

REVIEW

Open Access

DERLEME

Açık Erişim

Dördüncü Sanayi Devriminde Çalışmanın Anlamı ve Kariyer Psikolojik Danışmanlığı

The Meaning of Working in the Fourth Industrial Revolution and Career Counseling

Kemal Öztemel

Yazar Bilgileri

Kemal Öztemel

Prof. Dr., Gazi Üniversitesi,
Ankara, Türkiye.

koztemel@gmail.com

ÖZET

Bu çalışmanın amacı dördüncü sanayi devrimiyle birlikte değişen çalışma dünyasının yapısını ortaya koymak ve kariyer psikolojik danışmanlığının bu yapıyı nasıl ele aldığını betimlemektir. Bu amaçla bu incelemede geçmişten günümüze insanların çalışmayı nasıl anladığı, dijital devrimle birlikte çalışma dünyasında neler olduğu ve kariyer psikolojik danışmanlığı açısından ne ile karşı karşıya kaldığı ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Dördüncü sanayi devrimi insanların kariyer gelişimini, kariyer seçimlerini ve sonuç olarak kariyer psikolojik danışmanlığının gelecek yıllardaki yönünü biçimlendirmektedir. Bu nedenle kariyer psikolojik danışmanları danışanlara yardım ederken yeni bir perspektif geliştirmeleri gerekmektedir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde geleneksel kuramsal yaklaşımların yanı sıra dijital devrimin gerektirdiği değişiklikleri karşılayabilecek ve bireylerin çalışma dünyasında ortaya çıkan zorluklarla başa çıkmasına yardım edecek kuramsal yaklaşımları da kullanmaları gerekir. Aynı zamanda dijital devrimin gerektirdiği teknolojik ilerlemeleri kariyer psikolojik danışmanlığına transfer etmek ve danışanların çalışma dünyasında ayakta kalabilmeleri için yeni beceriler edinmelerine yardım etmeleri gerekmektedir.

Makale Bilgileri

Anahtar Kelimeler

Çalışma
Dördüncü Sanayi Devrimi
Dijital Devrim
Kariyer Psikolojik Danışmanlığı

Keywords

Working, Job
Fourth Industrial Revolution
Digital Revolution
Career Counseling

Makale Geçmişi

Geliş: 21/03/2020

Düzeltilme: 16/11/2020

Kabul: 18/11/2020

ABSTRACT

The purpose of the study is to describe the structure of the working world that has changed with the fourth industrial revolution and how career counseling deals with this structure. For this purpose, in this study, it has been tried to reveal how people understand the working from past to present, what happened in the working world with the digital revolution and what they faced in terms of career counseling. Changes in work, job and social life will cause dozens of jobs to disappear and many professions that exist today will disappear. The fourth industrial revolution shapes people's career development, career choices and consequently the direction of career counseling in the next years. Therefore, career counselors need to develop a new perspective while helping clients. When evaluated in this context, they need to use traditional theoretical approaches. At the same time, they need to use theoretical approaches that can meet the changes required by the digital revolution and help individuals cope with the challenges in the world of work. They need to transfer the technological advances required by the digital revolution to career counseling

Atıf için: Öztemel, K. (2020). Dördüncü sanayi devriminde çalışmanın anlamı ve kariyer psikolojik danışmanlığı. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 3(2), 1-24.

Etik Bildirim: Bu çalışmada bilimsel araştırma etik kurallarına uyulmuştur.

GİRİŞ

İnsanlık tarihinin başlangıcından bugüne kadar insanlar çalışarak yaşamlarını devam ettirmişler ve çalışma yoluyla yaşamlarına zenginlik katmayı amaçlamışlardır. Bunun bir sonucu olarak her çağda çalışma, insanlar tarafından farklı şekillerde anlaşılmıştır. Çalışma dünyası göz önüne alındığında 20. Yüzyılda çalışanlar için güvenli bir işe sahip olmak ve istikrarlı bir örgüt yapısı en önemli konular arasında yer almakla birlikte aynı zamanda çalışanlarla işverenler arasındaki sosyal anlaşmanın da bir parçası olarak görülmüştür (Duarte, 2009). Yirminci yüzyılın çalışma dünyasında çalışanların beklentileri, geleceklerini güvence altına almak ve sürekli bir işe sahip olmak iken işverenlerin beklentileri, çalışanların işverenlerine sadık olmaları ve iyi performans göstermeleriydi (Pope, 2015). Çalışmanın dijitalleşmesi ve otomasyonu ya da bir başka ifadeyle Dördüncü Sanayi Devrimi (Schwab, 2017) ile birlikte çalışma dünyasının doğası 21. yüzyılda büyük ölçüde değişime uğramış ve çalışanlar bireysel olarak bu durumdan daha fazla etkilenmeye başlamışlardır. Örneğin sağlık alanında öteden beri teknoloji destekli uygulamalar zaten yapıyor olmakla birlikte özellikle ilaç ve tıbbi malzeme üretiminde 3D yazıcıların kullanılması, yaşlı bakımında robotlardan yararlanılması ve acil tıbbi durumlarda tıbbi yardımların taşınmasında drone kullanılması sağlıkla ilgili uygulamaları değiştirmeye başlamıştır (Dünya Ekonomik Forum, World Economic Forum ,WEF, 2019). Eğitimde ise dijitalleşmenin getirdiği, online (uzaktan) eğitim, 3D yazıcı, nesnelerin interneti ve veri madenciliği uygulamaları eğitim uygulamalarında yeni arayışları beraberinde getirmektedir. Bununla birlikte daha birçok alan (iletişim, ulaşım, hizmet vb.) bu değişimden etkilenmektedir. Dolayısıyla dördüncü sanayi devrimi gelecek on yıllarda çalışma, iş ve toplum yaşamının doğasını değiştirecek dünyanın en önemli toplumsal ve ekonomik eğilimi olarak görülmektedir (Ford, 2015).

Yirmi birinci yüzyılın çalışma dünyasında hızla, esnekliğe, geçici görevlere, kısa sürede elde edilen faydalara ve zaman sınırlı projelere dayalı süreçlere daha fazla önem verilmektedir. Bu nedenle işverenler ve çalışanlar arasındaki anlaşmaların yeterince güvenilir olmadığı vurgulanmaktadır. Aynı zamanda çalışanların kendi yaşamlarını yönetme konusunda giderek artan bir sorumluluk üstlenmeye zorlandıkları ve sonuç olarak daha fazla endişelendikleri dile getirilmektedir (Busacca ve Rehfuß, 2017; Savickas, 2019). Sosyal, ekonomik ve politik bir güç olarak biçimlendirilen ve aynı zamanda dördüncü sanayi devrimiyle birlikte bilgi teknolojisi tarafından yönetilen çalışma dünyası, çalışan ve çalışma dünyasına atılacak bireyler için daha belirsiz, öngörülemez ve daha fazla riskli istihdam anlamına gelmeye başlamıştır (Kalleberg, 2009). Bu açıklamalar dördüncü sanayi devrimiyle birlikte çalışanların işlerinin sonsuz bir güvence altında olmadığı, işverenlerin ve çalışanların çalışma dünyasında varlıklarını sürdürebilmelerinin dördüncü sanayi devriminin ortaya çıkardığı değişikliklere uyum sağlamalarının zorunlu olduğu ve gelecekte daha fazla risk taşıyan istihdam alanlarının dönüşüm geçirmeleri gerektiği anlamına gelmektedir.

Günümüzde teknolojik ilerlemenin hızlı ve büyük bir şekilde ilerlediği ve gelecek on yıllar içerisinde gerçekleşecek temel değişimlerin ve teknolojik atılımların henüz başlangıcında olduğumuz vurgulanmaktadır (Brynjolfsson ve McAfee, 2014; Ford, 2015). Öngörülen bu değişikliklerin ortaya çıkardığı en büyük korku otomasyon ve robotların insanlar tarafından şu anda gerçekleştirilen işlerin çoğunu aşamalı olarak ele geçirecek olmasıdır (Ford, 2015). Çalışma, iş ve toplum yaşamında ortaya çıkan ve çıkacak olan değişiklikler onlarca işin yok olmasına ve bugün var olan birçok mesleğin kaybolup gitmesine neden olabilir. Ancak bunun yanında dördüncü sanayi devrimi ile birlikte yeni meslekler, yeni endüstriler ve yeni çalışma biçimleri ortaya çıkmaktadır. Örgütlerin yeniden yapılanması, çalışanlarla işveren arasındaki karşılıklı beklentileri gittikçe daha fazla artırmaktadır. İşverenlerin çalışanlarından

beklentilerinin artması çalışanların çalışma dünyasının değişen taleplerine uyum sağlamasını zorlaştırmaktadır (Conway ve Briner, 2005). Bununla birlikte dijital devrim artık statik ya da durağan bir örgüt içinde bir kariyer geliştirmek yerine bireylerin kendi kariyerlerini geliştirmelerini ve yönetmelerini gerektirmeye başlamış ve bunun sonucunda kariyer yapısı ve bireyin kariyeri ile ilgili sorumluluğu örgütten bireye doğru taşımaya başlamıştır (Pope, 2015). Bu değişim bireylerin çalışma dünyasına atılmadan önce kendi özellikleri ve mesleklerin çağın gerektirdiği niteliklerinin neler olduğunu bilmelerini buna karşılık çalışma dünyasına atıldıktan sonra ise iş değişikliklerini nasıl müzakere edebilecekleri sorusunu gündeme getirmiştir (Savickas, 2019). Bu bağlamda dördüncü sanayi devriminin insanların kariyer gelişiminin, kariyer seçimlerinin ve sonuç olarak kariyer psikolojik danışmanlığının gelecek yıllardaki yönünü biçimlendirmede en önemli konulardan biri olabileceği belirtilmektedir (Hirschi, 2018). Bu görüşlere paralel olarak Amerikan Ulusal Kariyer Gelişim Derneği (UKGD [NCDA]) kariyer psikolojik danışman yeterliliklerinde güncellemeye giderek danışanın ihtiyaçlarını belirlemede ve gerekli kariyer yardımlarını götürmede bilgiyi, kaynakları ve teknolojiyi düzenli olarak kullanmalarını kariyer psikolojik danışmanlarının bir yeterlilik göstergesi olarak değerlendirmektedir (NCDA, 2020).

Dördüncü sanayi devriminin ortaya çıkardığı değişimler ve sonuçlar nedeniyle çalışmanın anlamı ve kariyerin anlamı son yıllarda yeniden keşfedilmeye ve yapılandırılmaya başlamıştır. Bunu sağlamak için hem kuramsal yönelimler hem de uygulamalar bu anlayışı yansıtmaya çalışmaktadır. Bununla birlikte çalışma hayatı 20. yüzyılın yüksek modernliğinden 21. yüzyılın post-modernliğine doğru ilerledikçe geleneksel kariyer kuramları belirsiz ve hızla değişen kariyer yapısını ve çalışma hayatını yeterince açıklayamamaktadır (Busacca ve Rehfuß, 2017). Bir başka ifadeyle daha önce insanların kariyer problemlerini çözmelerine yardımcı olan kariyer gelişim kuramları dördüncü sanayi devrimiyle birlikte değişen toplumsal ve iş dünyası taleplerine ve bireylerin kariyerlerini yeniden yapılandırmalarına yardım etme konusunda yeterli gelmemeye başlamıştır. Ayrıca, her ne kadar kariyer psikolojik danışmanlığının dördüncü sanayi devrimi ile birlikte evrileceği tahmin edilse de bu devrimle birlikte meslek psikolojisi ve kariyer psikolojik danışmanlığı alanında çalışan bilim insanları büyük ölçüde sessiz kaldıkları için eleştirilmektedir (Barley, Bechky ve Milliken, 2017). Benzer şekilde Savickas (2019) günümüze kadarki mesleki rehberlik ve kariyer psikolojik danışmanlığı kuram ve yaklaşımlarının 21. yüzyılın başında gördüğümüz ve görmeye devam ettiğimiz devasa toplumsal değişimler için yetersiz kaldığını savunmaktadır. Dolayısıyla bütün bunlar bir arada değerlendirildiğinde dördüncü sanayi devriminin olası sonuçlarının kariyer psikolojik danışmanlığı açısından tartışılması son derece önemli görülmektedir.

Bu gerçekten hareketle bu incelemede öncelikle geçmişten bugüne kısaca çalışmanın doğasının nasıl anlaşıldığı özetlenmeye çalışılmıştır. Sonrasında dördüncü sanayi devrimi ile birlikte çalışma dünyasında ve kariyer psikolojik danışma alanında ne tür gelişmeler olduğu ve nelerle karşılaşabileceği üzerinde durulmuştur. Son olarak ise kariyer psikolojik danışmanlığı açısından neler yapılabileceği tartışılıp öneriler sunulmuştur

Geçmişten Günümüze Çalışmanın Anlamı

İnsanın 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. Bazı insanlar için çalışma, para kazanma olarak değerlendiriliyor olsa da birçok insan için kariyer ve çalışmanın sadece para kazanma, ücret alma veya zamanı geçirme yolu olmadığı çalışmanın yaşamları için bir anlam ifade etmesini bekledikleri belirtilmektedir (Steger, Dik ve Duffy, 2012). Bu nedenle çalışma farklı anlamlar ifade eden ve herkes için

farklı kazanımları olan çok yönlü etkinlikler dizisi olarak düşünülebilir. Çalışma yaşamı bazı kazanımları içermekle birlikte bazı kayıpları da içermektedir. Örneğin çalışma, her zaman olumlu, hoş giden ve beklentileri karşılayan bir durumla sonuçlanmayabilir. Psikolojik, sosyal ve ekonomik nedenler ya da aile içi ilişkilerde yaşanan güçlükler gibi nedenlerden dolayı çalışma bıktırıcı, usandırıcı, bezdirici, yorucu ve acı verici özellikler taşıyan bir takım olumsuzluklarla da sonuçlanabilmektedir.

İnsanoğlu varoluşundan bu yana yaşamını çalışarak devam ettirmiştir. Bu anlamda değerlendirildiğinde her çağda insanlar çalışmaya farklı anlamlar yükleyerek yaşamlarını sürdürmüşlerdir (Öztemel, 2019). Örneğin endüstri öncesi toplumlarda ve özellikle tarım öncesi devirlerde avcı ve toplayıcılar için yaşamın temel amacı ayakta kalmak ve zor yaşam şartlarıyla mücadele ederek yaşamlarına devam etmektir. Bu nedenle bu toplumlar için çalışma, ayakta kalma ve yaşamı devam ettirme kaynağı olarak anlaşılmaktaydı (Blustein, 2006). Bugün farklı bir forma dönüşmüş olsa da çalışma, hala ayakta kalma ve yaşamı devam ettirme olarak görülme devam etmektedir.

Tarım toplumuna geçilmesiyle birlikte erkekler mal mülk edinmeye kadınlar ise bakım hizmetleriyle ilgilenmeye başlamışlardır (Donkin, 2001). Buna karşılık kendi toprakları olmayan insanlar için çalışma yorucu, sıkıcı, tatsızlık ve acımasız çalışma koşulları nedeniyle bıktırıcı olarak algılanmaya başlamıştır (Edgel, 2006; Neff, 1985). Bu durum, daha iyi yaşam koşulları elde etmek için insanların göç etmelerini beraberinde getirmiş ve kıtalar arasında göç hareketleri başlamıştır. Ancak insanlar her ne kadar daha iyi bir yaşam umuduyla göç edip daha iyi çalışma koşullarına sahip olmayı arzulamış olsalar da göç ettikleri yerlerde çalışma koşulları daha iyi olmamış ve beklentileri karşılayamamıştır. Bu durum göç etmeden önceki benzer çalışma koşullarıyla karşılaştıkları için umutsuzlukla sonuçlanmıştır. Sonuçta çalışma çoğu birey için acı verici olarak algılanmaya devam etmiştir (Donkin, 2001; Neff, 1985).

Sanayi devrimiyle birlikte çalışmanın yapısı giderek daha dramatik bir şekilde değişmeye ve karmaşıklaşmaya başlamıştır. Sanayinin gelişmesi ve karmaşık düzeneklerin yer aldığı fabrikaların artmaya başlaması özellikle üretim sektöründe gerekli becerilere sahip ve donanımlı bireylere daha fazla ihtiyaç duyulmasını beraberinde getirmiştir. Ancak gerekli becerilere sahip olan donanımlı bireylerin sınırlı olması sanayi devriminin başlangıçta ağır ilerlemesine neden olmuştur. Zamanla bu sınırlılık giderilmesine rağmen sanayi devriminin yeniden şekillendirdiği çalışma dünyası geçmişte yaşanan zorluklara benzer zorlukları barındırmaya devam ettiği için sıradan insanlar için müthiş bir ilerleme olarak görülmemiştir (Gini ve Sullivan, 1989). İnsanlara daha uzak hedefler gösterilmiş ve bu hedeflere ulaşmada yaşanan ümitsizlikler insanların ister istemez işlerinden uzaklaşmalarını beraberinde getirmiştir. Aynı zamanda işler arasında gelir adaletsizliğini de artırmıştır (Edgell, 2006). Bununla birlikte kendi işlerinde çalışan insanlar sanayi devrimiyle birlikte artık kendilerini müşterilerine hizmet sunan çalışanlar olarak değil sermaye sahiplerinin müşterisi ve sermaye sahipleri için çalışanlar olarak bulmuşlardır (Busacca, 2017). Endüstri öncesi toplumlarda çalışma ile ilgili görevler proteine dayalı beslenme kaynakları için avlanma, ısınma, meyve ve sebze toplama gibi görevlerle somutlaştırılırken endüstri devrimiyle birlikte çalışma insanların ayakta kalma ve yaşamı devam ettirme kapasitelerini geliştirmelerinde ve çevreyi kontrol etmelerinde önemli bir rol oynamaya başlamıştır (Blustein, 2019). Özetle ifade etmek gerekirse endüstri devrimi, çalışanlardan bilişsel, duyuşsal ve sosyal yönlerden çok daha farklı beceriler sergilemelerini ve geçmişteki çözüm yöntemlerinden çok daha farklı çözüm yöntemleri kullanarak insanların çalışma yaşamına uyum sağlamalarını gerekli kılmaktadır.

Dördüncü Sanayi Devrimi ve Çalışma

Dördüncü sanayi devrimine gelinceye kadarki üç sanayi devrimi hemen hemen 100 yıllık periyotlar halinde gerçekleşmiştir.. Oysa üçüncü sanayi devriminden sonra dördüncü sanayi devriminin gerçekleşmesi diğerleri gibi uzun sürmemiş daha kısa bir zamanda, yaklaşık 40-50 yıllık bir sürede gerçekleşmiştir. (Pozdnyakova, Golikov, Peters ve Morozova, 2018). Eğer beşinci sanayi devrimi olacaksa –ki olma ihtimali yüksektir- bu sürenin daha da kısılacağını tahmin etmek zor değildir. Kaldı ki bugün artık siber alanı ve fiziksel alanı son derece bütünleştiren bir sistemle, ekonomik ilerlemeyi sosyal sorunları çözmekle dengeleyen insan merkezli bir toplumdaki ya da bir başka deyişle robotların ve insanların etkileşimli olacağı “Toplum 5.0”dan söz edilmektedir (Deguchi vd., 2020; Ferreira ve Sarpa, 2018). Yaşadığımız çağda özellikle genç insanlar tarafından daha fazla benimsenen hız ve değişim bu sürelerin daha erken tamamlanmasına neden olmakta ve çalışma dünyasında yeni değişimleri beraberinde getirmektedir.

Genel anlamda çalışmanın nereye ve nasıl evrileceği bireyin ve toplumların nereye ve nasıl evrileceğini de belirlemektedir. Bu yüzden çalışma dünyasına yönelik her türlü riskler ve tehditler özünde doğrudan insanları sarsmakta ve bunun sonucunda toplumları derinden etkilemektedirler (Anctil, 2017). Günümüzde çalışma hayatı, daha önceki sanayi devrimleri dikkate alındığında göreceli olarak hızlı değişikliklerin olmadığı sakin bir düzenden, açık ve net bir şekilde tanımlanmış kurallar, işlem yolları, sınırlar ve gereklilikler içeren standartlaştırılmış ve kimi çalışanlar için yıkıcı olan bir düzene geçmiştir (Busacca, 2017). Dijital devrimle birlikte bir makine, bir robot ya da devrini tamamlamak gibi nedenlerden dolayı çalışma dünyasının ya da herhangi bir işin dışına itilmeyle karşı karşıya kalan çalışanlar geleceklelerinden emin olmadan yaşamlarına devam etme zorunluluğu ile karşı karşıya kalmışlardır.

Bu anlamda dijital devrimin, endüstri devriminin ortaya çıkardığı birçok fabrika (imalathane) ve ofis işinden uzaklaşmanın habercisi olacağı belirtilmektedir (Anctil, 2017). Daha önce de belirtildiği gibi çalışmanın daha fazla makineleşmesi ve daha az iş ortamlarının ya da yüksek beceri gerektiren iş ortamlarının yaratılması ve bu tür işlerin sürdürülmesi, gelecek yıllarda insanların işlerini kaybedeceklerini ve gelecek nesillerin diğer uğraşlar için daha fazla zaman ve enerji harcayacaklarını göstermektedir. Ayrıca otomasyon ve yapay zekâ gibi uygulamalar çalışma anlayışını ve çalışma ile ilgili kavramları alt üst eden en güçlü tehdit olarak ortaya çıktıkça gelecek yıllarda çalışmanın neye benzeyeceği ya da nasıl görüneceği en önemli tartışılacak konular arasında yer aldığı düşünülmektedir (Blustein, 2019; Pope, 2015; Savickas, 2019).

Dijital değişikliklerin en çarpıcı örneklerinden birisi Aralık 2019’da Çin’de başlayan ve büyük bir hızla tüm dünyaya yayılan Korona Virüs (COVID-19) salgınının ortaya çıkardığı değişiklikler gösterilebilir. Bu değişiklikler arasında neredeyse bütün dünyada eğitimde dijitalleşmeye gidilmesi, evden çalışmanın artması ve insanlarla kurulan sosyal ilişkilerin yüz yüze olmasından uzaklaşarak sosyal bağlantıların dijital dünyaya aktarılması sayılabilir. Bu değişiklikler hem bireylerin hem de şirketlerin/işletmelerin/kurumların küresel salgınla birlikte kendilerini yeniden değerlendirmelerini beraberinde getirmiştir. Dijital değişikliklere hızlıca uyum sağlayarak çalışma dünyasında varlıklarını nasıl devam ettireceklerine ilişkin yeni bir anlayış ortaya koymalarını tetiklemiştir. Bununla birlikte küresel salgın bir taraftan evden çalışmayı ön plana çıkararak çalışanların dördüncü sanayi devriminin ortaya çıkardığı dijital değişikliklere uyum sağlamasını zorunlu kılarken bir taraftan da çoğu işletmenin kapalı kalması sonucu işten çıkarmaların artmasına neden olmuştur. Bugün Amerika’da işsizlik sigortasına başvuranların sayısı 43 milyonun üzerine çıkmıştır (BLS [U.S. Bureau of Labor Statistics], 2020). Hem

dijital devrimin getirdiği değişiklikler hem de küresel salgının ortaya çıkardığı zorunluluklar büyük iş kayıplarına neden olmuş ve bunun sonucunda insanların kendilerine “çalışma dünyasında nasıl var olabiliriz?” sorusuna cevap aramalarını gerekli kılmıştır.

Bütün bu gelişmeler bir arada değerlendirildiğinde gelecekte birçok işin artık ortadan kalkacağı ya da hızlı bir şekilde otomatikleşeceği gerçeği, insanların teknoloji ile daha yakın bir şekilde yan yana çalışmaya uyum sağlamaları gerektiğini göstermektedir. Anctil (2017) bununla ilgili olarak bir doktor örneği vererek tıp dünyasının geleceğini resmetmeye çalışmaktadır. Robotların çalışma dünyasına girmesiyle birlikte gelecek yıllarda herhangi bir doktorun çok ciddi bir hastalığın tam teşhisini koyabilmek, belirtileri gerçek zamandaki popülasyonla (büyük veri popülasyonları) karşılaştırmak ve tedavi konusunda net bir uzlaşıya varmak için muayenehanesini ve uygulamalarını yapay zekâ makinelerle paylaşması gerekecektir. Belki bu doktor muayenehanesinden tamamen uzaklaştırılmayacak ancak hastadan giyilebilir ya da gömülü teknoloji yoluyla toplanan verileri yorumlamasını beklenecektir. Geçmişte ve günümüzde hala yapıldığı gibi bir doktor bağımsız çalışmaya devam etmekle birlikte belki de teknoloji ile yan yana çalışmaya açık olması gerekmektedir. Bu örnek bize belki bütün sektörlerde olmasa bile bazı sektörlerde çalışanların kendilerini çalışma dünyasının geldiği noktaya esnek bir şekilde yaklaşımlarının zorunlu olduğunu göstermektedir. Sağlık hizmetlerinde otomasyonun kabulüne ilişkin kullanıcı özelliklerinin araştırıldığı bir çalışmada (Gambino, Kim ve Sundar, 2019) kullanıcıların dijitalleşmiş yöntemleri benimsemesinin otomasyona, sosyal ilişkilere ve davranışsal niyetlere yönelik tutumu pozitif yönde yordadığı bulunmuştur. Bu durum otomasyonun uygun bir şekilde kullanıldığında olumlu sonuçlar ortaya çıkarabileceğini de göstermektedir.

Bunun yanı sıra dijital devrimle birlikte çalışma dünyasında bazı sektörlerin ya da işlerin bir yerden başka bir yere taşınması, gelir dağılımındaki eşitsizliğin giderek daha fazla artmaya başlaması, küresel rekabet, birçok şirketin küçülmeye başlaması gibi nedenler en başta çalışanları vurmuş ve bunun sonucunda düşük ücretli ve daha az kalıcı iş gücü istihdamı ile karşı karşıya kalmalarına neden olduğu belirtilmektedir (Lent, 2018). Ayrıca çalışanları zorlayacak bir başka nedenin ise birçok kurumsal şirket/işletme/ sektörün çalışanlarından daha fazla üretkenlik beklentileri gösterilmektedir. Ancak insanların gerçekleştirebileceği birçok görevin otomasyon yoluyla gerçekleşmeye başlaması çalışanların üretkenliklerini sınırlandırmaya başlamakta ve açmaza sürüklemektedir. Bütün bu gelişmeler beyaz ve mavi yakalı çalışanları etkilemiş olsa da özellikle hoş olmayan çalışma koşulları altında daha düşük vasıflı ve daha düşük ücretli işler yapan ve diğer çalışanlarla rekabet edemeyen ya da otomasyona karşı savunmasız olan güvencesiz insanların daha fazla etkilendiği ve bu bireylerin de saygın bir işi hak ettikleri belirtilmektedir (Blustein, Olle, Connors-Kellgren ve Diamonti, 2016).

Özetle ifade etmek gerekirse dijital devrim belli bir sektörü ya da çalışan tipini değil neredeyse bütün sektörleri ve her tür çalışanı etkilemektedir. Dolayısıyla dijital devrimin gerektirdiği reformist eğitim uygulamalarını ve daha da özelde ise kariyer psikolojik danışma yaklaşım ve uygulamalarını hayata geçirmek gerekmektedir.

Dördüncü Sanayi Devrimi ve Kariyer Psikolojik Danışmanlığı

Dijital devrimle birlikte bilgi teknolojisindeki ilerlemeler ve bunun sonucunda dünya pazarlarının herkese açılması birbirlerine fazlaca benzeyen ekonomilerin küreselleşmesini sağlamıştır. Bu küreselleşme çalışmanın birçok yönünü değiştirmiştir. Dünyanın birçok ülkesinde hala tam zamanlı ve uzun süreli tek bir işte çalışma baskın bir çalışma şekli olmaya devam ediyor olsa da geçici ve yarı zamanlı işler, birden

fazla iş yapma, bağımsız çalışma ya da proje bazlı çalışma gibi bazı eğilimler giderek yaygınlaşmaya başlamıştır (Brynjolfsson ve McAfee, 2014; Ford, 2015). Artık bir iş elde etmek, işi sürdürebilmek ve işte başarılı olmak için daha önceki yöntemlerin, tekniklerin ya da müdahale formüllerinin bireylerin kariyer ihtiyaçlarına yeterince yanıt veremediği; dijital devrimin işsiz iş, yani insanlardan çok makinelerin yaptığı işler üretmeye başlaması nedeniyle bireyleri işlerle eşleştirme önceliğinin giderek azalmaya başladığı belirtilmektedir (Savickas, 2011). Bu anlamda değerlendirildiğinde 21. Yüzyıl çalışanlarının işyerindeki değişiklikleri ve bunlarla ilişkili travmaları anlamalarına yardımcı olmak için işle ilgili gelişmelere ve yaşanan zorluklara dinamik bir şekilde yanıt verilmesi gerektiği belirtilmektedir (Maree, 2015). Aynı zamanda henüz daha çalışma dünyasına atılmamış bireylerin dördüncü sanayi devriminin gerekliliklerinin farkına varmalarına ve kendilerini bu değişikliklere hazır hale getirmelerine yardım edilmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Savickas, 2019). Bu gereklilikleri beklenen düzeyde gerçekleştirmenin yolunun kariyer psikolojik danışmanlığı konusundaki mevcut kuramsal yaklaşımların hem gözden geçirilmesini hem de güncellenmesini içermesi gerektiği vurgulanmaktadır (Savickas, 2011).

Dijital devrim gençlerin günümüzde küresel bir alanda içerik oluşturmak ve var olan içeriklere erişmek için her zamankinden daha fazla tartışma yapma gücüne sahip olduklarını göstermektedir (Colins, 2009; Giedd, 2012). Bu durum gençlere alışılageldik ya da bir başka ifadeyle geleneksel kariyer müdahalelerinin yanı sıra dördüncü sanayi devriminin gerektirdiği kariyer müdahalelerini de değerlendirmenin kaçınılmaz olduğu anlamına gelmektedir. Bir başka ifadeyle kariyer psikolojik danışmanlığı müdahalelerinin aynı şekilde evrilmesi zorunluluğunu ortaya çıkarmaktadır.

Whiston ve Blustein (2019) kariyer psikolojik danışmanlığına başvuran öğrenci ve yetişkinlerin birçoğunun (1) iş dünyası ile ilgili fırsatları en iyi şekilde nasıl kullanabilecekleri, (2) kendisi ve çalışma dünyası hakkında daha fazla bilgiye nasıl ulaşabilecekleri, (3) anlamlı ve kişisel olarak uygun bir kariyer ve yaşam planını nasıl geliştirebilecekleri, (4) olası ve beklenmeyen iş geçişlerini nasıl yönetecekleri ve (5) işsizlik ve aynı zamanda yetersiz istihdamla nasıl başa çıkabilecekleri gibi sorulara cevap aradıklarını belirtmektedirler. İşsizlikle, mevcut global değişimlerle ve pazarda hızlı bir şekilde değişen ihtiyaçlarla birlikte kariyer müdahaleleri daha önceki zamanlardan daha önemli hale gelmiştir. Kariyer müdahaleleri, kişinin çeşitli kariyer kararlarını almasına, bu kararları uygulamasına ve bu kararların sonuçlarından yararlanmasına yardımcı olan, kişinin kariyer gelişimini keşfetmesi ve kariyer gelişimini desteklemesi için tasarlanmış etkinliklerdir (Brown ve McPartland, 2005). Bu etkinliklerden en yaygın olanları arasında kariyer rehberliği, bireysel ve grupla kariyer psikolojik danışması, psiko-eğitim grupları, kariyer atölyeleri, kariyer sınıfları, kariyer fuarları ve bilgisayar destekli kariyer rehberlik sistemleri sayılabilir. Birçok araştırmada kariyer müdahalelerinin bireylerin kariyer kararlılıklarını geliştirdiği (Akyol ve Bacanlı, 2019), iş doyumlarını artırdığı (Rachel, 2011) ve karar verme becerilerinde kendilerine güven duymalarına katkıda bulunduğu (Janeiro, Mota ve Ribas, 2014) kanıtlanmıştır.

Yukarıdaki açıklamalardan anlaşılacağı üzere bireylerin kendini tanıma, iş ve eğitim olanaklarını keşfetme ve kariyer planlama gibi kariyer ihtiyaçları, önceki yüzyıldakilerle bazı ortak yönleri paylaşırsa da dijital devrimin oluşturduğu değişikliklere paralel olarak ortaya çıkan kariyer ihtiyaçlarının nasıl giderileceği konusu farklılaşmaktadır. Bu bağlamda Hirschi (2018) dijital devrim ile birlikte genelde meslek psikolojisi ve kariyer psikolojik danışmanlığı özelde ise bireyin kariyer gelişimi için ele alınması gereken öncelikli problemlerin başında kişinin kariyer gelişiminde kendi kendini yönetmesi ve esnek olmasının olduğunu belirtmektedir. Ayrıca kişinin yaşam boyu kendi kariyer yönetiminin aktörü olmasının gerekliliği, dijital devrimle birlikte ortaya çıkan standart olmayan iş düzenlemelerine rağmen çalışma rolünde anlam ve

kimlik duygusu oluşturma zorunluluğu gibi problemlerin öncelikli olduğu belirtilmektedir. Bunların yanı sıra geleneksel iş ilişkilerinin giderek azalmasına rağmen temel insan ihtiyaçlarını karşılayabilen güvenli bir çalışmaya odaklanması gerektiği diğer bir problem olarak dile getirilmektedir. Sonuç olarak bütün bu açıklamalar bir arada değerlendirildiğinde kariyer müdahalelerinin dijital devrimin gerekliliklerini karşılamaya odaklanması gerektiğini göstermektedir. Bu nedenle aşağıda dördüncü sanayi devriminin kariyer psikolojik danışmanlığı açısından kuramsal ve uygulama eğilimleri üzerinde durulacaktır

Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Açısından Kuramsal ve Uygulama Eğilimleri

Mesleki olgunluğu geliştirme, kariyer kararsızlığını ortadan kaldırma ya da kariyer planlama becerisi geliştirme gibi etkili kariyer müdahaleleri alan bireylerin genel olarak kariyer gelişim görevlerini daha rahat ve daha etkili bir şekilde müzakere edebilecekleri belirtilmektedir (Savickas, 2019). Örneğin, değişen çalışma koşulları nedeniyle geleceği ile ilgili endişelenen ve yeniden bir kariyer planlamasına ihtiyaç duyan bir çalışan kariyer planlama ile ilgili alabileceği bir kariyer müdahalesiyle belki de yeni ve gelecek vaat eden bir eğitim fırsatı yakalayabilir ve değişen iş piyasasının taleplerine hazırlanmasına yardım edilebilir. Kariyer karar verme öz yetkinliği gibi bir kariyer gelişim müdahalesi alan bir lise öğrencisi, zorluklarla karşılaştığında sonuna kadar mücadele etmesine yardım edecek bir geleceğe daha fazla odaklanabilir. Benzer kariyer gelişim müdahaleleri ile bireylerin okuldan okula, okuldan işe ve işten işe geçişleriyle başa çıkmalarına yardım edilebilir. Bu anlamda Kepir Savoly'nin (2027) yapmış olduğu bir araştırmada okuldan işe geçiş becerilerini geliştirme programının kariyer uyumu ve iyimserliğine etkisi incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar programın etkili olduğunu ve üç aylık süre içerisinde de etkisinin devam ettiğini göstermektedir. Dolayısıyla bu tür kariyer müdahalelerinin artarak devam etmesi bireylerin çalışma dünyasına uyumuna yardım edebilir. Aynı zamanda yerinde, zamanında ve etkili bir şekilde yapılan kariyer müdahaleleri gelecekte ortaya çıkması muhtemel bir dizi sorunu çözmek için harcanacak emek, zaman ve ekonomi açısından daha az maliyetli olacaktır. Bu nedenle bireylerin kariyer gelişimlerini desteklemek için kaynak ayıran ve günün gerektirdiği kariyer müdahalelerine yatırım yapan ülkelerin vatandaşları değişen iş dünyasına tepki göstermede iyi bir yer edinebilirler (Whiston ve Blustein, 2019).

Aşağıda dijital devrimin getirdikleriyle kariyer psikolojik danışmanlarının neler yapabileceğine ilişkin farkındalıklarını artırmak adına bir takım eğilimlerden söz edilmiş ve birkaç öneride bulunulmuştur. Bir başka ifadeyle dijital devrimle birlikte kariyer psikolojik danışmanlığında son yıllarda kuramsal bakış açılarındaki yeniliklerden, dijital gelişmelerden ve bu yüzyılda kazanılması gereken yeni becerilen varlığına yönelik bilgiler sunulmuş ve bazı önerilen verilmiştir. Ancak bireylerin kariyer gelişimlerini desteklemenin sadece psikolojik danışmanların sorumluluğunda olmadığı aynı zamanda toplumsal bir yaklaşım ve anlayış sorunu olduğu ve top yekûn bir politika üretilmesi gerektiğinin unutulmaması gerekir.

Kuramsal Yönelimler

Günümüzde ve gelecek yıllarda iş dünyasında ortaya çıkan ya da çıkacak olan köklü değişimler göz önüne alındığında bireylerin kariyer gelişimini desteklemede kuramsal yaklaşımları her zaman referans kabul etmek son derece önemlidir. Ancak daha önce de belirtildiği üzere geleneksel yaklaşımların mevcut gelişmeleri ve değişimleri karşılamada yetersiz kalabileceği (Barley, 2017; Savickas, 2019; Savickas vd., 2009) dikkate alındığında bazı yaklaşımlar diğerlerine göre daha fazla öne çıkmaktadır. Bununla birlikte kariyer psikolojik danışma kuramlarının psikolojik danışmanlara, danışmanların ilgileri, yetenekleri, becerileri, değerleri ve diğer özellikleri doğrultusunda insanların iş dünyasındaki temel değişikliklerle başa

çıkmalarını sağlayan “en iyi uygulamaları” oluşturmak için kuramsal bir temel sağladığının unutulmaması gerekmektedir (Maree, 2015). Bu nedenle aşağıda bazı yeni kuramsal yaklaşımlardan söz edilecektir.

Son zamanlarda alanyazında hatırı sayılır bir şekilde sıklıkla araştırma yapılan yaklaşımlardan birisi olan çalışma psikolojisi kuramı (Psychology of Working Theory-PWT; Blustein, 2006; 2011; Duffy vd., 2016) bireylerin kariyer gelişimlerini desteklemede iş ortamında sosyal ilişkilerin zenginleştirilmesi gerektiği, amaç duygusu ve yeterlik duygusu kazandırılması gerektiği üzerinde durmaktadır. Bu kazanımların dijital devrimin getirdiği bir takım problemlerin üstesinden gelmede yardımcı olacağı savunulmaktadır. Kuramda insanların özellikle de yoksul kesimlerden gelenlerin ve işçi sınıfı geçmişine sahip bireylerin kariyer kararlarını ve çalışma deneyimlerini anlamada sosyo-kültürel faktörlerin ele alınması gerektiği vurgulanmaktadır (Duffy vd., 2016). Aynı zamanda hem çalışma dünyasına atılacak bireyler için hem de çalışma dünyasında yer alan bireyler için çalışmanın ayakta kalma (yaşamı devam ettirme), öz belirleme (self determination) ve sosyal ilişki kaynağı olduğu üzerinde durmaktadır (Blustein, 2006). Bu kaynakların karşılanmasının bireylerin anlamlı ve tatmin edici bir çalışma yaşamına erişmede ve sürdürmede teşvik edici olduğu belirtilmektedir (Blustein, 2019). Her ne kadar çalışma psikolojisi kuramının çalışan bireylere odaklandığı ve çalışma dünyasına henüz atılmamış bireylerin akademik ve kariyer gelişimlerini anlamada yetersiz kaldığı (Garriott vd., 2020) yönünde eleştiriler olsa da psikolojik danışmanlar özellikle bireysel uygulamalarda her iki gruptaki bireylerin çalışmayı nasıl kavramsallaştırdıklarını belirleyebilirler. Bu kuramı temel alan uygulamaların odağında bireyin çalışmayı nasıl anladığı ve çalışmadan ne beklediğine yer verilmesi ve dijital devrimin çalışma dünyasında ortaya çıkardığı belirsizlikle nasıl başa çıkılacağına ilişkin beceriler kazandırılması hem kariyer kararını vermeyi kolaylaştırabilir hem de çalışma ortamında yaşamını daha anlamlı hale getirebilir. Niles, Amundson ve Neault (2011) tarafından geliştirilen umut odaklı kariyer gelişim modeli dijital devrimin ortaya çıkardığı belirsizlikle başa çıkmaya yardım edebilir. Nitekim bu konuda yapılan bazı araştırmalar (Örn., Amundson, Goddard, Niles ve Yoon, 2017; Amundson, Goddard, Yoon ve Niles, 2018) çevrim içi kariyer müdahalelerin işsiz bireylerin çalışma dünyasının belirsizlikleriyle başa çıkmalarına yardım ettiğini kanıtlamaktadır.

Kariyer yapılandırma kuramı çerçevesinde yaşam tasarımı perspektifi (Savickas, 2013; Savickas vd., 2009) hem çalışma yaşamına atılmamış bireyler hem de çalışan bireylerin kariyer gelişimini desteklemede yararlı gözükmektedir. Post modern bir kuram olarak değerlendirilen kariyer yapılandırma kuramında ele alınan yaşam tasarımı müdahale modeli (Guichard, 2015; Savickas vd., 2009) bireylerin özelliklerini (traits) ya da mevcut durumlarını (states) belirlemek yerine bağlama; reçete tarzı öneriler sunmak yerine sürece; doğrusal nedensellik yerine doğrusal olmayan dinamiklere; bilimsel gerçeklerden daha çok bireyin öyküsel anlatımlarına ve tanımlamak ya da betimlemek yerine modellemeye odaklanmayı savunmaktadır. Dolayısıyla yaklaşım, dijital devrimin getirdiği değişikliklere uyum sağlamak ve zorluklarla başa çıkmak için danışanların kariyer yaşamlarını yeniden yapılandırmada psikolojik danışmanlar için uygulanabilecek bir yaklaşım olarak önerilebilir. Psikolojik danışmanlar öncelikle danışanların nasıl bir benlik geliştirdikleri ve kariyerlerini nasıl yapılandırdıkları konusundaki algılarını fark etmelerine yardım etmeleri gerekir. Bu konuda kariyer yapılandırma görüşmesi (KYG; Savickas, 2019) işlevsel bir uygulama olarak görünmektedir. Görüşmede danışanın (1) rol modeli, (2) izlediği favori televizyon programı, okuduğu dergi ya da takip ettiği web sitesi, (3) kitap, film ya da çizgi romandan elde edilen favori hikayesi, (4), en çok tuttuğu ya da kendisine ilham veren favori sözü ve (5) danışanın geçmiş yaşamını hatırlamasına yardım eden ilk anıları belirlenerek danışanın temalarında bütünlük olup

olmadığını belirleyebilir. Daha sonra psikolojik danışman ve danışan birlikte bu yapıları analiz ederek bireyin kariyer seçimine yardımcı olabilir.

Bir diğer yaklaşım ise kariyer yönetimde bütüncül bir yaşam perspektifini vurgulayan protean (çok yönlü) kariyer modelidir (Briscoe, Hall ve DeMuth, 2006; DiRenzo, Greenhaus ve Weer, 2015). Yaklaşım bireylerin kariyer gelişimlerinde öz yönetimli ve kariyer kararlarında değerlerini temel alarak karar vermelerini desteklemektedir (Sharf, 2017). Özellikle dijital devrimin getirdiği zorluklardan biri bireylerin sık sık iş değiştirmek zorunda olmalarıdır. Bu bağlamda yaklaşım kişinin kendi kariyerini idare etmede öz yönetimli olmayı desteklediği ve kariyer kararlarında değerleri dikkate almayı öne çıkardığı için kariyer psikolojik danışmanlarının değerlendirmesi gereken yaklaşımlardan biri olarak söylenebilir.

Üzerinde en çok araştırma yapılan kuramlardan birisi olan sosyal bilişsel kariyer kuramı (Lent ve Brown, 2013; Lent, Brown ve Hackett, 1994) dijital devrimin gerekliliklerine cevap vermede kullanılacak kuramlar arasında sayılabilir. Kuram farklı kariyer dönemlerindeki bireylerin örneğin ergenlik dönemindeki bireylerin işe hazırlık ve istihdam edilebilirlik becerilerinin geliştirilmesi gibi kariyer gelişiminde önemli kariyer davranışlarına genel bir bakış sunmaktadır (Hirschi, 2018). Kuram yeni davranış, tutum ve yetkinlikler kazandırarak bireyin içinde bulunduğumuz mevcut ekonomik koşullarla ve iş dünyası değişiklikleriyle başa çıkmasına yardım etmeyi hedeflemektedir.

Bir diğer kuramsal öneri ise anlamlı çalışma kavramına odaklanmak olabilir. Hirschi'nin (2018) kariyer psikolojik danışmanlığı müdahalelerinin çalışma rolünde anlam ve kimlik duygusu oluşturmaya odaklanması gerektiği yönündeki görüşlerini destekler nitelikte artık günümüzde çalışmanın anlamından ziyade anlamlı çalışma üzerinde daha fazla durulması gerektiği belirtilmektedir (Lysova, Allan, Dik, Duffy ve Steger, 2019). Çalışmanın anlamı, insanların çalışmayı nasıl algılandıklarına ilişkin deneyimleri olup olumlu, olumsuz veya nötr bir değere sahip olabileceği yönündeki bir değerlendirmeyi içermektedir (Lepisto ve Pratt, 2017). Buna karşılık anlamlı çalışma ise birey için özellikle anlamlı ve daha olumlu anlam ifade eden deneyimler anlamına gelmekte olup (Rosso, Dekas ve Wrzesniewski, 2010) kişisel olarak önemlidir ve olumlu bir değere sahiptir. Bu anlamda değerlendirildiğinde geldiğimiz dördüncü sanayi devriminde çalışma dünyasında insanların daha yetenekli, becerikli ve daha esnek olmalarına katkıda bulunurken aynı zamanda kişisel olarak olumlu bir değere sahip olabilecek anlamlı bir çalışma dünyasının oluşturulmasına da katkı sağlamak gerekmektedir. Nitekim Savickas ve arkadaşları (2009) danışanların ve onlara anlamlı bir çalışma dünyası oluşturmalarına yardım edecek olan psikolojik danışmanların çok fazla belirsizlik ve daha az seçeneğin bulunduğu bir dünyada seçime odaklanmak yerine devam etmekte olan yaşamın yapılandırılmasında tasarlanmış ve kasıtlı süreçlerle anlam üretmeye odaklanılması gerektiğini belirtmektedirler. Bütün bunlar bir arada değerlendirildiğinde kariyer psikolojik danışmanları bireylerin yaşamlarında anlamlı çalışmaya odaklanabilirler.

Sonuç olarak gerek çalışma dünyasına atılacak bireyler gerekse çalışan birçok insan için dijital devrimin en önemli kariyer gelişim görevlerinden birisinin sürekli değişen teknolojiye sürekli olarak uyum sağlamak ve bu teknolojiyle birlikte çalışmayı öğrenmek olduğu belirtilmektedir. Her ne kadar kariyerle ilgili deneyimlerin ve becerilerin kazandırılması Super'ın (1980) gelişim dönemlerinden araştırma evresinin önemli bir gelişim görevi olarak değerlendirilse de ortaya çıkan değişiklikler her kariyer ve yaşam döneminde bireylerin bilgi ve becerilerini geliştirmek zorunda oldukları gerçeğini ortaya koymaktadır (Hirschi, 2018). Bu nedenle kariyer psikolojik danışmanlarının danışanların içinde buldukları bağlamı da dikkate alarak birçok yöntem, yaklaşım ya da modeli bir arada kullanabilmeleri gerekmektedir.

Dijital Uygulamalar

Teknoloji işgücünü manipüle etmeye devam ettikçe ve çalışma yaşamında hızlı değişimler sürdükçe kariyer psikolojik danışmanların bireyin kariyer gelişiminde ortaya çıkan değişikliklerle neler yapabileceği önemli bir sorudur. Kariyer psikolojik danışmanları için dijital devrimin getirdiği belki de en fazla düşünülmesi gereken sorunun bu olduğu söylenebilir. Teknoloji destekli uygulamalar sadece bugüne özgü olmayıp dördüncü sanayi devrimi öncesinde de bu uygulamaların var olduğunun gözden kaçırılmaması gerekir (Goss ve Anthony, 2003). Bir başka ifadeyle hem psikolojik danışma hem de kariyer psikolojik danışma uygulamaları 1960'lardan beri teknolojiden yararlanarak danışanların ihtiyaçlarını karşılamaktaydı. Telefonla, görüntülü görüşmeler yoluyla ya da sanal sohbet odalarında buluşarak kariyer psikolojik danışma yardımı götürülmesi yeni değildir (Goss ve Anthony, 2003; Weinberg ve Rolnick, 2020). Ancak geldiğimiz noktada artık dördüncü sanayi devriminin gereği olarak farklı bir evreye ilerlemesi gerektiği düşünülmektedir. Bu nedenle teknolojinin en son eğilimlerini anlamak, kariyer psikolojik danışması için önemli bir faktör olabilir ve psikolojik danışmanların danışanların yeteneklerini en iyi şekilde kullanmalarına yardımcı olabilir (Stone, 2017).

Amerika'da O*NET (<https://www.onetonline.org/>), CareerShift (<https://www.careershift.com/>) ve CareerKey (<https://www.careerkey.org/>) gibi sıklıkla kullanılan web siteleri kariyer rehberliği yardımı sunan siteler olarak örnek verilebilir. Bu konuda batı toplumlarında uygulama örnekleri uzun zamandır kullanılmaktadır. Örneğin kariyer bilgi sistemi (Career Information System-CIS; <https://portal.cis.intocareers.org>), etkileşimli rehberlik ve bilgi sistemi (System of Interactive Guidance and Information-SIGI/SIGI PLUS), Computer-assisted career guidance systems (CACGs) gibi sistemler uzun zamandır kullanılmaktadır. Web uygulamaları ve diğer bilgisayar destekli sistemler bireylerin meslekler hakkında araştırma yapmalarına ve açık pozisyonları bulmalarına olanak tanımaktadır. Türkiye'de ise şu anda sözü edilen siteler gibi kapsamlı bilgilerin yer aldığı web sitelerinin yetersiz olduğu söylenebilir. İŞKUR (<https://www.iskur.gov.tr>) daha önceki yıllarda kapsamlı meslek dosyaları hazırlamış ve bir dönem bütün kullanıcıların kullanımına sunmuş olsa da bugün meslek dosyalarına erişilememektedir. Bununla birlikte kapsamlı olmasa da son zamanlarda 250 meslekle ilgili "mesleki bilgi kitapçığı" yayınlamıştır (<https://www.iskur.gov.tr>). Bu nedenle meslekle ilgili mesleğin tanımı, çalışanların özellikleri, çalışma ortamı, çalışma şartları, ücretler ve başka bilgileri içeren kapsamlı web sitelerine ihtiyaç kaçınılmazdır. Ayrıca kariyer psikolojik danışmanlığında teknolojinin gelişmesiyle danışanlara test uygulama ve değerlendirme de evrimleşmiştir. Danışanların ilgilerini ve kariyer gelişimiyle ilişkili diğer değişkenleri değerlendirmeye yardım etmek için yasal izinleri ve kullanım hakları alınmak koşuluyla ücretli ya da ücretsiz olarak bazı değerlendirme araçları online kullanıma açılarak bireyin kariyer planlamasına yardım edilebilir.

Yurt dışındaki uygulamaların dışında BİLDEMER (Kuzgun ve Sözüalan, 1999), BİLDEMER-O (Kuzgun, Bozgeyikli ve Timur, 2018) ve MEB tarafından oluşturulan ulusal mesleki bilgi sistemi (MBS, <http://mbs.meb.gov.tr/>) Türkiye için atılmış önemli adımlar olarak değerlendirilebilir. Lise öğrencileri için geliştirilen BİLDEMER, öğrencilerin üniversite alan seçimlerine yardımcı olmayı amaçlamıştır. Ancak yükseköğretime geçiş sisteminde yapılan değişiklikler ve ortaöğretimde alan/ders seçimi ile ilgili değişiklikler BİLDEMER'in kullanımını işlevsiz kılmış ve daha sonra kullanımdan kaldırılmıştır (Bacanlı, Hamamcı ve Doğan, 2013; Kaya 2011). BİLDEMER-O 8. Sınıf öğrencilerinin üst öğretim kurumlarını seçebilmelerine yardımcı olmak amacıyla geliştirilmiş bilgisayar destekli mesleki rehberlik sistemidir. Sistem öğrencilerin lise türünü seçmenin yanı sıra yetenek, ilgi ve başarı algıları belirlenerek kendilerine

uygun meslek alanlarını görebilmelerine imkan tanımaktadır (Bacanlı vd., 2013; Kuzgun vd., 2018). Mesleki Bilgi Sistemi (MBS; <http://mbs.meb.gov.tr>) ise Milli Eğitim Bakanlığı tarafından geliştirilen bir mesleki rehberlik sistemidir. Sistemden ortaokul, lise, üniversite öğrencilerinin yanı sıra yetişkin bireyler de yararlanabilmektedir. Sistem sayesinde bireyin ilgi, yetenek ve mesleki değerleri ölçülmekte, sonuçlara dayalı olarak meslekler önerilmekte ve bireylerin meslekler hakkında ayrıntılı bilgilere ulaşmaları sağlanmaktadır (Bacanlı vd., 2013; Kuzgun vd., 2018). Hem BİLDEMER-O hem de MBS halen kullanılmaktadır. Ancak bu iki sistemin ne düzeyde kullanıldığı, iyi işleyip işlemediği, etkili olup olmadığı ve dördüncü sanayi devrimi ile birlikte ortaya çıkan yeni mesleklerle ne derece uyumlu hale getirilip güncellendiği yönünde alanyazında herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle sözü edilen noktalarda araştırmalara ihtiyaç olduğu ve bu sistemlerin güncellenmesi gerektiği söylenebilir.

Sözü edilen bu üç sistemin dışında Bacanlı vd. (2013) ortaokul ve lise öğrencileri için online kariyer karar verme sistemi (OKKVS) geliştirmişler ve sistemin etkililiğini incelemişlerdir. OKKVS'nin temel amacı ortaokul ve lise öğrencilerinin ders ve meslek seçimlerinde karşılaştıkları kariyer karar verme güçlükleriyle başa çıkmalarına yardımcı olmaktır. Genel olarak *hazırlık ve farkındalık, araştırma ve seçim* olmak üzere üç aşamaya ve iki temel modülden oluşan sistem öğrencilerin hem kariyer karar verme güçlüklerini anlamalarına hem de doğru ve isabetli alan/meslek seçimi yapmalarına olanak sağlamaktadır. Geliştirilen sistem deneysel olarak test edilmiş ve sistemin çalışabilir ve işlevsel olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Ayrıntı için bk. Bacanlı vd., 2013). Doğan (2011) ise ağ bağlantılı bir sınıf rehberliği uygulaması gerçekleştirmiş ve bu uygulamanın ortaokul 8. Sınıf öğrencilerinin kariyer gelişimine etkisini incelemiştir. Ağ bağlantılı sınıf rehberliği üç aşamadan oluşmaktadır. İlk aşama bireyin özelliklerinin ve gelişim görevlerinin neler olduğunun yanı sıra seçeneklerin ve seçeneklerle ilgili bilgilerin araştırılmasının sağlandığı aşamadır. İkinci aşamada BİLDEMER-O uygulanmıştır. Son aşamada ise öğrencilerin eğitsel seçenekler ile meslek alanları/meslekleri ilişkilendirmeleri beklenmektedir. Genel hatlarıyla üç aşamada oluşturulan ağ bağlantılı sınıf rehberliği uygulaması aynı zamanda deneysel olarak test edilmiş ve uygulamanın etkili olduğu sonucuna varılmıştır. Her iki online rehberlik sistemi (Bacanlı vd., 2013; Doğan, 2011) dijital uygulamalar olarak alanyazına önemli katkılar sağlamaktadır. Her ne kadar alanyazına ve kariyer psikolojik danışma uygulamalarına farklı bir bakış açısı getirmeleri ve alana katkı sağlamalarına rağmen her iki sistemin aktif bir şekilde online olarak uygulandığına ilişkin bir bulguya rastlanmamıştır. Bu nedenle hem bu sistemlerin aktif hale getirilmesinin hem de benzer yeni sistemlerin geliştirilmesinin yararlı olacağı söylenebilir.

Bunların yanı sıra dijital devrimde birçok kariyer desteği, video veya sanal gerçeklik aracılığıyla toplanan kariyer bilgileriyle birlikte çevrimiçi kendini değerlendirme veya video tabanlı çevrimiçi kariyer danışmanlığı şeklinde sunulabilir (Stone, 2017). Amaca uygun, otomatik hale getirilmiş görüşme soruları hazırlanabilir ve sonunda bir kişinin kariyer gelişimi ile uyumlu bir değerlendirme yapılabilir. Son derece gelişmiş bir bilgisayar programı ya da web tabanlı uygulamalar, kullanıcıların (danışanların) mesleki ilgi, iş değerleri, yetenekleri ve eğitim ve bireyin kariyer seçimleriyle ilişkili diğer değişkenleri dikkate alıp bütün bu verilerin uyumlu olup olmadığını test edebilirse danışanla en ilişkili meslekler ya da meslek alanları oluşturulabilir. Örneğin web tabanlı uygulamalardan birinde (<http://kivunim.huji.ac.il/cddq/>) bireylerin kendi özelliklerine uygun seçmek istedikleri meslekleri listelemeleri istenmektedir. Sonraki aşamada kendi özellikleri ile mesleklerin özelliklerini dikkate alarak en az uyumlu mesleği aşamalı bir şekilde elemeleri istenmektedir. Sistem en sonunda bireye en uygun mesleğin eşleştirilmesini sağlamaya çalışmaktadır.

Benzer şekilde bilgisayar destekli yazılımlar geliştirilerek, web tabanlı içerikler oluşturularak ya da mobil uygulamalar hazırlayarak bireylerin karar vermelerine yardımcı olunabilir.

Bireylerin kariyer gelişimlerini desteklemede sanal gerçeklik uygulamaları bir diğer seçenek olarak karşımıza çıkmaktadır. Yurt dışında sanal gerçekliği kullanarak bireylerin kariyer gelişimlerini destekleyen uygulamalar söz konusudur. Örneğin sanal gerçeklik yoluyla bireylerin kariyer ilgi alanlarını kontrol ederek neleri yapıp yapamayacaklarını test edebilecekleri uygulamalar/yazılımlar geliştirilmektedir (<https://careerlabsvr.com/>; <https://epcjobs.ca/>; <http://www.umich.edu/~vrl>). Kaynak teknisyeni, ağır ekipman operatörü, robotik teknisyeni, elektrikçi, barmenlik, yiyecek hazırlama, ofis çalışanı, otomobil tamircisi, makine operatörü, su tesisatçısı, saç metal işçisi, CNC operatörü, çelik ve kaynak üretim çalışanı, ısıtma-soğutma-klima teknisyeni ve satış elemanı (tezgahtarlık) gibi iş ve mesleklere ilişkin sanal gerçeklik yazılımları mevcuttur. Bu yazılımların amacı gerçekçi ve sürükleyici bir ortamda bireylerin yaparak öğrenmelerine, iş başında öğrenmeyle ilgili korku ve endişelerin üstesinden gelmelerine, anlamlı işler bulmalarına ve geleceklere hazırlanmalarına olanak sağlamak olarak belirtilmektedir (Giroux, 2019). Oluşturulan sanal gerçeklik ortamları bireylerin kariyer kararını vermelerini kolaylaştırabilir. Bu tür uygulamalarla kişinin ilgilerinin işyerinin gerçeklerine ne derece uyup uymadığına ve ilgi gösterdiği meslekleri/işleri yapıp yapamayacağına karar vermesine, işyerinin gerçeklerine ne derece uygun olduğunu anlamasına ve bu kararını devam ettirip ettirmeyeceğine karar vermesine yardım edilebilir. Sanal gerçeklik yoluyla meslekten ya da işten ne bekleyeceğini bilmek, karar verme aşamasındaki bir kişiye, kendisine uygun bir kariyer seçimi yapabilmesi için gerekli bilgileri sağlayabilir.

Dijital devrimin en önemli buluşlarından birisinin zenginleştirilmiş ya da artırılmış gerçeklik (augmented reality) olduğu söylenebilir (Furht, 2011). Bu anlamda değerlendirildiğinde iş arayan danışanlar artırılmış gerçeklik ortamlarında sanal iş görüşmeleriyle görüşme becerilerini test edebilirler. Hatta becerilerini fark edebilmeleri için farklı meslekleri deneyebilecekleri ortamlar oluşturulabilir. Kariyer psikolojik danışma oturumlarının, danışanın ve danışmanın birbirlerinin hologramlarını görmelerine izin veren gözlükler giydiği artırılmış bir gerçeklik seansı haline gelmesini mümkün kılan uygulamalara dönüşebilmesi danışanların psikolojik danışmanlara erişimini kolaylaştırabilir (Stone, 2017). Benzer şekilde artırılmış gerçeklik yoluyla oluşturulacak bir danışma ortamında örneğin hukuk fakültesine gitmek isteyen bir danışan son kariyer kararını vermeden önce artırılmış gerçeklik yoluyla bir duruşmaya katılsa, duruşmanın nasıl ilerlediğini deneyimlese ve belki de kendini oradaki hakim/savcının yerine koyarak rol oynasa daha isabetli ve gerçekçi bir karar vermesine yardım edilebilir. Ancak sanal gerçeklik ya da artırılmış gerçeklik gibi uygulamaları hayata geçirmenin kariyer psikolojik danışmanlarının tek başına üstesinden gelebilecekleri uygulamalar olmadığını akılda tutmak yararlı olabilir. Bir başka ifadeyle sanal gerçeklik ve artırılmış gerçeklik ile ilgili uygulamaların okul ortamında ya da diğer başka ortamlarda çalışan psikolojik danışmanlar tarafından geliştirilmesi pratikte çok uygulanabilir gözükmemektedir. Dolayısıyla bu teknolojilerin disiplinler arası bir anlayışla geliştirilmesinin, psikolojik danışmanların kullanımına sunulmasının ve aynı zamanda psikolojik danışmanların da yeni teknolojilere uyum sağlamasının yararlı ve pratikte daha uygulanabilir olduğu söylenebilir. Bu tür uygulamaların kariyer psikolojik danışmanlığına entegre edilmesi hazır teknolojilerden yararlanmayı ve farklı disiplinlerin bir araya gelerek oluşturulması gerektiğini akla getirmektedir.

Sonuç olarak ülke olarak bilgisayar destekli mesleki rehberlik sistemlerinin aktif hale getirilmesi ve kapsamlı yeni sistemlerin geliştirilmesinin yanı sıra aynı zamanda dijital devrimin getirdiği yenilikler için yukarıda sözü edilen sanal ve artırılmış gerçeklik uygulamaları gibi uygulamaların kariyer psikolojik

danışma uygulamalarında yer verilmesi kariyer karar verme sürecinde yer alan bireylerin doğru ve isabetli seçimler yapmasına katkıda bulunabilir. Ancak daha önce de söz edildiği gibi dijital devrimin yeniliklerini kariyer psikolojik danışmanlığına taşımanın sadece kariyer psikolojik danışmanlarının bir sorumluluğu olmadığı ve bunun bir “ülke politikası” haline getirilmesi gerektiği söylenebilir.

Beceriler Geliştirme

Önceki yüzyıl düşünüldüğünde insanların çalışmaya katılma ya da istihdam edilebilirlikleri daha çok temel/teknik becerilere ve fiziksel yeterliklere dayalı iken teknolojik gelişmelerle birlikte 21. Yüzyılda bu becerilerin yanı sıra bireylerin yeni bir takım becerilere sahip olmalarını gerektirmektedir. Günümüzün küreselleşmiş ve dijital dünyasında istihdamda kalmak, bireysel esneklik ve kariyer uyumluluğunu kazanarak ve proaktif kariyer öz yönetimini geliştirerek sürekli uzmanlaşmayı ve gelişen teknolojilerin kullanımını gerektirmektedir (Lent, 2018). Bir başka ifadeyle çalışan insanların ya da çalışma dünyasına atılacak bireylerin çalışma dünyasına uyum sağlayacak beceriler edinmeleri gerekmektedir. Bu anlamda değerlendirildiğinde Maree (2015) 21. yüzyılda bir bireyin çalışma dünyasında ayakta kalmasının sağlam kararlar verme, eleştirel düşünme, zorluklarla yaratıcı bir şekilde başa çıkma ve en önemlisi esnekliği öğrenme becerilerine bağlı olduğunu belirtmektedir.

Çalışanların çalışma dünyasında ayakta kalmasını sağlayan beceriler temel (hard skills) ve transfer edilebilir (soft skills) beceriler olmak üzere iki şekilde sınıflandırılmaktadır (Jayaprakash, 2009; Laker ve Powell, 2011). Temel beceriler bir bireyin işi başarıyla yapması için gereken işe özgü beceriler olup eğitim ve öğretim yoluyla edinilen becerilerdir. Buna karşılık transfer edilebilir beceriler ise teknik yetenek veya bilgiden ziyade bir kişinin diğer insanlarla ilişkilerini karakterize eden karakter özellikleri, tutum ve davranışlar olup temel becerilerin bir tamamlayıcısı olarak düşünülmektedir (Robles, 2012). Dijital devrimin ön plana çıkardığı ve işverenlerin işe alacakları kişilerde aradıkları becerilerin daha çok transfer edilebilir beceriler olduğu belirtilmektedir (Nealy, 2005). Transfer edilebilir beceriler kişinin işi ne olursa olsun hemen hemen bütün işlerde kullanılabilecek beceriler olduğundan işverenler işe alacakları kişilerde bu becerileri aramaktadırlar. Bu becerilere sahip kişilerin diğerlerine göre işyerinde daha uyumlu oldukları belirtilmektedir. İş yaşamında çalışanların sergilemesi beklenen transfer edilebilir becerilere takım çalışması, yaratıcılık, problem çözme, işbirliği, kişilerarası ilişki, esneklik, zaman yönetimi, liderlik, uyumluluk gibi beceriler örnek olarak verilebilir. Bu beceriler kişinin bir lider, işleri kolaylaştırıcı, arabulucu ve müzakereci olarak güçlü yönlerini belirleyen soyut, teknik olmayan ve kişiliğe özgü becerilerdir (James ve James, 2004). Bugün artık bireylerden bir takım transfer edilebilir becerilere sahip olmaları beklenmektedir. İnsan kaynakları uzmanları temel becerilerin bir iş görüşmesine katılmayı güvence altına alabileceği konusunda hemfikir olmalarına rağmen artık içinde bulunulan yüzyılda bir işe girilmedi ve işi sürdürmede temel belirleyicinin transfer edilebilir becerilere sahip olmak olduğunu belirtmektedirler (Pieterse ve Van Eekelen, 2016). Bu anlamda günümüzde işverenlerin güvenilir, becerikli, etik, kendi kendini yöneten, etkili iletişim kuran, çalışmaya ve öğrenmeye istekli ve olumlu tavır sergileyen kişileri işe alma, elde tutma ve terfi ettirmek istedikleri vurgulanmaktadır (Wats ve Wats, 2009). Günümüzde temel becerilerin bireyleri istihdamda tutmak için yeterli olmadığı belirtilmektedir (James ve James, 2004).

İşverenler, yöneticiler ya da insan kaynakları uzmanlarının işe alım sürecinde adaylarda ne gibi özellikler aradıkları ve hangi özelliklere sahip adayları işe aldıklarına ilişkin yapılan araştırmalarda transfer edilebilir becerilerin ön plana çıktığı görülmektedir. Örneğin Robles (2012) yöneticilerin iş yerinde gerekli

olan 10 transfer edilebilir beceriye ilişkin algılarını belirlemiştir. Araştırma sonucuna göre yöneticilerin işyerinde önem atfettikleri ilk üç becerinin sırasıyla dürüstlük (%93), iletişim (%91) ve kibarlık-nezaket (%84) olduğu belirtilmiştir. Geri kalan diğer becerilerin (sorumluluk, kişilerarası ilişkiler, pozitif tutum, profesyonellik, esneklik, ekip çalışması ve iş etiği) yüzdeleri ise %37 ile %72 arasında değişmekte olduğu bulunmuştur. Andrews ve Higson (2008) mezun istihdam edilebilirliğinde temel ve transfer edilebilir becerileri mezun ve işveren perspektifinden analiz etmişlerdir. Araştırmada hem mezunların hem de işverenlerin istihdam edilebilirlikte önemli gördükleri konuları belirtmeleri istenmiştir. Görüşler, *işe ilişkin sorunlar (temel becerilere sahip olma)*, *kişilerarası yetkinlikler (transfer edilebilir beceriler)* ve *iş temelli öğrenme* olmak üzere üç tema altında toplanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre transfer edilebilir beceriler temasında mezunların çoğu yazılı anlatım/iletişim, sunum yapma ve ekip çalışmasına vurgu yapmışlar ve üniversite eğitimi sırasında temel becerilerin kazandırılmasının yanı sıra bu becerilerin geliştirilmesinin istihdam edilebilirlikte önemli olduğunu belirtmişlerdir. İşverenler açısından değerlendirildiğinde ise istihdam edecekleri bireylerde rapor yazmak (yazılı iletişim), sunum yapmada iyi olma, ekip çalışmasına yatkın olma, ekibin bir parçası olma, yenilikçi olma ve fikir üretebilecek becerilere sahip olma gibi becerileri aradıkları belirtilmiştir.

Dünya Ekonomik Forumu'nun 2018 yılında yayınladığı işin geleceği raporuna göre teknolojinin mevcut birçok işin görünüşünü değiştirdiği ve farklı yetkinliklerin gerekli olduğu belirtilmektedir (WEF, 2018). Aynı zamanda "büyüyen beceri istikrarsızlığı" ile karşı karşıya kalacağımız vurgulanmaktadır. Önümüzdeki yıllarda, tüm çalışanların yarısından fazlasının kayda değer bir şekilde becerileri geliştirmeleri gerekeceği aksi halde işlerini kaybedebilecekleri tahmin edilmektedir. Benzer bir durum DEF'in 21-24 Ocak 2020 tarihinde yapılan toplantısında da dile getirilmiştir. Çalışma dünyasına atılacak ya da çalışma dünyasında varlıklarını devam ettirecek insanların artık gelinen noktada temel becerilere ek olarak farklı beceriler edinerek istihdamlarını sürdürebilecekleri vurgulanmıştır. Bu anlamda LinkedIn sosyal medya sitesinin yaptığı araştırma önemli ipuçları vermektedir. LinkedIn, kendi platformu üzerinden kullanıcılarına 2019 yılında çalışma dünyasında çalışanlardan beklenen ve şirketlerin en çok ihtiyaç duyduğu becerilerin neler olabileceğini araştırmıştır (Petroni, 2019). Araştırma sonucunda transfer edilebilir becerilerle ilgili olarak ilk sırada yaratıcılık yer alırken onu sırasıyla ikna, işbirliği, uyumluluk ve zaman yönetimi becerileri izlemektedir. Aynı araştırmada temel beceriler için sırasıyla bulut bilişim, yapay zeka, analitik akıl yürütme, insan yönetimi ve kullanıcı deneyimli tasarım becerileri ilk beş sırada yer almaktadır.

Ulusal Üniversiteler ve İşverenler Birliği'nde yayınlanan (NACE; National Association of Colleges and Employers; <https://www.nacweb.org/>) bir diğer çalışmada (Gray ve Koncz, 2017) işverenlerin işe almayı düşündükleri bireylerin öz geçmişlerinde aradıkları becerilerin neler olduğu sorulmuştur. Araştırma sonucunda en önemli beceriler arasında problem çözme ve ekip çalışması becerilerinin ilk iki sırada yer aldığı görülmektedir. İşverenlerin %83'ü kendilerine başvuracak bireylerden bu iki beceriye sahip olmalarını beklemektedirler. Bu becerileri yazılı iletişim becerileri (%80), liderlik (%73) ve güçlü bir çalışma etiğine (%68) sahip olma gibi beceriler izlemektedir. Benzer şekilde Pearson Company'nin (2020) (<http://tr.pearson.com>) 21. Yüzyıl öğretmen eğitimi kapsamında yürüttüğü eğitim çalışmasında önümüzdeki yıllarda karmaşık problem çözebilme, özgünlük ve akıcı fikirler üretebilme gibi bilişsel becerilerin giderek artan bir öneme sahip alacağı belirtilmektedir. Aynı zamanda bugün 12 yaşındaki çocukların %65'inin henüz var olmayan mesleklerde çalışıyor olacakları tahmin edilmekte olup çocukların bilinmeyen bir geleceğe hazırlandığı dile getirilmektedir. Bu nedenle eğitimciler ve

geleceklerini hazırlamaya çalıştıkları çocuklara ve yetişkinlere transfer edilebilir becerilerin kazandırılması gerektiği belirtilmektedir.

Bütün bu araştırma sonuçları birlikte değerlendirildiğinde ve kişinin iş yerindeki başarısına temel becerilerin yalnızca %15 katkıda bulunduğu buna karşılık iş yerindeki başarının %85'inin transfer edilebilir becerilerden kaynaklandığı (Watts ve Watts, 2008) dikkate alındığında kariyer psikolojik danışmanlığı müdahalelerinde diğer yardımların yanı sıra danışanların transfer edilebilir becerileri geliştirmelerine yönelik uygulamalara yer verilmesi yararlı olabilir. Psikolojik danışmanlar danışanlara bu becerileri geliştirebilecekleri kaynaklara erişim konusunda yardım edebilirler. Alanyazın incelendiğinde transfer edilebilir becerilerin geliştirilmesine yönelik programlar geliştirildiği görülmektedir (Ör., Barbosa, Freire ve Santos, 2017; Chadja, 2006; Mudd, 2012; <https://cos.ntu.edu.sg/Skills/Pages/Home.aspx>). Benzer programlar (eğitim programları ve/veya psiko-eğitim programları) geliştirilerek bireylerin transfer edilebilir beceriler geliştirmelerine katkıda bulunulabilir. Gelecekte neler olabileceğini kestirmek çok kolay olmamakla birlikte temel ve transfer edilebilir becerilere ihtiyaç duyulmaya devam edilecektir. O nedenle daha başlangıçtan itibaren bu becerilerin sistemli bir şekilde kazandırılması için hem eğitimcilerin hem de psikolojik danışmanların çaba göstermeleri yararlı olabilir. İşe, okul öncesi dönemden başlayarak bu becerileri ortaya çıkarabilecek ortamları hazırlamakla ve uygun davranışları desteklemekle başlanabilir. Bunun sadece okul ortamında gerçekleşmesini beklemenin çok gerçekçi bir yaklaşım gibi görünmediğini unutmamak gerekmektedir. Daha doğrusu eğitim programları ve kariyer rehberliği ve psikolojik danışmanlığı uygulamaları öğrencilerin bu becerileri edinmelerine ve zenginleştirmelerine elbette ki katkıda bulunacaktır. Ancak aynı duyarlılık ebeveynler tarafından gösterilmedikçe daha isabetli sonuçlar almak mümkün olmayabilir. Bu yüzden bireylerin kariyer gelişimlerini desteklemek ebeveynler, öğretmenler, psikolojik danışmanlar, işverenler ve politika yapıcılar gibi tüm paydaşların aynı özveriyle katkıda bulunmasıyla mümkün olabileceğinin hatırdta tutulmasında yarar vardır.

SONUÇ

Özetle ifade etmek gerekirse kariyer psikolojik danışmanları kariyer psikolojik danışma uygulamalarını belli bir takım standart uygulamaların yanı sıra dijital devrimin gerektirdiği uygulamalara da yer vererek danışanlarına yardım etmeleri gerektiği söylenebilir. Aynı zamanda kendilerinin var olan mevcut bilgi birikimleri ve deneyimlerinin yanı sıra dijital devrimin gerektirdiği bilgi ve becerileri edinmeye ve kendi kariyer gelişimlerinde daha esnek bir davranış göstererek yeniliklere açık hale gelmeleri beklenebilir. Aksi halde kariyer psikolojik danışma yardımı almaya gelen danışanların ihtiyaçlarına yeterince karşılık veremeyebilirler.

Dördüncü sanayi devriminin getirdikleri açısından değerlendirildiğinde okul yıllarından ve hatta okul öncesi dönemden başlayarak bireylerin kariyer gelişimlerini kendilerinin yönetebilecekleri fırsatlarla karşılaşmalarını sağlamak önemli gibi görünmektedir. Bu nedenle bireylerin özelliklerinin dijital devrimin değiştirdiği ya da yeni ortaya çıkardığı mesleklerin ve işlerin gerektirdiği nitelikleri karşılayabilmesi için politikaların üretilmesi ve bu politikaların hayata geçirilmesi yararlı olabilir. Ayrıca okul yıllarında öğrencilerin beceri geliştirmelerinin cesaretlendirilmesi, çalışanlar için hizmet içi eğitimlerin artırılması ve üniversitelerin bu konularda destek sağlaması uygun olabilir.

Son olarak psikolojik danışman eğitimine de değinmekte yarar vardır. Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK) 2018 yılında almış olduğu bir kararla öğretmen yetiştirme lisans programlarını güncellemiş (bk. <https://www.yok.gov.tr/kurumsal/idari-birimler/egitim-ogretim-dairesi/yeni-ogretmen-yetistirme->

lisans-programları) ve programlar 2018-2019 eğitim öğretim yılından itibaren uygulamaya konulmuştur. Rehberlik ve psikolojik danışmanlık programı incelendiğinde yukarıda sözü edilen değişimlere paralel olarak kariyer psikolojik danışmanlığı ile ilgili genel kültür seçmeli (Ör., kariyer planlama ve geliştirme) ve alan eğitimi seçmeli derslerin (Ör., bilgisayar destekli kariyer danışmanlığı sistemleri, kariyer bilgi kaynakları) eklendiği ya da güncellendiği görülmektedir. Bu dersler düşünüldüğünde ilgili anabilim dallarınca lisans düzeyinde bu derslerin açılmasını sağlayarak öğrencilerin dördüncü sanayi devriminin ortaya çıkardığı değişikliklerin farkına varmalarına yardım edilebilir. Lisansüstü eğitimde ise özellikle tez çalışmalarında farklı disiplinlerle ya da alanlarla (Ör., bilgisayar mühendisliği, bilişim teknolojileri, bilgisayar ve öğretim teknolojileri eğitimi, web tasarım gibi) etkileşimli çalışarak bireylerin kariyer gelişimlerini destekleyebilecek bilgisayar destekli sistemler, web uygulamaları, mobil uygulamalar ve sanal-artırılmış gerçeklik uygulamaları üzerinde çalışmaların yapılmasının yararlı olduğu düşünülmektedir. Ayrıca farklı kurumların destekleyebileceği projeler geliştirip bu projelerin uygulamaya dönüştürülmesi bireylerin kariyer gelişimlerini destekleme açısından önemli adımlar olarak değerlendirilebilir.

KAYNAKÇA

- Akyol, E. Y., & Bacanlı, F. (2019). Building a solution-focused career counselling strategy for career indecision. *Australian Journal of Career Development*, 28(1), 73-79.
- Amundson, N., Goddard, T., Niles, S. & Yoon, H. J. (2017). Hope-based interventions with unemployed clients. *Careering Magazine*, Fall, 22-24.
- Amundson, N., Goddard, T., Yoon, H. J., & Niles, S. (2018). Hope-centred interventions with unemployed clients. *The Canadian Journal of Career Development*, 17(2), 87-98.
- Andrews, J. & Higson, H. (2008) Graduate employability, 'soft skills' versus 'hard' business knowledge: A European study. *Higher Education in Europe*, 33 (4), 411-422. <https://doi.org/10.1080/03797720802522627>
- Ancil, E. (2017). School counseling and the digital revolution: The future has never so uncertain. *Career Developments Magazine*, 34(1), 17-18.
- Bacanlı, F., Hamamcı, Z. & Doğan, H. (2013). Türkiye'deki ergen öğrenciler için gelişimsel ve kapsamlı bir online ideal kariyer karar verme sistemi geliştirme ve etkililiğini değerlendirme (TÜBİTAK Proje No: 110K418). 29 Eylül 2020 tarihinde <https://app.trdizin.gov.tr/publication/show/pdf/project/TVRNeE1UazU> adresinden erişildi.
- Barbosa I., Freire C., Santos M.P. (2017) The transferable skills development programme of a Portuguese economics and management faculty: The Perceptions of graduate students. In C. Machado C. (Ed.) *Competencies and (Global) Talent Management*. Management and Industrial Engineering. Cham, Switzerland: Springer
- Barley, S. R., Bechky, B. A., & Milliken, F. J. (2017). The changing nature of work: Careers, identities, and work lives in the 21st century. *Academy of Management Discoveries*, 3, 111-115.
- BLS (2020). U.S. Unemployment Rates. Bureau of Labor Statistics. <https://www.bls.gov/> erişilmiştir.
- Blustein, D. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Blustein, D. L. (2011). A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 1-17. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.10.004>
- Blustein, D. L. (2019). *The importance of work in an age of uncertainty: The eroding work experience in America*. Oxford: Oxford University Press
- Blustein, D. L., Olle, C., Connors-Kellgren, A., & Diamonti, A. J. (2016). Decent work: A psychological perspective. *Frontiers in Psychology*, 7, (Article no. 407). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00407>
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30-47. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.003>
- Brown, S. D., & McPartland, E. B. (2005). Career interventions: Current status and future directions. In W. B. Walsh & M. L. Savickas (Eds.), *Handbook of vocational psychology* (2nd ed., pp. 195-226). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. New York: W. W. Norton & Company.
- Busacca, L. A (2017). Career counseling in postmodern times: Emergence and narrative conceptions. In L. A. Busacca & M. C. Rehffuss (Eds), *Postmodern career counseling: A handbook of culture, context, and cases* (pp. 50-65). Alexandria, VA: American Counseling Association.
- Busacca, L. A. & Rehffuss, M. C. (2017). Postmodern career counseling: A new perspective for the 21st century. In L. A. Busacca and M. C. Rehffuss (Eds), *Postmodern career counseling: A handbook of culture, context, and cases* (pp.28-48). Alexandria, VA: American Counseling Association.
- Chadha, D. (2006) A curriculum model for transferable skills development, *Engineering Education*, 1:1, 19-24. <https://doi.org/10.11120/ened.2006.01010019>

- Collins, A., & Halverson, R. (2009). *Rethinking education in the age of technology: The digital revolution and schooling in America*. New York, NY: Teachers College Press.
- Conway, N., & Briner, R. B. (2005). *Understanding psychological contracts at work: A critical evaluation of theory and research*. Oxford, U. K.: Oxford University Press.
- Deguchi A. vd.. (2020). *What is Society 5.0?*. In: Hitachi-UTokyo Laboratory(H-UTokyo Lab.) (eds) Society 5.0 (pp. 1-23). Singapore: Springer, https://doi.org/10.1007/978-981-15-2989-4_1
- DiRenzo, M. S., Greenhaus, J. H., & Weer, C. H. (2015). Relationship between protean career orientation and work-life balance: A resource perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 36(4), 538-560.
- Doğan, H. (2011). Ağ Bağlantılı Sınıf Rehberliği uygulamasının ilköğretim 8. sınıf öğrencilerinin kariyer gelişim düzeylerine etkisi. *Gaziantepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(3):1077 -1098.
- Donkin, R. (2001). *Blood, sweat and tears: The evolution of work*. New York, NY: Texere.
- Duarte, M. E. (2009). The psychology of life construction. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 259–266.
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127–148. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>
- Edgell, S. (2006). *The sociology of work: Continuity and change in paid and unpaid work*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Ferreira, C. & Serpa, S. (2018). Society 5.0 and social development: Contributions to a discussion. *Management and Organizational Studies*, 5, 26-31.
- Ford, M. (2015). *Rise of the robots technology and the threat of a jobless future*. New York: Basic Books.
- Furht, B.(2011). *Handbook of augmented reality*. New York, NY: Springer
- Gambino, A., Kim, J., & Sundar, S. S. (2019, May). Digital doctors and robot receptionists: User attributes that predict acceptance of automation in healthcare facilities. In Extended Abstracts of the 2019 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems (pp. 1-6). CHI 2019, May 4–9, 2019, Glasgow, Scotland, UK. <https://dl.acm.org/doi/pdf/10.1145/3290607.3312916> 22.09.2020 tarihinde erişilmiştir.
- Garriott, P. O., Chao, H., Jessen, M., Jordan, R. A., Galluzzo, J., Hadjeasgari, C., ... & Allan, B. A. (2020). Development and validation of the College Social–Emotional Crossroads Inventory. *Journal of Career Assessment*, 28(3) 496-511. <https://doi.org/10.1177/1069072719894271>
- Giedd, J. N. (2012). The digital revolution and adolescent brain evolution. *Journal of Adolescent Health*, 51(2), 101-105. <https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2012.06.002>
- Gini, A. & Sullivan, T. J. (1989). (Eds). *It comes with the territory: An inquiry concerning work and the person*. New York: Random House
- Giroux, J. (2019). Checking out career interests through virtual reality. <https://www.epcjobs.ca/blog/checking-out-careers-interest-through-virtual-reality> adresinden 28.09.2020 tarihinde erişilmiştir.
- Gray, K. & Koncz, A. (2017). The key attributes employers seek on students' resumes. <https://www.naceweb.org/about-us/press/2017/the-key-attributes-employers-look-for-on-students-resumes/> den edinilmiştir.
- Goss, S., & Anthony, K. (2003). *Technology in counselling and psychotherapy: A practitioner's guide*. New York, NY: Palgrave Macmillan.
- Guichard, J. (2015). From vocational guidance and career counseling to life design dialogues. In Laura Nota and Jérôme Rossier (Eds), *Handbook of life design: From practice to theory and from theory and practice* (pp. 11-25). Germany: Hogrefe
- Hirschi, A. (2018). The fourth industrial revolution: Issues and implications for career research and practice. *Career Development Quarterly*, 66, 192-204.
- James, R. F., & James, M. L. (2004). Teaching career and technical skills in a “mini” business world. *Business Education Forum*, 59(2), 39-41.

- Janeiro, I. N., Mota, L. P., & Ribas, A. M. (2014). Effects of two types of career interventions on students with different career coping styles. *Journal of Vocational Behavior, 85*(1), 115-124.
- Jayaprakash, S. (2011). *Choosing the right career*. New Delhi: Himalaya Publishing House.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review, 74*(1), 1-22. <https://doi.org/10.1177/000312240907400101>
- Kaya, A. (2011). Kariyer danışmanlığında değerlendirme. B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya* (s.406-457) içinde. Ankara: Pegem.
- Kepir Savoly, D. D. (2017). *Okuldan işe geçiş becerileri geliştirme programının kariyer uyumu ve kariyer iyimserliğine etkisi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kuzgun, Y., Bozgeyikli, H. ve Timur, B. (2018). *Bildemer-O* (2. Baskı). Ankara:Nobel.
- Kuzgun, Y. ve Sözalın, S. (1999). *Bildemer99 el kitabı*. Ankara: ÖSYM
- Laker, D. R., & Powell, J. L. (2011). The differences between hard and soft skills and their relative impact on training transfer. *Human Resource Development Quarterly, 22*(1), 111–122. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20063>
- Lent, R. W. (2018). Future of work in the digital world: Preparing for instability and opportunity. *The Career Development Quarterly, 66*, 205–219. <https://doi.org/10.1002/cdq.12143>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology, 60*(4), 557-568.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior, 45*(1), 79-122.
- Lepisto, D. A. & Pratt, M. G. (2017). Meaningful work as realization and justification: Toward a dual conceptualization. *Organizational Psychology Review, 7*(2), 99-121.
- Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D., & Steger, M. F. (2019). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. *Journal of Vocational Behavior, 110*, 374-389. doi: 10.1016/j.jvb.2018.07.004
- Mudd, T. (2012). Developing transferable skills through engagement with higher education laptop ensembles. *Journal of Music, Technology & Education, 5*(1), 29-41.
- Maree, K. J. G. (2015). Blending retrospect and prospect in order to convert challenges into opportunities in career counselling. In K. Maree & A. Di Fabio (Eds.), *Exploring new horizons in career counselling* (pp. 3-24). Rotterdam, Netherlands: Sense.
- NCDA (2020). Minimum competencies for multicultural career counseling and development. https://www.ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/26627 adresinden 17.11.2020 tarihinde edinilmiştir.
- Nealy, C. (2005). Integrating soft skills through active learning in the management classroom. *Journal of College Teaching & Learning, 2*(4), 1-6.
- Neff, W.S. (1985). *Work and human behavior*. (3rd ed.). New York: Aldine.
- Niles, S. G., Amundson, N. E., & Neault, R. A. (2011). *Career flow. A hope centered approach to career development*. Columbus, OH: Pearson.
- Öztemel, K. (2019). *Kariyer planlama ve geliştirme*. Ankara: Pegem.
- Pearson Company (2020). Pearson online 21. Yüzyıl becerileri öğretmen eğitimi. 3 Mart 2020 tarihinde <https://tr.pearson.com/tr/online-gelecek-nesil-ogretmen-programi.html> adresinden erişilmiştir.
- Petrone, P. (2019). The skills companies need most in 2019 – and how to learn them. 15 Eylül 2020 tarihinde <https://learning.linkedin.com/blog/top-skills/the-skills-companies-need-most-in-2019--and-how-to-learn-them> adresinden erişilmiştir.

- Pieterse, V., & Van Eekelen, M. (2016, July). Which are harder? Soft skills or hard skills?. Annual Conference of the Southern African Computer Lecturers' Association (pp. 160-167). Springer, Cham.
- Pope, M. (2015). Career intervention: From the industrial to the digital age. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA Handbook of career intervention: Vol. 1. Foundations* (pp. 3-19). Washington, DC: American Psychological Association.
- Pozdnyakova, U. A., Golikov, V. V., Peters, I. A. & Morozova, I. A. (2018). Genesis of the revolutionary transition to industry 4.0 in the 21st century and overview of previous industrial revolutions. In E. G. Popkova, Y. V. Ragulina & A. V. Bogoviz (Eds), *Industry 4.0: Industrial revolution of the 21st century*. Springer.
- Rachel, J. (2011). *Evaluation of a training intervention for personal care assistants and the effect of age and extrinsic job satisfaction: Changes in career commitment and job satisfaction* (Doctoral dissertation). Retrieved from ProQuest Dissertations & Theses Database. (UMI Number: 3449681).
- Robles, M. M. (2012). Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453-465. <https://doi.org/10.1177/1080569912460400>
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
- Savickas, M. L. (2011). New questions for vocational psychology: premises, paradigms, and practices. *Journal of Career Assessment*, 19(3), 251-258.
- Savickas, M. L. (2013). Career Construction Theory and practice. In Steven D. Brown, Robert W. Lent (Eds) *Career development and counseling: putting theory and research to work* (Second ed.) (pp. 147-83). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2019). *Career counseling* (Second Ed.). Washington, DC: American Psychological Association.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., . . . van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250
- Schwab, K. (2017). *Dördüncü sanayi devrimi* (Çev. Zülfü Dicleli). İstanbul: Optimist.
- Sharf, R. S. (2017). Yetişkin kariyer krizleri ve geçişleri (Çev. D. Kepir-Savoly). Feride Bacanlı ve Kemal Öztemel (Çev. Ed.), *Kariyer gelişim kuramlarının kariyer danışmasına uygulanması* içinde. 273-301. Ankara: Pegem
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Stone, R. (2017). The virtual age and career counseling: Current and future directions. *Career Developments Magazine*, 34(1), 19-20.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298.
- Wats, M. & Wats, R. K. (2009). Developing soft skills in students. *The International Journal of Learning*, 15(12), 1-10
- Whiston, S. C. & Blustein, D. L. (2019). The impact of career interventions: Preparing our citizen for 21st century jobs. *Career Developments Magazine*, 35(2), 10-11.
- WEF (2018). The future of jobs report 2018. Centre for the New Economy and Society Insight Report. http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf adresinden 11.02.2019 tarihinde edinilmiştir.
- WEF (2019). Health and healthcare in the fourth industrial revolution. Global Future Council on the Future of Health and Healthcare 2016-2018 Insight Report. http://www3.weforum.org/docs/WEF_Shaping_the_Future_of_Health_Council_Report.pdf adresinden 25.08.2020 tarihinde edinilmiştir.
- Weinberg, H., & Rolnick, A. (2020). *Theory and practice of online therapy: Internet-delivered interventions for individuals, groups, families, and organizations*. New York, NY: Routledge.

Extended Abstract

The aim of this study is to reveal the structure of the working world that has changed with the Fourth Industrial Revolution and to describe the trends in career counseling. For this purpose, in this study, it was tried to reveal how people have interpreted working from past to present, what has happened in the world of work with the digital revolution, and what has been encountered in terms of career counseling.

It is stated that the changes that emerge or will occur in working, business and social life may cause the destruction of dozens of jobs and the disappearance of many professions that exist today (Ford, 2015). This change has raised the question of the necessity for individuals to know their own characteristics and the qualities of the professions as stipulated by the age before entering the working world as well as how they can negotiate job changes after entering the working world (Savickas, 2019). The fourth industrial revolution is shaping people's career development, career choices and consequently the direction of career counseling in the years to come.

The concept of working has been interpreted in different ways since the beginning of human history. The main purpose of life for hunters and gatherers in pre-agricultural times was to survive and continue their lives by struggling with difficult living conditions. For this reason, working was understood as a source of staying alive and survival for these communities (Blustein, 2006). On the other hand, in agricultural societies, people who did not have their own lands, started to perceive working as tiresome due to tiring, boring, unpleasant and cruel working conditions (Edgel, 2006; Neff, 1985). However, the structure of work has changed with the Industrial Revolution. With the realization of mechanization in the Industrial Revolution, more skilled and talented employees were needed more. The advent of the digital revolution (the Fourth Industrial Revolution) in the early years of the 21st century has begun to deeply affect both the world of working and societies. The digital revolution affects not only a specific sector or type of employee, but almost all sectors and all types of employees (Ford, 2015). In this sense, it is stated that the digital revolution will be the harbinger of moving away from many factories (workshops) and office jobs created by the Industrial Revolution (Ancil, 2017).

Although full-time and long-term employment remains the dominant mode of work in many countries around the world, some trends such as temporary and part-time jobs, multi-tasking, freelance working or project-based working are becoming more widespread (Brynjolfsson and McAfee, 2014; Ford, 2015). It has been stated that developments and challenges experienced related to work should be responded to dynamically in order to help 21st century employees understand the changes in the workplace and the traumas associated with them (Maree, 2015). 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). From this point of view, an unemployed factory worker who receives a career development intervention can get a new and promising training opportunity through this intervention, and thus s/he could be assisted to prepare for the demands of the changing labor market. 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.

Among these approaches, career structuring theory (Savickas, 2013; Savickas et al., 2009), social cognitive career theory (Lent & Brown, 2013; Lent, Brown and Hackett, 1994), protean career model

(Briscoe, Hall and DeMuth, 2006; DiRenzo, Greenhaus, and Weer, 2015), work psychology theory (Blustein, 2006; 2011; Duffy et al., 2016) may make it easier for clients to adapt to the changes brought about by the Fourth Industrial Revolution. Although the acquisition of career-related experiences and skills is considered an important development task in the research phase of Super's (1990) development periods, the resulting changes reveal the fact that individuals have to improve their knowledge and skills in every career and life period (Hirschi, 2018). For this reason, career counselors can use many methods, approaches or models together, taking into account the context of the clients.

In addition to theoretical approaches, digital applications can provide appropriate answers to the changes brought about by the Fourth Industrial Revolution. From this perspective, the use of web-based applications, computer-assisted career systems, virtual reality and augmented reality applications in making it easier for the individuals to make correct and accurate career decisions can help decision making. Considering digital applications in Turkey, although significant steps have been taken in this regard so far, it is believed that the existing applications should be updated and new applications should be introduced.

In addition to theoretical approaches and digital applications, Maree (2015) states that survival of an individual in the world of working in the 21st century depends on the skills of making sound decisions, critical thinking, coping with difficulties creatively, and most importantly, learning flexibility. When evaluated in this respect, it is stated that one of the ways to ensure employability in the business world as a result of the Fourth Industrial Revolution is to help individuals develop their transferable skills (Andrews and Higson 2008; Robles, 2012; Wats and Wats, 2009). Career counselors can develop these skills of individuals through practices such as group work, psycho-education programs and skill development training. As a result, it may be beneficial to produce policies and implement these policies so that the characteristics of individuals meet the qualifications required by the professions and jobs that the digital revolution has changed or has just created.

Yazarlar Hakkında

Kemal Öztemel. Prof. Dr., Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışma ABD. Bosna Binası Oda No: 102 Teknikokullar-ANKARA. koztemel@gmail.com, oztemel@gazi.edu.tr.

Çıkar Çatışması

“Herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.”

Fonlama

“Herhangi bir fon desteği alınmamıştır.”

Etik Bildirim

Çalışma Helsinki Deklarasyonu çerçevesince gerçekleştirilmiş olup, çalışmanın yazım sürecinde bilimsel, etik ve atıf kurallarına uyulmuştur. Derleme bir çalışma olduğu için “Etik Kurul” iznine gerek yoktur.

ORCID

<https://orcid.org/0000-0002-8068-3897>