6
Kariyer planlama	4	6.3	Kariyer araştırma	1	1.6
Kariyer gelişimi	2	3.1	Toplam	64	100

Tablo 3'e göre kariyer müdahalelerinde en fazla kariyer kararı (%26.6) konusunda çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Bununla birlikte kariyer uyumu (%10.9), sınav kaygısı (%7.8), kariyer planlama (%6.3) ve okul tükenmişliğinin (%6.3) de en fazla çalışılan konulardan olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kariyer müdahalelerinde temel alınan yaklaşım ve modele göre çalışmaların dağılımı tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4. Kariyer Müdahalelerinde Temel Alınan Yaklaşım ve Modele Göre Çalışmaların Dağılımı

Yaklaşım/Model	f	%
Bilişsel Davranışçı Yaklaşım	12	26.7
Çözüm Odaklı Yaklaşım	1	2.2
Yaşam Boyu-Yaşam Alanı Kuramı	3	6.7
Kariyer Yapılandırma Kuramı	7	15.6
Pozitif Psikoloji Yaklaşımı	2	4.4
Bilgiyi İşleme Kuramı	2	4.4
Maslach Tükenmişlik Modeli	1	2.2
Sosyal Bilişsel Yaklaşım	8	17.8
Birey Merkezli Yaklaşım	1	2.2
Farkındalık Temelli Yaklaşım	1	2.2
Umut Odaklı Kariyer Gelişim Modeli	1	2.2
Karar Güçlükleri Taksonomisi	1	2.2
Öyküsel Yaklaşım	1	2.2
Kariyer Teker Modeli	1	2.2
Kariyer Yelkenlisi Modeli	2	4.4
Kaos Kuramı	1	2.2
Toplam	45	100

Tablo 4'de kariyer müdahalelerinde temel alınan yaklaşım ve modeller incelendiğinde en fazla bilişsel davranışçı yaklaşımın kullanıldığı görülmüştür. Bilişsel davranışçı yaklaşımın (%26.7) yanında sırasıyla sosyal bilişsel yaklaşım (%17.8) ve kariyer yapılandırma kuramı (%15.6) en fazla kullanılanlar arasındadır. Çalışma grubu ve oturum sayına göre dağılım tablo 5'de verilmiştir.

Tablo 5. Çalışma Grubu ve Oturum Sayısına Göre Dağılım

Çalışma Grubu	İlkokul	Ortaokul	Lise	Üniversite	Çalışan	Toplam
Oturum sayısı						
<5	-	-	-	1	1	2
5-8	1	7	3	17	-	28
9-12	1	3	7	3	1	15
Toplam	2	10	10	21	2	45

Tablo 5’de kariyer müdahalelerine ilişkin çalışmalar çalışma grubu ve oturum sayısına göre sınıflandırıldığında ilkökul kademesinde yapılan çalışmaların 1’i (%50) 5-8 oturum arasında, 1’i (%50) 9-12 oturum arasında; ortaokul kademesinde yapılan çalışmaların 7’si (%70) 5-8 oturum arasında, 3’ü (%30) 9-12 oturum arasında; lise kademesinde yapılan çalışmaların 3’ü (%30) 5-8 oturum arasında, 7’si (%70) 9-12 oturum arasında; üniversite kademesinde yapılan çalışmaların 1’i (%4.8) 5 oturumdan az, 17’si (%81) 5-8 oturum arasında ve 3’ü (%14.2) 9-12 oturum arasında; çalışanlarla yapılan 1 (%50) çalışma 5 oturumdan az, 1 (%50) çalışma da 9-12 oturum arasında gerçekleştirilmiştir. Çalışma grubu ve oturum sayısına göre dağılım tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Çalışma Grubu ve Oturum Süresine Göre Dağılım

Çalışma Grubu	İlkokul	Ortaokul	Lise	Üniversite	Çalışan	Toplam
Oturum Süresi						
30-60 dakika	1	4	5	3	1	14
65-90 dakika	1	5	5	13	1	25
95-120 dakika	-	-	-	2	-	2
Süre	-	1	-	3	-	4
Belirtilmeyen						
Toplam	2	10	10	21	2	45

Tablo 6’da çalışma grubuna göre oturum süreleri sınıflandırıldığında ilkökul kademesinde yapılan çalışmaların 1’inin (%50) 30-60 dakika arasında, 1’inin (%50) 65-90 dakika arasında; ortaokul kademesinde yapılan çalışmaların 4’ünün (%40) 30-60 dakika arasında, 5’inin (%50) 65-90 dakika arasında; lise kademesinde yapılan çalışmaların 5’inin (%50) 30-60 dakika arasında 5’inin (%50) de 65-90 dakika arasında; üniversite kademesinde yapılan çalışmaların 3’ünün (%14.3) 30-60 dakika arasında, 13’ünün (%61.9) 65-90 dakika arasında, 2’sinin (%9.5) 95-120 dakika arasında; çalışanlarla yapılanların ise 1’inin (%50) 30-60 dakika arasında, 1’inin (%50) de 65-90 dakika arasında olduğu gözlenmiştir. Ortaokul kademesinde yapılan 1 (%10) çalışmada ve üniversite kademesindeki 3 (%14.3) çalışmada ise süre belirtilmemiştir. Çalışmaların yapıldığı alana göre dağılımı tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Çalışmaların Yapıldığı Alana Göre Dağılımı

Çalışmaların Yapıldığı Alan	f	%
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	38	84.4
Hemşirelik	3	6.7
Eğitim Programları ve Öğretimi	2	4.4
İnsan Kaynakları	1	2.2
Psikoloji	1	2.2
Toplam	45	100

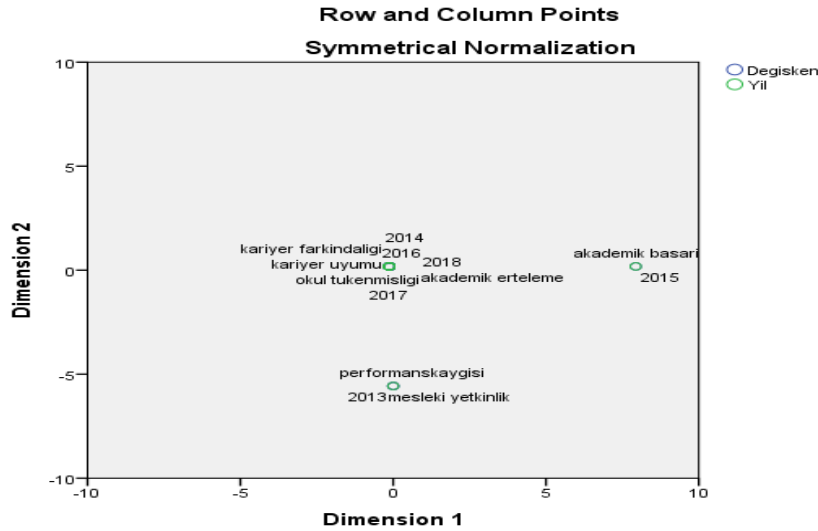
Tablo 7’de kariyer müdahalelerine ilişkin çalışmaların yapıldığı alanlar incelendiğinde rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanında 38 (%84.4), hemşirelik bölümünde 3 (%6.7), eğitim programları ve öğretimi alanında 2 (%4.4), insan kaynakları alanında 1 (%2.2) ve psikoloji alanında 1 (%2.2) çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Buna göre kariyer müdahalelerine ilişkin yapılan çalışmalarının en fazla rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanında yapıldığı söylenebilir. Kariyer müdahalelerine ilişkin yapılan çalışmalarda yıl ile

araştırılan konu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan uyum analizi sonucu elde edilen boyutlara ve inertia değerlerine tablo 8’de yer verilmiştir.

Tablo 8. Yıl ile Araştırılan Konu Arasındaki İlişkiye Yönelik Uyum Analizi Sonuçları

Boyut	Tekil Değer	Inertia	χ^2	p	Açıklanan Inertia	
					Açıklanan	Toplamalı
1	1,000	1,000	256,231	,414	,250	,250
2	1,000	1,000			,250	,500
3	,746	,556			,139	,638
4	,656	,431			,108	,746
5	,596	,355			,089	,835
6	,563	,316			,079	,914
7	,484	,234			,059	,972
8	,334	,112			,028	1,000
Toplam		4,004			1,000	1,000

Tablo 8’de görüldüğü gibi inertia’nın 0’dan farklı olup olmadığını belirlemek için yapılan ki-kare testi sonucuna göre inertia’nın 0’dan farklı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($\chi^2_{(234)}=256.231$, $p>.05$). Bu sonuca göre yıl ve konu arasında bir uyum olmadığı; satır ve sütunların birbirinden bağımsız olduğu görülmektedir.



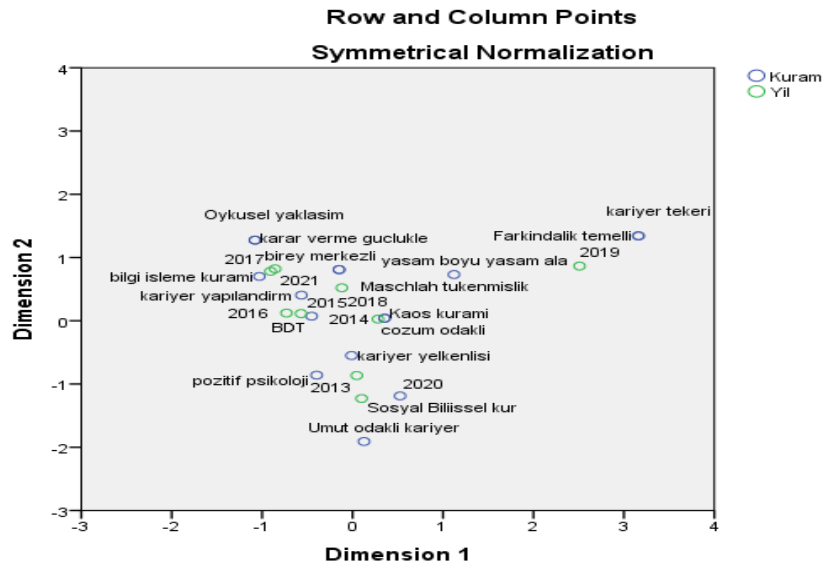
Şekil 1. Yıl ve Konu Değişkenlerine Ait Noktaların Gösterimi

Şekil 1’de yıl ve çalışılan konu değişkenlerini belirten tüm noktaların birbirine yakın olduğu görülmektedir. Noktaların birbirine yakın olması ve ayrışmaması nedeniyle de yıl ve çalışılan konu arasında boyutlandırmanın yapılamayacağı söylenebilir. Kariyer müdahalelerine ilişkin yapılan çalışmalarda yıl ile temel alınan yaklaşım/model arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan uyum analizi sonucu elde edilen boyutlara ve inertia değerlerine tablo 9’da yer verilmiştir.

Tablo 9. Yıl ile Temel Alınan Yaklaşım/Model Arasındaki İlişkiye Yönelik Uyum Analizi Sonuçları

Boyut	Tekil Değer	Inertia	χ^2	p	Açıklanan Inertia	
					Açıklanan	Toplamalı
1	,794	,630	106,471	,992	,266	,266
2	,644	,415			,175	,442
3	,633	,401			,169	,611
4	,618	,382			,161	,772
5	,593	,351			,148	,921
6	,355	,126			,053	,974
7	,225	,051			,021	,996
8	,103	,011			,004	1,000
Toplam		2,366			1,000	1,000

Tablo 9’da yıl ile temel alınan yaklaşım/model arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan ki-kare testi sonucunda inertia değerinin 0’dan farklı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($\chi^2_{(135)}=106.471$, $p>.05$). Bu sonuca göre yıl ile temel alınan yaklaşım/model arasında bir uyumun olmadığı söylenebilir.



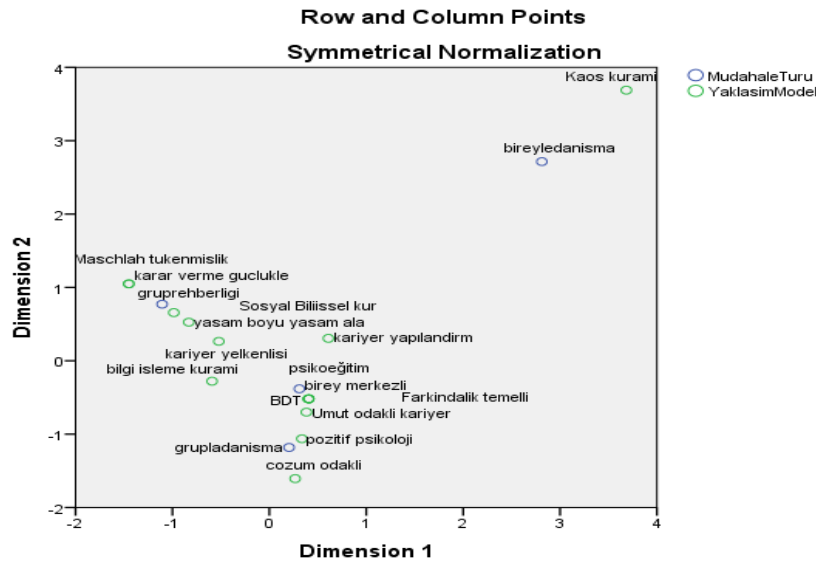
Şekil 2. Yıl ve Temel Alınan Yaklaşım/Model Değişkenlerine Ait Noktaların Gösterimi

Şekil 2’de yıl ile temel alınan yaklaşım/model değişkenlerinin noktaları arasındaki ilişki incelendiğinde noktaların birbirine yakın olması nedeniyle herhangi bir boyutlandırma yapılamayacağı söylenebilir. Kariyer müdahalelerine ilişkin yapılan çalışmalarda temel alınan yaklaşım/model ile müdahale türü arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan uyum analizi sonucu elde edilen boyutlara ve inertia değerlerine tablo 10’da yer verilmiştir.

Tablo 10. Temel Alınan Yaklaşım/Model ile Müdahale Türü Arasındaki İlişkiye Yönelik Uyum Analizi Sonuçları

Boyut	Tekil Değer	Inertia	χ^2	p	Açıklanan Inertia	
					Açıklanan	Toplamalı
1	,763	,583	66,514	,860	,394	,394
2	,736	,541			,366	,761
3	,595	,354			,239	1,000
Toplam		1,478			1,000	1,000

Tablo 10’da temel alınan yaklaşım/modele göre müdahale türü arasındaki ilişki belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonucunda inertia değerinin 0’dan farklı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($\chi^2_{(45)}=66.514$, $p>.05$). Bu sonuca göre temel alınan yaklaşım/model ile müdahale türü arasında bir uyumun olmadığı görülmektedir.



Şekil 3. Temel Alınan Yaklaşım/Model ve Müdahale Türü Değişkenlerine Ait Noktaların Gösterimi

Şekil 3’de görüldüğü üzere yıl ile konu ve yıl ile kuram boyutları arasındaki ilişkiyi gösteren şekil ve şekil dekine benzer şekilde temel alınan yaklaşım/modele ile müdahale türü boyutlarına ait noktaların birbirine oldukça yakın olduğu ve ayrışmanın olmadığı söylenebilir.

Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmada, mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı ile ilgili yapılan bireyle psikolojik danışma, grupta psikolojik danışma, bireysel rehberlik, grup rehberliği ve psikoeğitim müdahalelerine yönelik tez ve makalelerin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda çalışmalar; yıl, yayın türü, müdahale türü, araştırma deseni, çalışma grubu, oturum sayısı, oturum süresi, konu, temel alınan yaklaşım/model ve çalışmaların yapıldığı alana göre sınıflandırılmıştır.

Yıllara göre yapılan sınıflandırmada, 2012-2021 yılları arasında mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı müdahaleleri ile ilgili çalışmaların, en çok 2018 – 2021 yılları arasında

yapıldığı görülmektedir. Benzer şekilde Çarkıt (2019a, 2019b) 2002 – 2017 yılları arasında mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı alanında yapılan tez ve makalelerin araştırma eğilimlerini incelediği çalışmasında 93 makaleden 6'sının deneysel ve 73'tezin yalnızca 9'unun deneysel araştırma olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırma bulguları değerlendirildiğinde 2018 yılı öncesinde mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı alanındaki deneysel çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Bu araştırma kapsamında incelenen tez ve makalelerde deneysel çalışmaların büyük bir çoğunluğunun 2017 yılından sonra yapıldığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu açıdan mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı müdahaleleri ile ilgili çalışmaların son yıllarda artış gösterdiği söylenebilir. Son yıllarda görülen bu artışın önemli sebeplerinden biri de artan işsizlik oranları olabilir. Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre 2017 yılında genel işsizlik oranı %10.6 ve genç nüfus işsizlik oranı %19.2 (TUİK, 2018); 2021 yılında ise genel işsizlik oranı %12 ve genç işsizlik oranı da %22.6'dır (TUİK,2021). Görüldüğü üzere hem genel işsizlik hem de genç işsizlik oranlarında artış yaşanmıştır. Bununla birlikte işsizlik konusunda Covid -19 pandemisinin çalışma yaşamına ve istihdama olan olumsuz etkileri de göz önünde bulundurulmalıdır. Pandemi sürecinde salgının yayılmaması adına alınan önlemler, istihdamın azalması ve birçok sektörün küçülmek zorunda kalması dünya çapında milyonlarca insanın işini kaybetmesi bununla birlikte gelir kaybına uğramasına neden olmuştur (Bulut & Pınar, 2020). Ayrıca salgın, çalışanları olduğu kadar toplumun gelecekteki işgücü kaynağı olan üniversite öğrencilerini de olumsuz etkilemiştir (Güler, 2021). Kafes ve arkadaşları (2022) yaptıkları çalışmada Covid-19 salgını sonrasında ortaya çıkan belirsizlik halinin kariyer kaygısına neden olabileceğini belirtmişlerdir. Bu sonuçlar doğrultusunda bireylerin kariyerleri konusunda yaşadıkları sorunların son yıllarda artış göstermesi nedeniyle mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetlerine daha fazla ihtiyaç duyulduğu ve alandaki uygulamaların da bu yönde artış gösterdiği söylenebilir.

Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı müdahaleleri ile ilgili incelenen çalışmalar, müdahale türlerine göre sınıflandırıldığında çalışmaların, sırasıyla en çok psikoeğitim, grup rehberliği, grupla psikolojik danışma ve bireyle psikolojik danışma şeklinde yapıldığı ulaşılmıştır. Bu bulguya göre müdahale türlerinden en çok psikoeğitim ve grup rehberliğinin tercih edildiği görülmektedir. Psikoeğitim, bireylerin gelişimlerini desteklemek ve yaşamlarında karşılaşılabilecekleri sorunlara yönelik bilgi eksikliğini gidermek, farkındalık kazandırmak, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal beceriler kazandırmak amacıyla gerçekleştirilen bir grup müdahale türüdür (Corey vd., 2010). Çakır (2013) grup rehberliğinin de bir anlamda psikoeğitim amaçlı grup olduğunu belirtmiştir. Psikoeğitim müdahalesinin nihai amacı yaşam kariyer gelişimini desteklemektir. Bu açıdan performans kaygısı (Doğan, 2013), kariyer farkındalığı (Bostancı, 2014), kariyer kararı ve mesleki olgunluk (Gök, 2018), kariyer planlama (Kutsal 2018), kariyer gelişimi (Özkan, 2019), sınav kaygısı (Kral, 2019), okul tükenmişliği (Ulaş, 2018), kariyer uyumu ve kariyer yetenek öz yetkinliği (Turan, 2017), kariyer keşfi (Özaydın, 2021), mesleki yetkinlik (Seçer vd., 2013) ve gelecek beklentisi (Çelik, 2020) gibi birçok konuda uygulanabilmektedir. Psikolojik danışma müdahaleleri krize

yönelik müdahaleyle, psikoeğitim ve rehberlik müdahaleleri gelişim odaklıdır (Nazlı, 2011). Bu nedenle yaşam kariyer gelişiminin desteklenmesi, kariyer farkındalığının artırılması, yaşamın farklı dönemlerindeki kariyer sorunları ile baş etme, kariyer planlama ve karar verme becerilerinin kazandırılması gibi amaçlarla, mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı müdahalesi olarak psikoeğitim ve grup rehberliğinin daha çok tercih edildiği söylenebilir.

Çalışma grubuna göre yapılan sınıflandırmada çalışmaların sırayla en çok üniversite, lise, ortaokul öğrencileri ile yapıldığı bununla birlikte en az ilkökul öğrencileri ve çalışanlarla yapıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı müdahalelerinin en çok üniversite öğrencilerine uygulandığı görülmektedir. Yaşam boyu kariyer gelişimi açısından üniversite yılları keşfetme dönemine denk gelmektedir (Super, 1980). Keşfetme dönemi, gençlerin meslekleri daha iyi bir şekilde kavradığı, meslekler ile yeteneklerin ve kişisel özelliklerin ilişkilendirdiği, kariyer alternatiflerini seçtiği, çalışacağı işe karar verdiği, işe girme çabalarının olduğu ve bir işte çalışmaya başladığı bir dönemdir. Bununla birlikte bu aşamada kariyer hedeflerine ulaşmak amacıyla kariyer planlaması yapılmaktadır (Sharf, 2013). Eren ve Kaya (2020) üniversite öğrencilerinin kariyer planlamaya ilişkin görüşlerini inceledikleri çalışmada katılımcıların kendilerine ait kişisel özellikleri, yeterlikleri ve meslekleri yeterince tanımadığını; kariyer planlamalarında kolay ve hızlı bir şekilde meslek edinme düşüncelerinin olduğunu ve bilinçli olarak kariyer planlaması yapmadıklarını belirtmişlerdir. Bu doğrultuda üniversite yıllarının geleceğe yönelik önemli kararların alındığı bir kariyer gelişim dönemi olması ayrıca iş yaşamına geçiş sürecinde öğrencilerin ihtiyacı olan kariyer planlama, iş arama ve işe başvurma becerilerinin kazandırılması amacıyla çalışmaların daha çok üniversite öğrencileri ile yapıldığı söylenebilir.

Araştırma desenine göre yapılan sınıflandırmada ise çalışmalarda daha çok yarı deneysel desenlerin kullanıldığı görülmektedir. Gerçek deneysel desenler, araştırmada yer alan deneklerin bağımsız değişkenin düzeylerine seçkisiz olarak atandığı çalışmalardır. Yarı deneysel desenlerde ise seçkisiz atama yapılmamaktadır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2013). Yarı deneysel desenler, gerçek deneysel desenlerin kullanılmadığı durumlarda kullanılabilir. Deneysel çalışmalar daha çok fen bilimlerinde kullanılan bir araştırma yöntemi olsa da son zamanlarda sosyal bilimler alanında, özellikle de psikolojik araştırmalarda yaygın bir şekilde kullanılmaya başlamıştır (Altunışık vd., 2010). Cohen ve arkadaşları (2007) eğitim alanında yapılan deneysel çalışmaların büyük çoğunluğunun yarı deneysel araştırmalardan oluştuğunu belirtmiştir. Çalışma grubu açısından çalışmalar incelendiğinde de çalışmaların daha çok eğitim ortamlarında yapıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Alanda yapılan deneysel çalışmalarda, gerçek bir deney ortamı koşulları sağlayan laboratuvar çalışmalarının aksine deney koşulları tam olarak kontrol edilemediğinden esnek olmaktadır (Erkuş, 2021). Bu noktada yapılan deneyler, yarı deneysel çalışmaların temelini oluşturmaktadır (Cohen vd., 2007). Araştırma desenine göre çalışmalarda daha çok yarı deneysel desen kullanılmasının çeşitli sebepleri olabilir. Bunlardan biri deneysel

çalışmalarda deneklerin seçkisiz olarak seçimi ile deney ve kontrol gruplarına atanmasında yaşanan zorluklar olabilir. Torgerson ve Torgerson (2017) küçük gruplarda seçkisiz atama yapmanın pek mümkün olmadığını bununla birlikte atama yapılmaya çalışılsa bile deney ve kontrol grupları arasında farklılıkların olabileceğini diğer bir ifadeyle denkleğin tam olarak sağlanamayabileceğini belirtmiştir. Benzer şekilde Büyüköztürk ve arkadaşları (2013) da deneysel çalışmalarda küçük gruplarla çalışmanın seçkisizlik konusunda çok işe yaramadığını bununla birlikte örneklem büyüklüğü açısından kesin bir kural olmasa da 30-40 kişilik gruplarla çalışmanın bu konuda daha çok avantaj sağlayacağını belirtmişlerdir. Çalışmalar katılımcı sayısı açısından incelendiğinde grupların en fazla 12 kişiden oluştuğu sonucuna ulaşılmıştır. Gruplardaki denek sayısının az olmasının gerçek deneysel koşulların sağlanmasındaki “seçkisizlik” koşulu açısından bir dezavantaj olduğu söylenebilir. Bir diğer neden de denek kaybı ile ilişkili olabilir. Campbell (1969) denek kaybının, deney ve kontrol grupları arasında farklılık oluşturabileceği için gerçek deneysel araştırmalarda bu durumun sorun oluşturacağını belirtmiştir. Deneysel araştırmalarda katılımcıların herhangi bir sebeple çalışmaya katılmaktan vazgeçmesi ya da müdahalelerin başlamasından bir süre sonra ayrılmasıyla deney ve kontrol grupları arasında oluşan farklılık gerçek deneysel koşulları olumsuz etkileyebilir. Bu açıdan çalışma gruplarına denek seçiminde seçkisiz atamanın yapılmasında yaşanabilecek ya da yaşanan bu gibi zorluklar nedeniyle araştırmaların daha çok yarı deneysel desen kullanılarak gerçekleştirildiği söylenebilir.

Oturum sayısı ve süresi incelendiğinde, çalışmaların sırasıyla en çok 5-8 oturum ve 9-12 oturum arasında yapıldığı bununla birlikte oturum süresinin daha çok 65-90 dakika arasında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Demirtaş-Zorbaz ve arkadaşları (2016) da grup çalışmalarını incelediği araştırmasında çalışmaların %87.2’sinin 8-12 oturum arasında olduğunu ve oturum süresinin de daha çok 90 dakika ve altında planlandığını belirtmişlerdir. Benzer şekilde Gönültaş (2020) lise öğrencilerine yönelik mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı alanında yapılan deneysel çalışmalarda, oturum süresinin daha çok 90 dakikanın altında olduğunu ve oturum sayısının ise daha çok 8-10 oturum arasında değiştiğini belirtmiştir. Çalışmada elde edilen bulgular bu sonuçlarla tutarlılık göstermektedir. Öncelikli olarak grup çalışmalarında grup büyüklüğü ve oturumların süresi, grup dinamiklerini etkileyebilmektedir. Büyük gruplarda her üye yeteri kadar sürece katılamayabilmekte ve üyelerin ihtiyaçları göz ardı edilebilmektedir. Küçük gruplarda ise üyeler kendilerini daha fazla konuşmak için baskı altında hissedebilmekte bununla birlikte üye sayısının az olması, üyelerin farklı bakış açılarını kazanmalarını da engelleyebilmektedir (Chen & Rybak, 2018). Carrol ve Wiggins (2008) grupta en çok 12 üye olabileceğini ve 7-8 üyenin ideal bir terapötik etkileşim için yeterli olduğunu belirtmiştir. Corey ve arkadaşlarına (2010) göre çocuklarla yapılan çalışmalarda grubun 3 ile 4 üyeden, ergenlerle yapılanlarda 6 ile 8 üyeden ve yetişkinlerle yapılan çalışmalarda yaklaşık olarak 12 üyeden oluşması yeterlidir. Oturum süresinin belirlenmesinde ise katılımcıların yaşı önemli bir değişkendir. Chen ve Rybak (2018) çocukların dikkatinin kolaylıkla dağılabileceğinden çocuklarla yapılan uygulamalarda oturum süresinin yaklaşık olarak 30-45 dakika arasında olmasının ideal

olduğunu belirtmiştir. Ergenlerle yapılan grup çalışmalarında ise oturum süresi yaklaşık olarak 45-60 dakika arasında değişmektedir (Güçray vd., 2009). Yetişkinlerle yapılan çalışmalarda ise grup süresi 90 ile 120 dakika arasındadır (Chen & Rybak, 2018). Çalışmaların daha çok üniversite, lise ve ortaokul düzeyindeki öğrencilerle yapılması ve bu dönemlerdeki bireylerin gelişimsel özellikleri nedeniyle, uygulanan müdahalelerin oturum süresi olarak daha çok 5-8 oturum arasında ve süre olarak da 65-90 dakika arasında tercih edildiği söylenebilir.

Çalışmalarda temel alınan yaklaşım ve modeller incelendiğinde sırasıyla en çok bilişsel davranışçı yaklaşım, sosyal bilişsel yaklaşım ve kariyer yapılandırma kuramının kullanıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bilişsel davranışçı ve sosyal bilişsel yaklaşımların daha çok kullanılmasının nedeni, mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı müdahaleleri ile ilgili incelenen çalışmaların %55.6'sında müdahale türü olarak psikoeğitimin kullanılması etkili olmuş olabilir. Güçray ve diğerleri (2009), psikoeğitimin genellikle okul ortamında bilişsel ve davranışsal konularda kullanıldığını belirtmişlerdir. Uygulanan müdahalelerde postmodern kariyer kuramlarından kariyer yapılandırma yaklaşımı da sıkça kullanılmaktadır. Geleneksel kariyer yaklaşımların temel aldığı mantıksal pozitivizmin etkisiyle nicel ölçme araçlarından alınan puanlara dayalı olarak mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetlerinin yürütülmesi mesleklerin, işlerin ve şartların değişkenlik gösterdiği bir çalışma yaşamında yetersiz kalmaktadır. Post-pozitivist bilimsel yaklaşım nesnel gerçeklik anlayışı yerine gerçekliğin toplumsal olarak inşa edildiğini ileri sürmekte ayrıca nicel verilere dayalı ölçme değerlendirmeden çok insanların yaşantılarına yükledikleri anlamı yorumlamaya ve incelemeye önem vermektedir (Altunışık vd., 2010). Post-pozitivizme dayalı postmodern kariyer yaklaşımları da kariyerin birey için anlamını sorgulamakta, bireyin kendi hikayesine ve kariyerine yüklediği anlama dayalı olarak kariyerini inşa etmesi için ona destek olmayı amaçlamaktadır (Savickas, 2011). Savickas (2006) günümüzdeki hızlı değişimlerin iş yaşamında belirsizliklere yol açtığını bunun sonucu olarak geleneksel kariyer kuramlarının bu belirsizlikler karşısında iş dünyasının ve çalışanların ihtiyaçlarına yetersiz kaldığını belirtmiştir. Uygulanan kariyer müdahalelerinde, post-modern yaklaşımların sıklıkla kullanılması mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığında yaşanan bu paradigma değişiminin doğal bir sonucu olarak düşünülebilir.

Çalışmaların konulara göre dağılımı incelendiğinde, en çok çalışılan kavramlar kariyer kararıdır. Çalışmaların genellikle üniversite öğrencileri ve onların kariyer ihtiyaçları doğrultusunda yapılmasından dolayı kariyer kararı kavramının sıklıkla çalışıldığı söylenebilir. Doyle (2011) üniversite öğrencilerine sağlanan kariyer hizmetlerinin kariyer kararı ve bireyin bu dönem içerisindeki kariyer gelişim ihtiyaçları konusunda olduğunu belirtmiştir. Bununla birlikte bu dönemde bireyin başarılı bir şekilde gelişim görevlerini yerine getirebilmesi kariyer planı yapabilmesine, meslekleri araştırmaya yönelik motivasyonuna, karar verme adımlarını uygulayabilmesine ve iş dünyası hakkında bilgi edinmesine bağlıdır (Super, 1975). Yusupu (2015) yapmış olduğu çalışmada üniversite 3.sınıf öğrencilerinin kariyer kararsızlığının 2.sınıf ve 4.sınıf öğrencilerinden daha yüksek olduğu

sonucuna ulaşmıştır. Bununla birlikte 2.sınıf öğrencilerinin mesleğe yeni girmesi nedeniyle 3.sınıf öğrencilerine göre daha kararlı olabileceğini; 3.sınıfların kendini tanımaya başlaması ve mezuniyetin yaklaşmasından dolayı yaşadıkları kaygı sonucunda daha kararsız olabileceklerini ayrıca 4.sınıfların da mezuniyet aşamasında olmasından dolayı 3.sınıflara göre kesin kararlar verebileceğinden kaynaklanabileceğini belirtmiştir. Aktaş ve Şahin (2019) yaptıkları çalışmada üniversite 2.sınıf ve 3.sınıf öğrencilerinin kariyer kararsızlığının 1.sınıf öğrencilerine göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu sonuçlara göre kariyer kararsızlığının üniversite öğrencilerinde kariyer problemi olarak yaşandığı ve mezuniyetin yaklaşmasıyla yaşanabilecek gelecek kaygısının kariyer kararsızlığını artırdığı söylenebilir. Mutlu ve arkadaşları (2019) yaptıkları çalışmada öğretmen adaylarının kariyer kararsızlığını incelemişlerdir. Araştırma sonucunda öğrencilerin mezuniyetten sonra ne yapacakları konusunda kararsızlık yaşadıkları, iş ve lisansüstü eğitim seçenekleri konusunda kararsız oldukları ve bu konuda destek aradıkları sonucuna ulaşmışlardır. Görüldüğü üzere üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığı problemi yaşaması ve üniversite yıllarında gelecek için önemli kararlar alınmasından dolayı daha kariyer kararı konusunda daha fazla çalışma yapılmış olabilir.

Çalışmaların yapıldığı alana göre dağılımı incelendiğinde ise mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı müdahalelerine ilişkin çalışmalar en çok rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanında yapıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetleri gençlerin liseden sonra doğru meslekleri seçmesine yardım etmek amacıyla mesleki rehberlik faaliyetleriyle ortaya çıkmış (Kuzgun, 2006) ve çağdaş eğitim anlayışının ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir (Karataş & Baltacı, 2013). Bu hizmetler bireylerin akademik, sosyal, duygusal ve mesleki açıdan gelişimlerini desteklemek amacıyla öğrenciyi tanıma, bilgi verme, psikolojik danışma, yerleştirme ve izleme faaliyetlerini kapsamaktadır (Kuzgun, 2008). Bu açıdan rehberlik ve psikolojik danışmanlığın önemli çalışma alanlarından birini de kuşkusuz ki eğitim oluşturmaktadır. Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı müdahaleleri ile ilgili çalışmaların daha çok öğrencilere yönelik yapıldığı görülmektedir. Bu durumun ışığında çalışmaların daha çok okullarda ve öğrencilere yönelik yapılmasından dolayı rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanında daha fazla çalışma yapıldığı söylenebilir.

Sonuç olarak 2012-2021 yılları arasında mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı müdahaleleri ile ilgili yapılan çalışmaların 2018 ile 2021 yılları arasında artış gösterdiği görülmektedir. Çalışmalarda genel anlamda; müdahale türü olarak psikoeğitim uygulandığı, üniversite öğrencileri ile çalışıldığı, araştırma deseni olarak yarı deneysel desenin kullanıldığı, oturum sayısının 5-8 oturum arasında değiştiği, oturum süresinin 65-90 dakika arasında olduğu bununla birlikte çalışmalarda kuramsal temel olarak bilişsel yaklaşımların ele alındığı ve kariyer kararının çalışıldığı tespit edilmiştir. Ayrıca çalışmalar, daha çok rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanında yapılmıştır. Özetle, Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı müdahaleleri ile ilgili çalışmaların son yıllarda artış göstermesi iş dünyasındaki hızlı değişimler karşısında gençlerin artan kariyer sorunlarına yanıt olarak değerlendirilebilir. Çalışmalarda müdahale türü olarak bilişsel, duyuşsal ve davranışsal

beceriler kazandırmayı amaçlayan psikoeğitimin ön plana çıkması ve bilişsel yaklaşımların kullanılması, çalışmaların daha çok üniversite öğrencilerinin kariyer kararı konusunda yapılmasıyla ilişkili olabilir. Çalışmalardaki oturum sayısı ve süresinin araştırmacılar tarafından bireylerin gelişimsel özelliklerine uygun olarak planlandığı söylenebilir. Araştırma deseni olarak gerçek deneysel koşulların sağlanmasındaki güçlükler nedeniyle araştırmacılar, daha çok yarı deneysel desenleri tercih etmiş olabilirler. Buna ek olarak çalışmaların daha çok eğitim alanında öğrencilere yönelik yapılması nedeniyle rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanında daha fazla çalışma yapıldığı belirtilebilir.

Öneriler

Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı müdahalesinin uygulandığı çalışmalarda son yıllarda artış olsa da sınırlı olduğu görülmektedir. Seçer ve diğerleri (2014), 2007-2011 yılları arasında rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanındaki araştırma eğilimlerini inceledikleri çalışmada yapılan çalışmaların %82.8'inin deneysel olmadığını belirtmişlerdir. Orta yetişkinlik ve ileri yetişkinlikteki bireylerin ve özel gereksinimli bireylerin yaşadıkları ya da yaşayabilecekleri kariyer sorunlarına, kariyer planlamasına ve kariyer gelişiminin desteklenmesine yönelik müdahaleye dayalı bir çalışma yapılmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü'nün (OECD) Amerika Birleşik Devletleri, Yeni Zelanda, İtalya, Almanya, Fransa ve Şili'de kariyer danışmanlığı hizmetleri konusunda yapmış olduğu ankete (Survey of Career Guidance for Adults) göre; yetişkinler en çok iş arama, iş değiştirme, şirket içi ilerleme, eğitim ve çalışma seçenekleri hakkında bilgi almak amacıyla kariyer danışmanlığı hizmetlerine başvurmaktadır. Bireylerin istihdam durumları da kariyer danışmanlığı hizmetlerine başvurma nedenlerini farklılaştırmaktadır. İşsizlerin %72'si iş arama; emeklilik veya başka nedenlerle aktif olarak çalışmayanların %39'u iş arama ve %29'u bir eğitim seçenekleri konusunda bilgi alma ve tüm çalışanların da %37'si mevcut işlerinde ilerleme, %33'ü ise işini değiştirme amacıyla kariyer danışmanlığı hizmetlerine başvurmuştur (OECD, 2021). Çalışanların kariyerlerinde yaşayabileceği sorunlardan bazıları, işsizlik, kariyer şoku, tükenmişlik, işten doyum alamama, işi bırakma, iş-aile yaşamı dengesinin kurulabilmesi, kariyer kararsızlığı, kariyer planlama, cam tavan sendromu, ay ışığı sorunu, çift kariyerlilik, kariyer platosu, çalışma performansının sürdürülebilmesi ve stres olarak özetlenebilir (Aktaş, 2015; Atalay, 2021). İleri yetişkinlik döneminde ortaya çıkan kariyer gelişim ihtiyaçları; emeklilik sürecine psikolojik olarak hazırlanma, emeklilikle birlikte değişen yaşam rollerine uyumun sağlanması ve serbest zamanın değerlendirilmesidir (Sharf, 2013). Bununla birlikte özel gereksinimli bireylerin kişisel ve sosyal uyumlarını desteklemek için öz farkındalığın artırılması, çalışma yaşamına uyum sağlamaları için gerekli bilgi ve becerilerin kazandırılması, meslek seçimi, karar verme ve kariyer planlaması konularında mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı müdahalelerinden yararlanılmalıdır (Zunker, 2006). Bu açıdan, mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı müdahaleleri ile ilgili belirtilen konularda çalışmaların yaşam boyu kariyer gelişimi bakış açısıyla tüm yaşam dönemlerini kapsayacak şekilde artırılması önemli görülmektedir. Bu

araştırma 2012-2021 yılları arasında Yükseköğretim Ulusal Tez Merkezi ve ULAKBİM ulusal veri tabanlarında yayınlanan tez ve makalelerle sınırlıdır. Daha sonra yapılacak çalışmalarda yurtdışındaki mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı müdahaleleri ile ilgili olan çalışmalar incelenerek kapsam genişletilebilir ve karşılaştırmaya yönelik çalışmalar da yapılabilir.

Kaynakça

- Aktaş, E. & Şahin, C. (2019, Ekim). *Üniversite öğrencilerinin kariyer sürecinde yaşadıkları kariyer kararsızlığının incelenmesi*. 21. Uluslararası Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Kongresi: Antalya.
- Aktaş, K. (2015). Genel Anlamda Kariyer ve Kariyer Sorunları. *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi*, 1, 26-36.
- Al-Shraifin, A., Mustafa, M. B., & Tushtoosh, R. (2014). The effectiveness of career counseling services and career future anxiety and their relationship among high school students in Jordan. *Journal of Educational and Psychological Studies*, 8(3), 474-490. <https://doi.org/10.53543/jeps.vol8iss3pp474-490>
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2010). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Sakarya Yayıncılık.
- Amundson, N. E., Harris-Bowlsbey, J., & Niles, S. G. (2009). *Essential Elements of Career Counseling* (2nd Edition). Pearson.
- Atalay, E. (2021). Kariyer yönetimi ve güncel kariyer sorunları. S. Karabulut (Ed.), *Yönetim Strateji Organizasyon: Teoride ve Uygulamada* (s.381-395) içinde, Ankara: Gazi.
- Bacanlı, F. (2011). Özellik Faktör Uyumlu Kuramlar. B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya* (s. 90-127) içinde. Ankara: PegemAkademi.
- Bartholomew, D. J., Steele, F., Moustaki, I., & Galbraith, J. I. (2008). *Analysis of multivariate social science data* (2nd Edition). Chapman & Hall: Florida. <https://doi.org/10.1201/b15114>
- Başpınar, E., & Mendes, M. (2000). İki yönlü tablolarda uyum analizinin kullanımı. *Tarım Bilimleri Dergisi*, 6(2), 98-106. https://doi.org/10.1501/Tarimbil_0000000957
- Bostancı, H. (2014). *Kariyer farkındalığı geliştirme amaçlı grup rehberliği programının 7.sınıf öğrencilerinin kariyer gelişim düzeylerine olan etkisinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ege Üniversitesi, İzmir.
- Bowen, G. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27-40. <https://doi.org/10.3316/QRI0902027>
- Bulut, R., & Pınar, Ç. (2020). Covid-19 pandemisi döneminde Türkiye’de istihdam ve işsizlik. *Oğuzhan Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 217-225.
- Büyükoztürk, Ş, Kılıç-Çakmak, E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2013). *Bilimsel araştırma*

- yöntemleri (14. Baskı). Pegem Akademi.
- Campbell, D. T. (1969). Reforms as experiments. *American psychologist*, 24(4), 409. <https://doi.org/10.1037/h0027982>
- Carrol, M. R., & Wiggins, J. D. (2008). *Grupla psikolojik danışmanın öğeleri: Kavramlar, ilkeler ve Uygulamalar*. (Çev. Doğan, S.). PegemAkademi.
- Chen, C. P. (1998). Understanding career development: A convergence of perspectives. *Journal of Vocational Education and Training*, 50(3), 437-461. <https://doi.org/10.1080/13636829800200053>
- Chen, M., & Rybak, C. (2018). *Group leadership skills* (2nd Edition). SAGE.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research methods in education* (6th Edition). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203029053>
- Corey, M. S., Corey, G., & Corey, C. (2010). *Group process and practice* (8th Edition). Brooks/Cole.
- Çakır, S. G. (2013). Grup çeşitleri. A. Demir ve S. Koydemir (Ed.), *Grupla psikolojik danışma* (3.Baskı, s. 49-72) içinde. Pegem Akademi.
- Çarkıt, E. (2019a). Kariyer psikolojik danışmanlığı ve mesleki rehberlik alanında Türkiye’de yayınlanan makalelerin incelenmesi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7, 149-158. <https://doi.org/10.18506/anemon.520684>
- Çarkıt, E. (2019b). Kariyer psikolojik danışmanlığı ve mesleki rehberlik alanında Türkiye’de yapılan lisansüstü tezlerin araştırma eğilimleri. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(2), 1503-1514. <https://doi.org/10.33206/mjss.493303>
- Çelik, M. B. (2020). *Bir mesleki grup rehberliği çalışmasının göç ile gelen öğrencilerin gelecek beklentileri ve kariyer karar verme sürecine etkisinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Burdur.
- Demirtaş Zorbaz, S., Kızıldağ, S., & Voltan Acar, N. (2016). Türkiye’deki üniversitelerde lisansüstü düzeyde yapılan grup çalışmalarının incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(4), 1765-1784.
- Di Fabio, A. (2016). *Life Design and Career Counseling Innovative Outcomes*. *The Career Development Quarterly*, 64(1), 35-48. <https://doi.org/10.1002/cdq.12039>
- Doğan, U. (2013). *Ergenlerde performans kaygısını yordayan değişkenlerin modellenmesi ve buna yönelik psikoeğitim programının işlevselliği* (Yayımlanmamış doktora tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Doyle, E. (2011). Career development needs of low socio-economic status university students. *Australian Journal of Career Development*, 20(3), 56-65. <https://doi.org/10.1177/103841621102000309>

- Dugger, S. M. H. (2016). *Foundations of career counseling: A case-based approach*. Pearson.
- Erdener, M. A., Sezer, F., & Tezci, E. (2017). Ortaokul öğrencilerinin problem alanlarının belirlenmesi (Bursa örneği). *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(2), 303-320. <https://doi.org/10.17556/erziefd.304220>
- Eren, Ş. & Kaya, S. (2020). Üniversite öğrencilerinin kariyer planlaması. *Middle Black Sea Journal of Communication Studies*, 5(2), 96-107.
- Erkuş, A. (2021). *Davranış bilimleri için bilimsel araştırma süreci* (7.Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Gök, Ü. (2018). *Kariyer karar verme programının 8.sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme güçlükleri ve mesleki olgunluk düzeylerine etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep.
- Gönültaş, O. (2021). Lise öğrencilerine yönelik kariyer danışmanlığı ve mesleki rehberlik alanında yapılan deneysel çalışmaların incelenmesi. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 233-244.
- Güçray, S. S., Çekici, F., & Çolakkadıoğlu, O. (2009). Psikoeğitim gruplarının yapılandırılması ve genel ilkeleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 134-153.
- Güler, M. (2021). Pandemi sürecinin kariyer gelişimine etkileri. *Türk Dış Politikası ve Türk Boğazları*, 71-78.
- Hagmaier, T., Abele, A. E., & Goebel, K. (2018). How do career satisfaction and life satisfaction associate?. *Journal of Managerial Psychology*, 33(2), 142-160. <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2017-0326>
- Henderson, K. M. (2009). *The effects of a cognitive information processing career intervention on the dysfunctional career thoughts, locus of control, and career decision self-efficacy of underprepared college students* (Unpublished doctoral dissertation). Kansas State University: Kansas.
- Heppner, M. J., & Heppner, P. P. (2004). Career Counseling. In C. Spielberger (Ed.). *Encyclopedia of Applied Psychology*. (pp. 303-305). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B0-12-657410-3/00544-4>
- Herbell, K., & Bustos-Chaves, K. (2014). Job satisfaction, calling, life satisfaction, and happiness among university faculty, staff, and administrators. *Epistimi, Capital University's Undergraduate Research Journal*.
- Herr, E. L. (2011). Career development and its practice: A historical perspective. *The Career Development Quarterly*, 49, 196-211. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00562.x>
- Hershenson, D. B. (2009). Historical perspectives in career development theory. In I. Marini & M. Stebnicki (Eds.), *The professional counselor's desk reference* (pp. 411-420). New York: Springer.
- Hoyt, K. B., & Lester, J. L. (1995). *Learning to work: The National Career Development Association*

- Gallup survey*. Alexandria, VA: National Career Development Association.
- Kacur, M., & Atak, M. (2011). Üniversite öğrencilerinin sorun alanları ve sorunlarla başetme yolları: Erciyes Üniversitesi örneği. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(31), 273-297.
- Kafes, Y. A., Çiller, A., Altın, B., Avcı, A., Uyar, E., & Şakiroğlu, M. (2022). Üniversite öğrencilerinin pandemi dönemine ilişkin kaygılarının demografik değişkenler ve Covid-19 tanısı alma açısından karşılaştırılması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(81), 135-151. <https://doi.org/10.17755/esosder.877787>
- Karataş, Z., & Baltacı, H. (2013). Ortaöğretim kurumlarında yürütülen psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerine yönelik okul müdürü, sınıf rehber öğretmeni, öğrenci ve okul rehber öğretmenin psikolojik danışman görüşlerinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 427-460.
- Kral, T. (2019). *Farkındalık temelli psiko eğitim programının ergenlerde sınav kaygısı yönetimine etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Krippendorff, K. (2004). *Content analysis: An introduction its methodology* (2nd Edition.). Sage Publications.
- Kutsal, D. (2018). *Yaşam becerileri psiko eğitim programının kız meslek lisesi öğrencilerinin yaşam becerilerine ve problem davranışlarına etkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Kuzgun, Y. (2006). *Meslek gelişimi ve danışmanlığı*. Ankara: Nobel Yayınları
- Kuzgun, Y. (2008). *Rehberlik ve psikolojik danışmanlık* (9.Baskı). Nobel Yayıncılık.
- Lam, M., & Santos, A. (2017). *The Impact of a College Career Intervention Program on Career Decision Self-Efficacy, Career Indecision, and Decision-Making Difficulties*. *Journal of Career Assessment*, 26(3), 425-444. <https://doi.org/10.1177/1069072717714539>
- Littman-Ovadia, H., Lazar-Butbul, V., & Benjamin, B. A. (2013). *Strengths-Based Career Counseling*. *Journal of Career Assessment*, 22(3), 403-419. <https://doi.org/10.1177/1069072713498483>
- Lundqvist, C. (2020). Ending an elite sports career: Case report of behavioral activation applied as an evidence-based intervention with a former Olympic athlete developing depression. *The sport psychologist*, 34(4), 329-336. <https://doi.org/10.1123/tsp.2019-0152>
- Lusk, S. L., & Cook, D. (2009). Enhancing career exploration, decision making, and problem solving of adolescent girls with disabilities. *Journal of vocational rehabilitation*, 31(3), 145-153. <https://doi.org/10.3233/JVR-2009-0484>
- Maabrah, S. M., & Alsafasfh, M. I. (2020). The Effectiveness of a Counseling Program to Improve the Psychological Flexibility and Reduce the Career Future Anxiety Among The Undergraduates Students in the Jordanian Private Universities. *Dirasat: Educational*

Sciences, 47(3), 42-57.

- Maree, J.G. & Symington, C. (2015). Life design counselling effects on the career adaptability of learners in a selective independent school setting, *Journal of Psychology in Africa*, 25(2), 143-150. <https://doi.org/10.1080/14330237.2015.1021531>
- Marko, K. W., & Savickas, M. L. (1998). Effectiveness of a career time perspective intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 52(1), 106-119. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1566>
- Mutlu, T., Owen, F. K., Özdemir, S., & KILIÇ, Ö. U. (2019). Beliren yetişkinlerin kariyer planları, yaşadıkları kariyer kararsızlıkları ve bununla baş etme stratejileri. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(1), 1-31.
- Nazlı, S. (2011). *Kapsamlı gelişimsel rehberlik programı* (4.Baskı). Anı Yayıncılık.
- Niles, S., G., & Harris-Bowlsbey, J. (2017). *Career development interventions in the 21st Century* (5th Edition). Pearson.
- OECD (2021). *Career guidance for adults in a changing world of work, getting skills right*. OECD Publishing.
- Oliver, L. W., & Spokane, A. R. (1988). Career-intervention outcome: What contributes to client gain? *Journal of Counseling Psychology*, 35(4), 447-462. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.35.4.447>
- Özaydın, S. (2021). *Çocuklarda kariyer gelişimini destekleme psikoeğitim programının etkililiğinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Özkan, A. (2019). *Kariyer gelişimi psikoeğitim programının 5.sınıf öğrencilerinin kariyer gelişimi ve karar vermelerine etkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory*. Sense Publishers. <https://doi.org/10.1007/978-94-6209-635-6>
- Peng, H. (2001). Career group counseling in undecided college female seniors' state anxiety and career indecision. *Psychological reports*, 88(3), 996-1004. <https://doi.org/10.2466/PRO.88.3.996-1004>
- Robertson, P. J. (2013). The well-being outcomes of career guidance. *British Journal of Guidance and Counselling*, 41(3), 254-266. <https://doi.org/10.1080/03069885.2013.773959>
- Rochat, S., & Rossier, J. (2016). Integrating motivational interviewing in career counseling: A case study. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 150-162. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.003>
- Rowell, P. C., Mobley, A. K., Kemer, G., & Giordano, A. (2014). Examination of a group counseling model of career decision making with college students. *Journal of College Counseling*, 17(2), 163-174. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1882.2014.00055.x>

- Savickas, M. L. (2006). Career construction theory. In J. H. Greenhaus & G. A. Callanan (Eds.), *Encyclopedia of Career Development Volume 1* (pp. 84-88). California: Sage Publications.
- Savickas, M. L. (2011). New questions for vocational psychology: Premises, paradigms and practices. *Journal of Career Assessment*, 19(3), 251-258. <https://doi.org/10.1177/1069072710395532>
- Savickas, M. L. (2013). Career construction and theory. In D. Brown & R. W. Lent (Eds.). *Career Development and Counseling (Second Edition)*. (pp. 147-183). New Jersey: John Wiley.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R. V., & van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing a paradigm for career construction in the 21th century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Savickas, M., L., & Baker, D. B. (2005). The history of vocational psychology: Antecedents, origin and early development. In W. B. Walsh & M. L. Savickas (Eds.), *Handbook of vocational psychology* (pp. 15-50). Lawrence Elbaum Associates: London.
- Sears, S. (1982). A definition of career guidance terms: A national vocational guidance association perspective. *Vocational Guidance Quarterly*, 31(2), 137-143. <https://doi.org/10.1002/j.2164-585X.1982.tb01305.x>
- Seçer, I., Gülbahçe, A., & Ateş, B. (2013). Mesleki grup rehberlik etkinliğinin ilköğretim 8. sınıf öğrencilerinin mesleki yetkinlik düzeylerine etkisi. *Turkish Journal of Education*, 2(1), 29-38. <https://doi.org/10.19128/turje.181052>
- Seçer, İ., Ay, İ., Ozan, C., & Yılmaz, B. Y. (2014). Rehberlik ve psikolojik danışma alanındaki araştırma eğilimleri: Bir içerik analizi. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 5(41), 49-60.
- Sezer, F., & İşgör İ.Y. (2010). İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarındaki öğrencilerin problem alanlarının tespiti. *Millî Eğitim Dergisi*, 40(186), 235-247.
- Sharf, R. S. (2013). *Applying career development theory to counseling* (6th Edition). Brooks/Cole.
- Super, D. E. (1975). Career education and career guidance for the life span and for life roles. *Journal of Career Development*, 11(2), 27-42. <https://doi.org/10.1177/089484537500200204>
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Szabo-Balint, B. (2019). Organizational career development versus employees' career needs in Hungary. *Strategic Management*, 24(4), 3-12. <https://doi.org/10.5937/StraMan1904003S>
- Torgerson, C. J., & Torgerson, D. J. (2017). True Experimental Designs. In D. Wyse, N. Selwyn, E. Smith, & L. E. Suter (Eds.), *The BERA/SAGE Handbook of Educational Research*

- (pp. 416-434). <https://doi.org/10.4135/9781473983953.n21>
- TUİK (2018). *İşgücü İstatistikleri*, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Aralik-2018-30681> (Erişim Tarihi: 14 Kasım 2023).
- TUİK (2021). *İşgücü İstatistikleri*, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2021-45645> (Erişim Tarihi: 14 Kasım 2023).
- Turan, M. E. (2017). *Kariyer uyumluluğu geliştirme psikoeğitim programının kariyer kararsızlığı ile başa çıkma üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Ulaş, S. (2018). *Ortaokul öğrencilerinde okul tükenmişliğini azaltmaya yönelik olarak geliştirilen bilişsel davranışçı terapi temelli psikoeğitim uygulamasının etkililiğinin karma yöntem ile incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Verbruggen, M., & Sels, L. (2010). Social-cognitive factors affecting clients' career and life satisfaction after counseling. *Journal of Career Assessment*, 18(1), 3-15. <https://doi.org/10.1177/1069072709340516>
- Yeşilyaprak, B. (2011). Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığına Giriş. B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya* (s. 2-41) içinde. Pegem Akademi: Ankara.
- Yeşilyaprak, B. (2021). *21. yüzyılda eğitimde rehberlik hizmetleri* (30.Basım). Ankara: Nobel Yayınları.
- Yusupu, R. (2015). *Üniversite öğrencilerinde kariyer kararları ile mükemmeliyetçilik, öğrenme motivasyonu ve akademik başarı arasındaki ilişkiler* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Zunker, V. (2006). *Career counseling a holistic approach* (7th Edition). Brooks/Cole.