

# TÜRKİYE'DE ÜNİVERSİTE KARIYER MERKEZLERİ İLE DÜNYADAKİ BAZI ÜNİVERSİTE KARIYER MERKEZLERİNİN KARŞILAŞTIRMALI OLARAK İNCELENMESİ

Emre Emrullah Boğazlıyan<sup>1</sup>- Selahattin Avşaroğlu

<sup>1</sup> [ORCID ID: orcid.org/0000-0002-1741-2285](https://orcid.org/0000-0002-1741-2285)

<sup>2</sup> [ORCID ID: orcid.org/0000-0002-0953-2922](https://orcid.org/0000-0002-0953-2922)

## Öz

*Türkiye'de son yıllarda üniversite sayısı ve buna paralel olarak mezun sayısındaki artışın, bireylerin istihdam edilebilirliğini doğrudan etkilediği düşünülmektedir. Bu bağlamda üniversite öğrencileri ve mezunlarının doğru kariyer danışmanlığı hizmeti alması onların kariyer süreçlerinde önem arz etmektedir. Üniversite öğrencilerinin kariyer danışmanlığı hizmetini doğrudan alabileceği yerler şüphesiz üniversite kariyer merkezleridir. Bu çalışmada üniversite kariyer merkezlerinin kuruluş yönetmeliklerinde açıkça beyan edilen faaliyetlerinden kariyer danışmanlığı hizmetine dikkat çekilmek istenmektedir. Bu çalışma ile incelenen Türkiye dışındaki bazı ülkelerin üniversite kariyer merkezlerinde kendilerine özgü çevrimiçi ağ platformlarının olduğu gözlemlenmektedir. Türkiye'de ise kariyer merkezleri Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi koordinasyonunda faaliyetler yürütmektedir. Türkiye'de sistemsiz olarak bu şekilde bir uygulamanın olması, öğrencilere kariyer merkezleri aracılığı ile iş ve staj imkânı sunarak fayda sağlamaktadır. Fakat bu merkezlerin kariyer danışmanlığı hizmetinden uzak kaldığı düşünülmektedir. Bu bağlamda mevcut çalışmada Türkiye'deki üniversite kariyer merkezlerinin tarihsel gelişimi, amacı, kapsamı ve faaliyet alanları ile bazı gelişmiş ülkelerin üniversite kariyer merkezlerinin işleyişlerinin karşılaştırılması amaçlanmıştır. Bu çalışmanın sonuç kısmında kariyer merkezlerinin daha işlevsel hale gelebilmesi ve öğrencilerin kariyer serüvenlerinde önemli roller üstlenmesi adına bazı öneriler sunulmuştur. Bu çalışma incelenen üniversite kariyer merkezleri ile sınırlıdır.*

**Anahtar Kelimeler:** Kariyer Danışmanlığı, Kariyer Merkezi, Karşılaştırmalı İnceleme.

## Atf için:

Boğazlıyan, E. E. ve Avşaroğlu, S. (2022). Türkiye'de üniversite kariyer merkezleri ile dünyadaki bazı üniversite kariyer merkezlerinin karşılaştırmalı olarak incelenmesi. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 11(31), 372-389.

<sup>1</sup> Öğr. Gör., Kahramanmaraş İstiklal Üniversitesi, E-posta: [emreemrullah.bogazliyan@istiklal.edu.tr](mailto:emreemrullah.bogazliyan@istiklal.edu.tr)

<sup>2</sup> Prof. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi, E- posta: [avsaroglu@erbakan.edu.tr](mailto:avsaroglu@erbakan.edu.tr)

## **A COMPARATIVE ANALYSIS OF UNIVERSITY CAREER CENTERS IN TURKEY AND SOME UNIVERSITY CAREER CENTERS IN THE WORLD**

### **Abstract**

*The increase in the number of universities in Turkey in recent years and the parallel increase in the number of graduates is thought to directly affect the employability of individuals. In this context, it is important for university students and graduates to receive the right career counseling services in their career processes. The places where university students can directly receive career counseling services are undoubtedly university career centers. In this study, it is aimed to draw attention to the career counseling service among the activities of university career centers, which are clearly declared in their founding regulations. It is observed that some countries other than Turkey, which were examined in this study, have their own online network platforms in their university career centers. In Turkey, on the other hand, career centers carry out activities under the coordination of the Presidential Human Resources Office. The fact that there is such a systematic implementation in Turkey provides benefits to students by offering them job and internship opportunities through career centers. However, it is thought that these centers are far from career counseling services. In this context, the current study aims to compare the historical development, purpose, scope and fields of activity of university career centers in Turkey with the functioning of university career centers in some developed countries. In the conclusion part of this study, some suggestions are presented in order to make career centers more functional and to assume important roles in students' career journeys. This study is limited to the examined university career centers.*

**Keywords:** *Career Counseling, Career Center, Comparative Review.*

## Giriş

Bireylerin 21. yüzyılın gereksinimlerini karşılayabilmeleri açısından bir meslek sahibi olabilmeleri ve ayrıca o mesleğin sürdürülebilirliğini sağlayarak uzmanlaşmasının gerekli olduğu düşünülmektedir. Çünkü bireylerin mesleklerinde profesyonelleşmesi kariyer süreçlerini olumlu etkilemekle birlikte onlarda bilişsel ve duygusal olarak da olumlu etkiler yaratabilmektedir. Söz konusu bu profesyonelleşmenin sağlanması ve bireylerin mesleki uzmanlığını sağlayan kurumlar da şüphesiz yükseköğretim kurumlarıdır. Dolayısıyla bireylerin bir mesleği edinmesini ve o meslekle ilgili uzmanlaşarak kariyerlerini ileri noktalara taşımaları bakımından yükseköğretim kurumlarına önemli misyonlar düşmektedir (Pişkin vd., 2019). Üniversitelerin öğrenci ve mezunlarını işgücü piyasasının gerekliliklerine göre hazırlayarak, çağın gerektirdiği sorumluluk ve yeniliklerle donatarak topluma yararlı bireyler haline getirmesi bakımından önemli bir konuma sahip olduğu düşünülmektedir. Üniversitelerin öğrenci ve mezunlarına sağladığı akademik bilgi ve becerilerinin yanı sıra iş gücü piyasası ile network oluşturarak bireylerin mesleklerine başlamadan önce mesleki uygulamaları koordine ederek bireylere kariyer danışmanlığı hizmetinin sunulduğu yerler ise üniversite kariyer merkezleridir (Pişkin vd., 2019).

Üniversite Kariyer merkezleri, gençlerin erişkinliğe geçiş aşamasında ve iş sahibi olma aşamalarında kendilerine yardımcı olmak amacıyla kurulan bilgi ve hizmet merkezleridir (Schutt, 2008.). Üniversite kariyer merkezlerinin temel amacı bireylerin kariyer planlamalarını oluşturmaları ve bunları uygulamalarında onlara yardımcı olmaktır (Niles, 2002). Kariyer planlama ise öğrenci ya da mezunların karşılaştıkları fırsatları veya sonuçlarla ilgili farkındalık oluşturmaları ve kariyer hedeflerini belirleyerek bu hedefe ulaşmaları adına yön tespiti ve zaman planlaması yapılması olarak tanımlanmaktadır (Güldü ve Kart, 2017). Dolayısı ile öğrenci ya da mezunlara yönelik kariyer planlaması yapılırken onların kariyerinin neresinde olduğu, hedefinin olup olmadığı saptanmalı ve buna göre bir kariyer planlaması yapılmalıdır. Kariyer planlaması bireylerin kendisine en uygun kariyere yönelerek onların amaç ve hedeflerinin gerçekleşmesi hususunda önemli bir konuma sahiptir (Taşlıyan vd., 2011). Bu bağlamda üniversite kariyer merkezleri bireylerin kariyer planlamalarında önemli bir profesyonel destek merkezi olarak hizmet vermektedir.

Üniversite öğrencilerinin kariyer hedefi oluşturması ve bu yönde desteklenmesi, onların kariyer planlamaları ve kariyer gelişimlerine fayda sağlamak, emek piyasası ile öğrenciler arasında bir köprü olmak amacıyla üniversitelerde kariyer merkezleri kurulmuştur (Pişkin vd., 2019). Kariyer merkezleri bu bağlamda, üniversite öğrencileri veya mezunlarının bilgi, deneyim, yetenek, mesleki değer ve kişilik özellikleri gibi unsurların sentezlenerek kendilerine en uygun mesleği tercih etmelerini sağlamaktadır (Erdoğan, 2001). Kariyer merkezleri iş dünyası ile öğrenciler arasında adeta bir köprü

vazifesi görmektedir (Rayman, 1999). Kariyer merkezleri öğrencilerin ilgi, yetenek, kişilik özellikleri ve değerleri ışığında onlara hedef gösterip bu hedeflerin gerçekleşmesi için çalışmalar yaparak onlara profesyonel destek sağlamaktadır. Litoiu (2009)’a göre kariyer merkezlerinin temel faaliyetleri şu şekildedir;

- Sektör bazlı, çağa uygun meslekleri tanıtıcı organizasyonlar yapmak,
- Hali hazırdaki iş fırsatlarından öğrencileri haberdar etmek,
- İşveren ve öğrenci etkileşimini sağlayarak onları iletişim halinde tutmak,
- Öğrenci ve mezun taleplerini değerlendirecek bir veri tabanı oluşturmak,
- Öğrencilerin iş istihdamından önce belirli akademik çalışma ve etkinlik gibi olguları organize etmek,
- Meslek eğitimini sadece ulusal değil aynı zamanda uluslararası platforma taşımak,
- Öğrenci ve sektör temsilcileri ile etkileşimi artırmak,
- Öğrencilerin kariyer kararlarının olası sonuçlarını göstermek,
- Öğrencilere girişimcilik hususunda bilgilendirici ve uygulayıcı teşvik sağlamak,
- Öğrenci ve mezunlara motivasyon konusunda bilgi vermek,
- Kısa ve uzun vadeli hedefler belirleyerek kariyer yolları oluşturmak,
- İşgücü piyasasındaki işletmelerin yapılandırılması ve örgütlenmesi gibi konularda bilgi sağlamak,
- Öğrencilere CV hazırlama ve mülakat teknikleri konularında bilgi vererek uygulama yaptırmak,
- İstihdamı artırıcı eğitimleri teşvik ederek öğrencilerin kariyer gelişimlerini desteklemek.

Üniversite kariyer merkezlerinin yukarıda belirtilen faaliyet alanlarına bakıldığında amacın sadece öğrencilerin akademik olarak bilgiyi elde etmesini desteklemek olmadığı aynı zamanda iş dünyası ile bağ kurmalarına ve etkileşime geçmelerine yardımcı olmak olduğu da görülmektedir. Bu kapsamda üniversite kariyer merkezleri bir taraftan bireylerin kariyer gelişimi sürecinde hedeflerinin şekillenerek yeniliklere açık olmasını ve iş gücü piyasası ile etkileşime girmesini sağlarken diğer taraftan çağın getirdiği yeni meslekler hakkında bilgiler sağlayarak kariyer hedeflerine bu meslekleri koyanların ihtiyaç duydukları eğitim organizasyonunu sağlama, kariyer fuarları, kişisel gelişim gibi birçok alanda hizmetler sunmaktadır. Bu bağlamda üniversite kariyer merkezlerinin öğrenci veya mezunlara sağladığı profesyonel destek ile onların ileriki yaşamlarında iş doyumu, mesleki saygınlık, aidiyet gibi duyguları yaşayarak haz almasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kariyer merkezleri özelinde literatür incelendiğinde Cevher (2015) tarafından yapılan bir çalışmada kariyer merkezlerinin faaliyetlerinin kariyer

planlama bağlamında ele alındığı görülmektedir. Özden (2015) tarafından yapılan bir çalışmada ise üniversite kariyer merkezlerinin amaç ve faaliyetleri yönetmelikleri çerçevesinde incelenmiştir. Yeşilyaprak vd. (2019) tarafından yapılan başka bir çalışmada ise üniversite kariyer merkezlerinin tek ve çok yerleşkeli üniversiteler için alternatif kariyer merkezi modeli önerileri ele alınmıştır. Pişkin ve Ersoy-Kart (2019) tarafından yapılan bir çalışmada üniversite kariyer merkezlerinin örgütsel yapıları ve yönetim alguları incelenmiştir. Gülmez ve Okur (2021) tarafından yapılan çalışmada ise kariyer merkezlerinin dünyadaki gelişimi ve Türkiye'deki faaliyetleri incelenmiştir. Gülmez (2021) tarafından yapılan bir çalışmada kariyer merkezlerinin hizmetleri dijital platformlar bağlamında değerlendirilmiştir. Tuncay (2022) tarafından yapılan bir yüksek lisans tez çalışmasında bir kariyer merkezi modelinin işsizlikle mücadelede rolü hakkında bir kariyer merkezi modeli önerisinde bulunulmuştur. İlgili literatür genel olarak ele alındığında Türkiye'de üniversite kariyer merkezleri ile ilgili genellikle iş piyasası, istihdam, alternatif model oluşturma gibi konularda çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Bu bağlamda mevcut çalışmanın kariyer merkezlerinin amaç, kapsam ve faaliyet alanlarının Türkiye dışında bazı ülkelerdeki üniversite kariyer merkezleri ile karşılaştırmalı olarak incelenmesi bakımından önemli olduğu düşünülmektedir. Bu çalışma Türkiye'de kariyer merkezleri ile ilgili literatüre önemli katkılar yaparak kariyer merkezlerinde kariyer danışmanlığının önemine vurgu yapmayı amaçlamaktadır.

## **Dünya'da ve Türkiye'de Üniversite Kariyer Merkezlerinin Tarihsel Gelişimi**

Bu çalışma kapsamında incelenen üniversite kariyer merkezleri *Tablo 1.*'de sunulmuştur.

### ***Tablo 1. İncelenen Üniversite Kariyer Merkezleri***

---

Cambridge Üniversitesi Kariyer Merkezi
Oxford Üniversitesi Kariyer Merkezi
Manchester Üniversitesi Kariyer Merkezi
California Üniversitesi Kariyer Merkezi
Hardvard Üniversitesi Kariyer Merkezi
Michigan Üniversitesi Kariyer Merkezi
Pekin Üniversitesi Kariyer Merkezi
Seul National Üniversitesi Kariyer Merkezi

---

### **a) Dünyada Üniversite Kariyer Merkezlerinin Tarihsel Gelişimi**

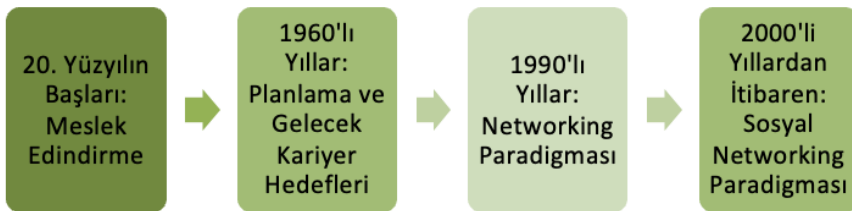
Dünyada kariyer merkezlerinin başlangıcı 1800'lü yılların sonlarında ortaya çıkan meslek bürolarına dayanmaktadır. Frank Parsons tarafından geliştiril-

len ve bireyin sahip olduğu özellikler ile mesleklerin gerekliliklerinin eşleştirilmesi yaklaşımına dayalı olarak hizmet veren meslek büroları dönemin işgücü piyasasında önemli rol oynamıştır. Tarihte bilinen ilk üniversite kariyer merkezi ofis olarak 1913 yılında Northwestern Üniversitesi’nde kurulmuştur. Söz konusu kariyer merkezi özellik faktör kuramına dayalı bireylerin meslek eşleştirmelerini sağlayarak kariyer danışmanlığı hizmetini bireylerin meslek tercihlerini yönlendirerek sağlamıştır (Bacanlı, 2011). Daha sonra farklı ülkeler ve farklı üniversitelerde kariyer merkezleri açılmış ve sayısı her geçen gün artmıştır. 1940-50’li yıllarda üniversite kariyer merkezleri yerleştirme-eşleştirme paradigmasına dayalı olarak öğrenci ve mezunların işgücü piyasası ile tanışarak bir mesleğe adapte olmalarını sağlamıştır (Castella, 1990). Böylelikle kariyer merkezleri 1940 ve 1950’li yıllarda işgücü piyasasında çağın gereksinimlerine göre istihdamı destekleyen kurumlar haline gelmiştir. O dönemin kariyer merkezlerinin temel misyonu öğrenci ya da mezunları bir iş sahibi yapmak şeklinde özetlenebilir.

1950’li yıllardan 1960’lı yıllara gelindiğinde kariyer merkezleri modern kariyer kuramlarının etkisi ile daha işlevsel hale gelmiş ve bu merkezler sadece bireyin iş istihdamını sağlamak değil aynı zamanda onların kariyer hedeflerinin planlamasına yönelik hizmet vermeye başlamıştır. 1950’lerde yaygın olan eşleştirme paradigması yerini planlama ve gelecek kariyer hedeflerinin gerçekleştirme yollarının belirlenmesine bırakmıştır. Dolayısı ile üniversite kariyer merkezlerinin misyonu, bireyin bir iş sahibi olmasının ötesinde kısmen kariyer danışmanlığına dönüşmüştür. Bu dönemde üniversite kariyer merkezleri bünyesindeki uzmanlar öğrencilerin kariyer hedeflerine ulaşmalarında; ilgi, yetenek, kişilik özellikleri ve mesleki değerleri doğrultusunda danışmanlık hizmeti vererek öğrencilerin kendilerine en uygun mesleği seçmeleri konusunda destek sağlamışlardır. Yani istihdam sağlamak olarak yaygın olan görüş kendini kariyer planlama ve geliştirmeye bırakmıştır (Schaub, 2012). 1960’lı yıllardan sonra özellikle ABD’de üniversiteler öğrenci çekebilmek için sadece meslek seçimine yönelik değil aynı zamanda danışmanlık hizmetide sunarak kariyer gelişimini istihdamın daha ileri bir boyutuna yani kariyer danışmanlığına taşımıştır. Böylelikle bu merkezler Kariyer Planlama ve Geliştirme Merkezi olarak tanımlanmaya başlamıştır (Dey ve Real, 2010). Özellikle 1950-1980 yılları arasında kariyer danışmanlığı alanında ortaya çıkan ve modern kariyer kuramları olarak tanımlanan yaklaşımlar, kariyer merkezlerinin işleyiş ve hedeflerini de önemli ölçüde değiştirmiştir.

1980’li yıllardan 1990’lı yıllara gelindiğinde kariyer merkezlerinde ‘Networking Paradigması’ ismiyle ifade edilen yeni bir anlayış gelişmiştir (Castella, 1990). Ağ oluşturma paradigması olarak da tanımlanan Networking Paradigması öğrenci, mezun ve iş gücü piyasasını bir araya getirerek onların bilgi, beceri ve tecrübelerini paylaşmasına yardımcı olan bir platform

olarak tanımlanabilir. Bu bağlamda kariyer merkezleri öğrenci, mezun ve iş-gücü piyasasının bir araya getirildiği bir sistem olarak belirmiştir. Ayrıca bu dönemlerde kariyer merkezlerinde söz konusu ağ oluşturma paradigmasını geliştirmek ve ilerletmek için kariyer günleri, kariyer fuarları, sektör-öğrenci-mezun buluşmaları gibi çeşitli etkinlikler yapılmaya başlanmıştır. 2000'li yıllara gelindiğinde ise Networking Paradigması biraz daha gelişerek Sosyal Networking Paradigması (Sosyal Ağ Oluşturma) olarak tanımlanmaya başlanmıştır. Söz konusu bu yaklaşım ile öğrenci ve mezunların geleneksel ağ kurma becerilerinin yanında teknoloji ve internet ile de küresel çapta ağ kurma stratejileri geliştirilerek, kurdukları ağların niteliği ve çerçevesinin genişlemesi sağlanmıştır. Bu kapsamda kariyer merkezlerinin sunduğu hizmetlerin niteliği değişmiş ve artmıştır. Örneğin; kariyer fuarı, kariyer günleri, kampüs için işe alım, çevrimiçi stajlar, çevrimiçi öğrenmeler vb. (Dey ve Real, 2010). Bu bağlamda kariyer merkezlerinin faaliyetlerinin değişimi ile gelişen teknolojinin kullanılmasıyla kariyer danışmanlığı ve yapılan etkinlikler önceliklerden farklı olarak inovatif bir yapı haline dönüşmüştür. Kariyer merkezlerinde çevrimiçi faaliyetler ile mülakat yapılması, sosyal medya platformlarının kullanılması, yapılan etkinliklerin kayda alınarak tekrar izleme ve değerlendirmeye sunulması, iş ve staj imkanlarının daha geniş kitlelere ulaşması, işçi arayan firmalar ile iş arayan gençler arasında iletişimin gelişmesi gibi bir çok işlevsellikler ortaya çıkmıştır. Böylelikle kariyer merkezleri reel çalışmalarının yanı sıra sanal kariyer merkezleri olarak ekstra faaliyetlerde bulunma imkânına kavuşmuşlardır.



*Şekil 1. Dünyada Kariyer Merkezlerinin Tarihsel Paradigma Değişimi*

## **b) Türkiye’de Üniversite Kariyer Merkezleri**

Üniversite kariyer merkezlerinin Türkiye’de kuruluş ve gelişimine bakıldığında ise Amerika ve Avrupa’daki gibi uzun bir geçmişe sahip olmadığı gözlemlenmektedir. Türkiye’de üniversite kariyer merkezlerinin ilki 1988 yılında Bilkent Üniversitesi bünyesinde Kariyer Planlama Merkezi adıyla kurulmuştur. İlerleyen zamanlarda 1997 yılında “Kariyer Ofisi” ismiyle İstanbul Teknik Üniversitesi’nde, 1999 yılında “Mezunlara İş Bulma Bürosu” adıyla Orta Doğu Teknik Üniversitesi’nde, 2003 yılında “İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Danışmanlığı Araştırma ve Uygulama Merkezi” ismiyle Ankara

Üniversitesi, 2010 yılında “Kariyer Geliştirme Merkezi” adıyla İstanbul Üniversitesi gibi üniversitelerde günümüz üniversite kariyer merkezlerinin ilkleri olan kariyer merkezleri kurulmuştur. Söz konusu bu merkezlerin 2010 yılına kadar niceliksel bağlamda oldukça yavaş arttığı ve Türkiye’de üniversite kariyer merkezlerinin toplam sayısının 6 olduğu gözlemlenmektedir. Dolayısıyla dünyada yaygınlaşıp ve çeşitli etkinliklerle gelişerek büyüdüğü 1980’li yıllarda, üniversite kariyer merkezlerinin Türkiye’de yeni yeni kurulmaya başlandığı söylenebilir. 2018 yılı itibariyle Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı bünyesinde kurulan Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisinin (CBİKO) teşvikiyle kariyer merkezlerinin üniversiteler bünyesinde kurulması hızlanmıştır. 2018-2019 Eğitim Öğretim yılı açılış töreninde üniversitelerin tamamında kariyer merkezlerini kurulması ve nitelikli iş ortaya çıkması için CBİKO tarafından koordinasyonunun sağlanacağı, kariyer merkezlerinin faaliyetlerine CBİKO tarafından rehberlik edileceği duyurulmuştur (TCCB, 2018). CBİKO’nun kariyer merkezlerinin organizasyonundan çalışma şekillerine, yapılan faaliyetlere kadar sistematik bir anlayış geliştirerek koordinasyon sağlayıcılığı oluşturması Türkiye’de kariyer merkezlerinin hizmet niteliğinin artmasına ve faaliyet alanlarının daha işlevsel hale gelmesine önemli katkılar sağladığı düşünülmektedir. 2021 yılı itibari ile kariyer merkezlerinin sayısı artarak 197’ye yükselmiştir (TCCBİKO, 2021).

## **Üniversite Kariyer Merkezlerinin Yapısı ve Faaliyet Alanlarına İlişkin Uluslararası Uygulama Örnekleri**

Tarih boyunca kariyer merkezleri ilk ortaya çıktığı andan itibaren kariyer kavramının içeriğinin değişmesi, kariyer kuramlarının gelişmesi ve içinde bulunulan çağın gerekliliklerine göre misyon ve vizyon bakımından değişimler yaşamıştır. Dünya’da üniversite kariyer merkezleri, üniversitelerin var olan özerk yapılarına uygun olarak her üniversitede farklı isimde faaliyet gösteren ortak paydası öğrenci ve mezunların kariyer süreçlerini destekleyen ve geliştiren kurumlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda üniversite kariyer merkezlerinin tek düze bir yapısının olduğu söylenemez, her bir kariyer merkezi öğrencilerin iş gücü piyasasında belli bir yol kat etmelerine yardımcı olmaktadır (Rayman, 1996).

Farklı ülkelerdeki üniversitelerde faaliyet veren üniversite kariyer merkezlerinin yönetim biçimine bakıldığında genel olarak iki model öne çıkmaktadır . Bunlar; merkezi yönetim ve yerinden yönetimdir (Pişkin vd., 2019). Merkezi yönetim, kariyer merkezinin üniversitede bir tane olması ve tüm iş ve işleyişin buradan sağlanmasıdır. Yerinden yönetim ise kariyer merkezinin görevlerinin bir kısmının üniversitenin kendi iç paydaşlarının arasında görev taksimi yapılarak iş ve işleyişi birlikte yapmalarıdır (Schaub, 2012).

Tablo 1.’de belirtilen üniversite kariyer merkezleri incelendiğinde çalışanların genel olarak müdür, müdür yardımcısı, uzman kariyer danışmanları,



insan kaynakları uzmanları, ofis işleriyle ilgilenen memurlar, gönüllüler ve öğrenciler gibi farklı statü ve pozisyonlarda iş paydaşlarının olduğu gözlemlenmektedir (Schutt, 2008). Bazı Avrupa ülkeleri ve Amerika’da kariyer danışmanlığı hizmeti yüksek lisans derecesine sahip kişilerce veya Kariyer Gelişim Sertifikasına sahip bireylerce yürütülmektedir (Pişkin vd., 2019)

Avrupa’da kariyer merkezleri 21. yüzyılın getirdiği olanaklardan olabildiğince faydalanmaktadır. Kariyer merkezleri oluşturulan *ağ* ile öğrenci, mezun, akademisyen ve işverenleri ortak bir platformda buluşturarak onların etkili iletişim kurmalarının yanı sıra akademik bilgiyi de edinmelerini sağlamaktadır. Oluşturulan bu *ağ* ile öğrenci üniversiteye ilk kayıt olduğu andan mezun olana hatta bu mezuniyet sonrasında iş imkânlarının ve farklı fırsatların neler olduğuna kadar kendi gelişimi ve istihdam açısından oluşabilecek süreç içerisindeki aşama, zorluklar, fırsatlar ve yeniliklere daha kolay erişebilmektedir. Dünya’da üniversite kariyer merkezlerinin sayısı oldukça fazladır. Bu çalışma kapsamında incelenen bazı üniversite kariyer merkezleri, kendilerine özgü kariyer danışmanlığı sistemlerinin olmasından dolayı seçilmiştir. Bu bağlamda incelenen üniversite kariyer merkezlerine bakıldığında;

Cambridge Üniversitesi Kariyer Merkezi’nin hizmet sunduğu hedef kitle; lisans, yüksek lisans, doktora, doktora sonrası, mezun ve üniversite personelleri olarak belirlenmiştir (Cambridge University Career Center, 2021). Kariyer merkezi profiline tüm paydaşlarına ayrı ayrı programlar düzenleyerek onların istihdama katılımlarını ve kariyer gelişimlerini destekleyecek faaliyetlerde bulunmaktadır. Söz konusu merkez kariyer yolculuğuna başlayan bireyler için merkezin kendi geliştirmiş olduğu bir ölçme aracı vasıtası ile onların kariyer durumlarını *bir fikir arıyorum, net bir fikrim var ve birkaç fikrim var* şeklinde modüllerle kariyer kararsızlıklarına dair durum tespiti yaparak gerekli müdahaleyi ve desteği sağlamaktadır. Handshake isimli bir *ağ* platformu üzerinden bireylerin iş gücü piyasası, akademik çevre ve iş fırsatlarını bir arada bulabilecekleri bir platform ile öğrencilerin kariyer hedeflerini gerçekleştirmeleri adına gerekli destek sağlanmaktadır (Cambridge University Career Center, 2021). Bireyin kariyer sürecinde kariyer kararlarını vermesinden iş bulma aşamasına kadar her noktada gerekli danışmanlık hizmeti sunulmaktadır. Ayrıca kariyer merkezi öğrencilerine CV hazırlama becerileri ve mülakat teknikleri ile ilgili destekleyici eğitimler de sağlanmaktadır. Öğrenci ve mezunlara online olarak her zaman erişebilecekleri psikometrik test imkânı sunarak profesyonel danışmanlık hizmeti vermektedir (Cambridge University Career Center, 2021).

Oxford Üniversitesi Kariyer Merkezi öğrenci, mezun ve işverenler ile ortak bir paydada buluşarak istihdamı artırmak amacıyla kalifiye bireylerin gelişmesi için birçok faaliyette bulunmaktadır. Oxford Üniversitesi Kariyer Merkezi *GoinGlobal* isimli *ağ* ile öğrenci, mezun ve işverenleri online bir platformda buluşturarak istihdamı ve bireysel olarak öğrenci ve mezunların kariyer serüvenlerini desteklemektedir (Oxford Üniversitesi Kariyer Merkezi, 2021). Çevrimiçi ya da yüz yüze çeşitli kariyer fuarları düzenlemenin yanı

sıra *öyküleme yöntemi* ile kariyer fikirlerini geliştirme noktasında öğrencilere danışmanlık hizmeti verilmektedir. Kampüs içi işe alım, e-portföy, çevrimiçi danışmanlık, CV oluşturma becerileri gibi konularda profesyonel hizmet vermenin yanında öğrencilerin kariyer hizmetini sürdürebilecekleri *GoinGlobal* ile vermiş olduğu hizmetin uygulanabilirliğini de artırmaktadır (Oxford Üniversitesi Kariyer Merkezi, 2021). Kariyer merkezi öğrencilerin bireysel becerilerini artırarak istihdam edilebilirliği sağlamak adına öğrencilerin çeşitli kurs, seminer vb. gibi birçok alanda gelişimlerini desteklemektedir (Oxford Üniversitesi Kariyer Merkezi, 2021).

Manchester Üniversitesi Kariyer Merkezi öğrencilere öncelikli olarak tüm meslekler ve okudukları bölümleri ile ilgili gelecek ve günümüz koşullarında bilgi vererek onların meslek kararlarında bilinçli davranmalarını sağlamaktadır. Çeşitli videolarla ilk iş deneyimi, ilk mülakat becerileri, CV hazırlama stratejileri gibi alanlarda destek sağlayarak öğrencilerin iş fırsatlarından yararlanmaları amaçlanmaktadır. Öğrenci toplulukları, meslek temsilcileri, işverenler ve kendi platformlarındaki öğrenciler arasında iletişimi artırarak öğrencilerin istihdamlarını sağlamayı hedeflemektedirler (Manchester Üniversitesi Kariyer Merkezi, 2021). Öğrencilere özellikle staj konusunda gerekli imkân ve teşviki sağlayarak onların öğrencilik yıllarında iş gücü piyasası ile tanışmasını ve tecrübe sahibi olmaları amaçlanmaktadır (Manchester Üniversitesi Kariyer Merkezi, 2021). Çeşitli psikometrik testler ile bireyin ilgi, yetenek ve kişilik özellikleri gibi özellikleri ölçülerek kendisine en uygun mesleği belirleme noktasında profesyonel kariyer danışmanlığı hizmeti verilmektedir (Manchester Üniversitesi Kariyer Merkezi, 2021).

California Üniversitesi Kariyer ve Mesleki Gelişim Merkezi öğrenci mezun ve öğretim üyeleri ile gelişimsel bir yaklaşımla kariyer planlama sürecini devam ettirmektedir. Kariyer merkezinde *The PennWest California Career Network* ismiyle ifade edilen ağ ile öğrenci mezun, işveren ve akademisyenleri branş ve becerilere göre kendi ekipleri ile bir araya getirmektedir. Bu model iş ve kariyer fırsatlarını üyelerine sunmak adına LinkedIn gibi sosyal medya platformları ile eş güdümlü olarak hizmet vermektedir (California Üniversitesi Kariyer ve Mesleki Gelişim Merkezi, 2021). *The PennWest California Career Network* modeli öğrenci okula kayıt olduğu andan mezun olunca ve hatta mezun olduktan sonra istihdamını sağlayıcı kendini alanında geliştirici birtakım etkinlikler ve akademisyenler vasıtası ile akademik bilgi, beceri ve tecrübeleri paylaşmalarını sağlamaktadır (California Üniversitesi Kariyer ve Mesleki Gelişim Merkezi, 2021). California Üniversitesi Kariyer ve Mesleki Gelişim Merkezi’nde kariyer gelişimini desteklemek ve kariyer planlamalarını yapmak adına profesyonel kariyer koçluğu hizmeti de verilmektedir. *The PennWest California Career Network* modeli ile öğrencilerin ihtiyaç duyduğu her an kariyer danışmanlığı hizmeti verilmekle birlikte, onlara staj, istihdam, mesleki beceriler gibi konularda maksimal düzeyde faydalanabile-

ceği bir ağ oluşturulmuştur (California Üniversitesi Kariyer ve Mesleki Gelişim Merkezi 2021). Ayrıca *The PennWest California Career Network* modeli ile istihdamı sağlanan öğrencilerle, eğitimi devam eden öğrenciler arasında deneyim paylaşımı yapılarak öğrencinin mesleki deneyimi artırılmaktadır. (California Üniversitesi Kariyer ve Mesleki Gelişim Merkezi 2021).

Hardvard Üniversitesi Kariyer Merkezi, CV oluşturma, mesleki gelişim, kariyer planlama gibi birçok alanda öğrenci ve mezunlarına uzman danışmanlar aracılığı ile hizmet vermektedir. Söz konusu kariyer merkezinin öğrencilerin kariyer gelişimlerine katkı sağlamak amacıyla kariyer danışmanlığını ön plana çıkardığı gözlemlenmektedir. Kariyer merkezi öğrenci ve mezunlara iş gücü piyasasında istihdamı artırmak adına onlara çeşitli beceriler kazandırmak için kurs ve seminerler düzenlemektedir (Hardvard Üniversitesi Kariyer Merkezi, 2021). Ayrıca Kariyer Merkezi öğrencilerine Premedikal Sağlık ve Kariyer Danışmanlığı hizmeti vermektedir (Hardvard Üniversitesi Kariyer Merkezi, 2021). Bu merkez iş verenler, öğrenciler ve mezunlar için e-kaynaklar sunarak ve çağın gereksinimlerine göre nitelikli insan yetiştirilmesi adına bilgiye erişimi kolaylaştırmaktadır.

Michigan Üniversitesi Kariyer Merkezi University Career Alumni Network (*UCAN*) (Üniversite Kariyer Mezunları Ağı) isimli network ile öğrenci, mezun ve işverenleri aynı platformda bir araya getirmektedir. *UCAN* ile öğrencilere sadece sektördeki işverenler değil aynı zamanda kariyer gönüllülerinin de katılımı ile destek sağlanmaktadır. *UCAN* sistemi ayrıca iş arama sürecinde kariyer danışmanları aracılığı ile öğrencilerin profesyonel tercih yapmalarını sağlamakta ve kariyer gelişimleri ve kariyer planlarını desteklemektedir. Üniversitenin kariyer merkezi kariyer danışmanlığı yapmanın yanı sıra iş/staj, mesleğe uygunluk bilgisi, lisansüstü danışmanlık hizmeti gibi hizmetler de sunmaktadır. *Career Guides By Major* isimli online eşleştirme ve iliştiirmeye dayalı bir sistem geliştirilmiş ve bu sistem ile öğrencilerin meslek hakkında bilgisi, kariyer kararı, meslekte yaşayabileceği olası olayların tespiti gibi birçok durum simülasyon yöntemi ile verilmektedir (Michigan Üniversitesi Kariyer Merkezi, 2021). Ayrıca *Career Guides By Major* sistemi ile öğrencilerin kişisel olarak kazanması beklenen becerilerin, akademik deneyimlerin, farklı mesleki fırsatları belirleyerek onlara ulaşmaları teşvik edilmektedir (Michigan Üniversitesi Kariyer Merkezi, 2021). Diğer taraftan kariyer merkezi öğrencilere kariyer fuarları, iş gezileri, atölye çalışmaları, kariyer taramaları gibi hizmetler vermenin yanı sıra işverenler için kampüs içi mülakat, kampüste iş yeri tanıtım faaliyetleri gibi alanlarda da destek sağlamaktadır (Michigan Üniversitesi Kariyer Merkezi, 2021).

Pekin Üniversitesi Kariyer Geliştirme Merkezi üniversite öğrencilerinin profesyonel bir mesleğe erişmeleri adına kariyer hedefleri doğrultusunda *SWOT Analizi* yaparak başlangıç yapmaktadır. Yapılan bu analiz neticesinde öğrencinin güçlü ve zayıf yönleri belirlenerek onların zayıf olan yönlerinin geliştirilmesi için çeşitli kurs, seminer ve etkinlikler düzenlenmektedir. Ka-

riyer merkezi öğrencilere bire bir kariyer danışmanlığı hizmeti vererek onların kariyer seçeneklerini keşfetmelerine, iş arama stratejileri geliştirmelerine, CV yazma ve mülakat becerileri gibi kendi kendine pazarlama becerilerini geliştirmelerine yardımcı olmaktadır (Pekin Üniversitesi Kariyer Geliştirme Merkezi, 2021). Ayrıca kariyer merkezi çok çeşitli endüstri ve alanlardan çok sayıda işverenle ilişkiler geliştirmektedir. İş gücü piyasasındaki birçok şirket kariyer merkezi aracılığı ile Pekin Üniversitesi’ne öğrenci almak için gelmektedir. Böylece kariyer merkezi iş fırsatları ve öğrencilerin çeşitli kariyer fırsatlarından yararlanmaları için kariyer fuarları düzenlemektedir. Kariyer merkezi öğrencilere şirket ziyaretleri sağlayarak öğrencilere işletme, insanlar ve şirket kültürü hakkında ilk elden bilgi edinmeleri için çeşitli imkânlar sunmaktadır. Öğrencilere tüm bu imkânların yanında staj projeleri için fırsat yaratmaktadır (Pekin Üniversitesi Kariyer Geliştirme Merkezi, 2021).

Seoul National Üniversitesi Kariyer Geliştirme Merkezi öğrencilerinin kariyer gelişimlerini desteklemenin yanı sıra kariyer tasarım atölyesi, mentörlük eğitimi, uygulamalı eğitim gibi faaliyetlerle onların hayal ettiği olguları gerçekleştirebilmelerine yardımcı olmaktadır. Global staj ve global istihdam ile öğrencilerin kariyer gelişimlerinde farklı bir perspektif geliştirilmektedir (Seoul National Üniversitesi Kariyer Geliştirme Merkezi, 2021). Ayrıca Seoul National Üniversitesi Kariyer Geliştirme Merkezi tüm öğrencilere kariyer gelişimi ve istihdam açısından gerekli desteği sağlarken aynı zamanda spesifik olarak engelli ve kadınların kariyer gelişimi ve istihdamına gereken imkanları sağlamaktadır (Seoul National Üniversitesi Kariyer Geliştirme Merkezi, 2021). Söz konusu kariyer merkezinin öğrencilerine uluslararası staj yapma imkanını sunması bakımından önemli olduğu düşünülmektedir.

Dünya’da kariyer merkezlerinin birçok örneği bulunmaktadır bu çalışma ile ifade edildiği gibi farklı ülkelerden bazı örnekler sunulmuştur. Kariyer merkezlerinin çalışmaları, amacı ve verilen hizmetler gibi faktörler göz önünde bulundurularak Türkiye dışındaki bazı ülkelerin üniversite kariyer merkezlerine dikkat çekilmek istenmiştir. Tüm bu bilgiler ışığında Türkiye’de kariyer merkezlerinin amaçları ve verilen hizmetlerine bakıldığında; 2018 yılı itibarıyla Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Cumhurbaşkanlığı bünyesinde İnsan Kaynakları Ofisi kurulmuş ve Türkiye’deki tüm üniversite kariyer merkezlerinin işleyişi, çalışmaları ve ortak hareket etmeleri adına İnsan Kaynakları Ofisi Yetenek Kazanım ve Organizasyon Daire Başkanlığı’nın destek ve tensipleri ile yürütülmektedir (TCCBİKO, 2021). CBİKO bünyesindeki Yetenek Kazanım ve Organizasyon Daire Başkanlığı (YKODB) üniversite kariyer merkezlerinin öğrencilerin staj veya istihdama erişebilmelerini kolaylaştırmak amacıyla 2020 yılı itibarı ile *STAJSEFERBİRLİĞİ* programını başlatmıştır (CBİKO, 2021). CBİKO’nun kariyer merkezleri özelinde gerçekleştirmiş olduğu faaliyet sadece öğrencilere

staj hizmetinde aracılık rolü olması değil aynı zamanda yine Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı bünyesinde kurulan *Yetenek Kapısı* çevrimiçi platformudur. Bu platformda her üniversite öğrencisi kendi üniversitesinin yönetici olduğu hesaba kullanıcı olarak kayıt olmakla birlikte üniversite kariyer merkezleri aracılığı ile iş/istihdam/etkinlik gibi duyurular öğrencilere aracı-sız ve en kısa zamanda iletilmektedir (Yetenekkapısı, 2021). Yetenek kapısı platformunda öğrenciler için iş/staj/etkinlikler haricinde online kariyer danışmanlığı hizmetinin yer aldığı bir bölüm bulunmaktadır.

Avrupa'daki üniversite kariyer merkezlerinde var olan çevrimiçi ağın uygulamalarının Türkiye'de en azından iş/istihdam/staj/etkinlik gibi olgular yönünden sağlandığı söylenebilir. Avrupa üniversite kariyer merkezleri; her üniversitenin kendi kariyer merkezinde uyguladığı kendi öğrencilerine özel bir kariyer ağı olması o ülkelerde staj veya istihdam gibi faaliyetlerin ayrı ayrı yürütülmesine neden olmaktadır. Fakat Türkiye'de CBİKO tarafından ortaya çıkarılan ve desteklenen *yetenek kapısı* ağı ile bu durum tek bir yerden kontrol edilmektedir. Bu durumun koordinasyonun sağlanması ve tüm kariyer merkezlerinin ortak hareket ederek daha fazla staj/istihdam/etkinlik oluşturması bakımından önemli olduğu düşünülmektedir. Fakat bu durumun kariyer merkezlerini iş ve staj bürosu haline getirdiği, kariyer danışmanlığından uzaklaştırdığı söylenebilir. Diğer taraftan öğrencilerin yaşadığı il, öğrenim gördüğü üniversite fark etmeksizin staj olanaklarına *yetenek kapısı* aracılığı ile erişim sağlanmaktadır. Böylece üniversite-kamu kurumları veya üniversite-iş gücü piyasası arasındaki etkileşim ve iletişim artmaktadır.

Ayrıca CBİKO *Kariyer Kapısı* ile de bireylerin çeşitli kurslar olarak eğitimlerinin yanında kendilerini geliştirmeleri de sağlanmaktadır. *Kariyer Kapısı* ile bireylerin CV'lerinde Cumhurbaşkanlığı onaylı staj ve iş deneyimleri onların başvuracakları iş pozisyonlarında önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır (Kariyer kapısı, 2021). Kariyer Kapısı öğrencilerin stajlarını yapmaları için çeşitli iş kollarında işverenler ve kamu kurumlarının işveren olarak yer aldığı, istediği özelliklerde stajyer seçimi yapabildiği çevrimiçi bir platformdur. Burada işveren olarak tanımlanan kurumlar staj yapmak isteyen havuzdaki öğrencilerin akademik, sosyal ve sanatsal yeterlilik ve yetkinliklerinin yer aldığı puanlarla seçim yaparak öğrencilerin şehir tercihlerine göre staj teklifi gönderebilmektedir (Kariyerkapısı, 2021). Teklifi kabul eden öğrenci ile işveren çevrimiçi görüşme ve mülakatı sonrasında staja başlamaktadır. Staja başlayan öğrencilerin staj sigorta ve ücretleri Cumhurbaşkanlığı'nca karşılanmaktadır (CBİKO, 2021).

Bu bölümde ifade edilen bilgiler ışığında Türkiye'de üniversite kariyer merkezlerinin incelenen üniversite kariyer merkezlerine göre kuruluş zamanları, faaliyetleri ve işlevsellikleri bakımından kıyaslanabilir. Bu çalışma ile incelenen kariyer merkezlerine bakıldığında çoğunun kuruluşu ile birlikte geliştirilen kariyer kuramlarının da etkisi ile çağın gereksinimleri ve ülkenin iş piyasasına göre faaliyet gösterdiği gözlemlenmektedir. Türkiye'de ise üniversite kariyer merkezlerinin 1980'li yılların sonlarında kurulmaya başladığı

söylenbilir. Diğer taraftan incelenen üniversite kariyer merkezleri ile Türkiye’deki üniversite kariyer merkezlerinin gelişimsel anlamda kariyer günleri, kariyer fuarları gibi organizasyonlarla neredeyse aynı olduğu söylenebilir. Kariyer merkezlerinin en büyük ve önemli faaliyeti olduğu düşünülen kariyer danışmanlığının üniversite kariyer merkezlerinde ön plana çıkarılması Türkiye’de üniversite kariyer merkezlerini Avrupa ve Amerika’daki kariyer merkezleri gibi işlevsellik bakımından daha iyi bir noktaya getirecektir. Ayrıca Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi (CBİKO) koordinasyonunda iş piyasası ile üniversite öğrencileri arasında staj/etkinlik/faaliyet üçlüsünü bir arada sunan “Yetenekkapısı” platformu çağın kariyer merkezi paradigması (Sosyal Networking Paradigması) ile eş güdümlü olacak şekilde dizayn edilmiştir. Diğer taraftan yine aynı kurum tarafından kariyer merkezleri aracılığı ile öğrencilere sunulan “Kariyerkapısı” platformu ile birçok devlet kurumları ve özel kurumlarda üniversite öğrencilerine kendi alanları ile ilgili maaşlı ve sigortalı staj imkanı sunulmaktadır. Bu uygulamanın çevrimiçi ortamlarda iş/staj erişimi bakımından önemli olduğu düşünülmektedir.

## Sonuç ve Öneriler

Mevcut çalışmada kariyer merkezlerinin tarihsel kariyer kuramları bağlamında gelişimi ve bazı üniversitelerin kariyer merkezlerinin amacı, kapsamı, işleyişleri ve faaliyet alanları incelenmiştir. Dünya örnekleri incelenirken Türkiye’de üniversite bazlı bir inceleme yapılmamış genel anlamda güncel durum ele alınmıştır. Bunun sebebinin Türkiye’de üniversite kariyer merkezlerinin kendilerine özgü bir işleyiş mekanizmasının olmamasıdır.

Bu çalışma ile elde edilen bilgiler ışığında Dünya’da kariyer merkezlerinin 1800’lü yılların sonlarından itibaren hem psikoloji alanında geliştirilen kariyer kuramları hem de ülkelerin kendi iş gücü piyasasının istihdam koşullarına göre şekillendiği görülmektedir. Bu çalışma ile incelenen Dünya’daki kariyer merkezlerinin büyük bir çoğunluğunun kendilerine özgü kariyer sistemlerinin olduğu gözlemlenmektedir. Buna ek olarak söz konusu merkezlerin, teknolojik imkanlar çerçevesinde çeşitli ağ platformları ile iletişimin ileri seviyelerde tutularak öğrenci ve mezunlara akademik bilgilerin yanında hem staj/iş hem de uygulama deneyimleri sunularak piyasanın istekleri doğrultusunda nitelikli iş gücünün temin edilebilmesine katkı sağladığı gözlemlenmektedir. Türkiye’de ise kariyer merkezleri 1980’li yıllar ile kurulmaya başlamıştır. Kariyer merkezlerinin 2021 yılı itibari ile 207 üniversiteden 197’sinde mevcut olduğu gözlemlenmektedir (CBİKO, 2021). Buradan hareketle zamansal perspektifte Avrupa ve Amerika’daki üniversite kariyer merkezlerine göre daha genç olduğu söylenebilir. Türkiye’de üniversite kariyer merkezlerinin Avrupa’ya göre geç kurulmasının elbette dezavantajları vardır, örneğin gelişimsel bağlamda kariyer kuramlarından etkilenmemiştir veya kariyer merkezleri her üniversitenin kendi jeopolitik ve demografik

özelliklerine, bölgenin iş ve istihdam potansiyeline göre özgün olarak şekillenmemiştir. Ancak Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi tarafından yürütülen faaliyetler ve sağlanan teknolojik imkanlar ile Türkiye’de kariyer merkezleri Avrupa’dakilere yaklaşırcasına önemli ivme kazandığı söylenebilir.

Kariyer merkezleri bu çalışmada da ifade edildiği üzere son yıllarda Türkiye’de niceliksel bağlamda belirli bir ivme kazanarak tatmin edici olduğu düşünülen bir sayıya ulaşmıştır. Bu görüşe paralel olarak Türkiye’de üniversite kariyer merkezlerinin nitelik anlamında gelişme göstermesinin bu merkezlerin işlevselliğın artması açısından önemli olduğu söylenebilir. Kariyer merkezlerinin işlevselliği; kariyer danışmanlığı ön plana çıkarılarak her üniversitenin kendi kariyer merkezinde Avrupa’daki üniversite kariyer merkezlerinde olduğu gibi öğrenci-mezun ve iş gücü piyasası arasında kendine özgü bir platform oluşturulması ve kendi öğrencilerine yönelik kariyer ve istihdam faaliyetlerinin yürütülmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Diğer bir ifade ile 21. yüzyılda çağa uygun olarak “Sosyal Networking Paradigması”na dayalı çağın gereksinimlerine uygun bireyin kariyer gelişimini ön plana çıkaran ayrıca öğrenci ve mezun iş-kariyer takibinin yapıldığı tüm üniversitelerde kendilerine özgü çevrimiçi bir platform hem iş gücü piyasasının taleplerine cevap verecek hem de istihdam edilebilirliğe yardımcı olacaktır.

Diğer taraftan bu çalışma ile incelenen üniversite kariyer merkezlerinin yapılandırılış biçimlerinin çağın gereksinimlerine uygun olarak bireyin kariyer gelişimini bulunduğu çağa uyarlama misyonu ile çeşitli evrelerden geçtiği görülmektedir. Bu misyonun 1800’lü yılların sonlarından başlayarak çağın gereksinimlerine uygun olarak günümüze kadar geldiği gözlemlenmektedir. Bu paradigma değişimi; meslek edindirme, planlama ve gelecek kariyer hedefleri, networking paradigması ve sosyal networking paradigması şeklindedir. Türkiye’deki kariyer merkezlerinin gelişim süreci Avrupa ve Amerika’daki kariyer merkezlerinin gelişim sürecinden oldukça farklıdır. Türkiye’de CBİKO koordinasyonunda Staj seferbirliği, Kariyer Fuarları gibi gelişimsel etkinlikler yapılmaktadır fakat bu etkinliklerin işlevselliği ve niteliksel olarak kazanımlarının verilen sayılarla sınırlı olduğu gözlemlenmektedir. Buradan hareketle söz konusu etkinliklerin etki ve niteliği ile ilgili farklı ölçme araçları geliştirilebilir ve daha somut veriler sağlanması önem arz etmektedir. Bunun en önemli sebeplerinden birisi Türkiye’de kariyer merkezlerinin kuruluşunun Avrupa ve Amerika’daki kariyer merkezlerinin kuruluşu ile aynı dönemde olmaması ve buna bağlı olarak da gelişiminin henüz çok başında olmasıdır. Buradan şu soru çıkarılabilir; Türkiye’de kariyer merkezleri gelişim sürecinin hangi aşamasındadır? Bu soruya cevaben Türkiye’de kariyer merkezlerinin çalışma ile ifade edildiği üzere networking paradigması ile sosyal networkig paradigması arasında olduğu söylenebilir. Dolayısı ile Türkiye’de kariyer merkezleri kendisine öğrenci ve mezunları merkeze alarak çağın gereksinimlerine cevap verebilen bir yön belirlemeli ve dünyadaki diğer kariyer merkezleri ile benzer nitelikte faaliyetler yürütmelidir.

Böylesi faaliyetlerin yapılması uluslararası ölçekli bilgi, beceri ve deneyim alışverişini tetikleyerek üniversitelerin uluslararası kimliklerine farklı boyutlar getirebilir. Böylelikle kariyer merkezleri çağın gereksinimlerine cevap veren kurumlar haline gelerek Türkiye’nin ekonomisinin bel kemiği olan üretim, yatırım ve istihdam unsurlarını destekleyebilir. Tüm öğrenci ve mezunları içerisine alan bir sistem ile kariyer planlaması ve kariyer danışmanlığı yapılması ile üniversite öğrencilerinin iş gücü piyasasındaki işsizliği azaltılabilir, aynı zamanda üniversite öğrencileri iş gücünden maksimum verim elde edilebilirler

Türkiye’de kariyer merkezleri TCCBİKO koordinasyonunda “Yetenekkapısı” ve “Kariyerkapısı” uygulamaları üzerinden öğrencileri işverenle buluşturan, staj yapmalarına yardımcı olan bir merkez haline gelmiştir. Söz konusu bu platformlar üniversite öğrencilerinin iş tecrübesi yaşamasını bir nebze kolaylaştırmış olsa da kariyer merkezlerinin asıl misyonu olan kariyer danışmanlığı, kariyer planlama, kariyer kararı, vb. faaliyetlerinden uzaklaşıp işveren/öğrenci arasında staj ve etkinliklerin duyurulmasına aracılık eden birimler haline gelmiştir. Bu durum kariyer merkezlerinin ortak hareket etmesine yardımcı olmuş olsa da kariyer merkezlerinin asıl misyonunu gerçekleştirmesini sağlamamaktadır. Diğer taraftan kariyer merkezlerinde istihdam edilen uzmanların kariyer danışmanı olması, kariyer merkezlerinin misyonlarını gerçekleştirmek ve öğrencilerin kariyer süreçlerini iyi yönetmeleri açısından önemlidir. Örneğin Avrupa’da kariyer merkezlerinde istihdam edilen uzmanların “Kariyer Gelişim Sertifikasına” sahip olduğu gözlemlenmektedir. Türkiye’de kariyer merkezlerine alınan uzmanların öncelikle lisans psikolojik rehberlik ve danışmanlık mezunu olup kariyer danışmanlığı alanında uzmanlaşmış kariyer danışmanları olması, kariyer merkezlerinin sadece işveren ve öğrenci staj aracı platformu değil aynı zamanda öğrencilerin kariyer hedef ve beklentilerine cevap veren birimler haline gelmesi, öğrencilerin istihdam edilebilirliği ve işgücü piyasasının nitelikli eleman beklentisini karşılamasına yardımcı olacaktır.



## Kaynakça

- Bacanlı, F. (2011). Özellik-faktör uyumlu kuramlar. B. Yeşilyaprak (Editör). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya*. Ankara: Pegem Akademi.
- California Üniversitesi Kariyer ve Mesleki Gelişim Merkezi (2021). <https://www.calu.edu/inside/career-center/index.aspx>, Erişim (10.12.2021).
- Cambridge Üniversitesi Kariyer Merkezi (2021). <https://www.careers.cam.ac.uk/> Erişim (11.12.2021).
- Castella, D. A. (1990). Career Networking-the newest career center paradigm. *Journal of Career Planning and Employment*, 50(4), 32-39.
- Cevher, E. (2015). Üniversitelerde Kariyer Planlama Faaliyetleri Ekseninde Kariyer Merkezlerine Yönelik Bir Araştırma. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 164-177.
- Dey, F. ve Real, M. (2010). Emerging trends in university career services: Adaptation of Casella's career centers paradigm. *NACE Journal*, 71(1), 31-35.
- Erdoğan, N. (2001). Üniversitelerdeki kariyer merkezlerinin etkinlikleri hakkında bir araştırma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 1, 131-142.
- Güldü, Ö. & Ersoy Kart, M. (2017). Kariyer planlama sürecinde kariyer engelleri ve kariyer geleceği algılarının rolü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 72(2), 377-400. DOI: 10.1501/SBFder\_0000002450
- Gülmez, N (2021). *Üniversite kariyer merkezi hizmetlerinde dijital platform ve sosyal medya kullanımının etkisi*. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gülmez, N. & Okur, M. E. (2021). Üniversite Kariyer Merkezlerinin Dünyadaki Gelişimi ve Türkiye Örneği. *TroyAcademy*, 6(1), 137-157.
- Hardvard Üniversitesi Kariyer Merkezi (2021). <https://ocs.fas.harvard.edu/>, Erişim (10.12.2021).
- Lițoiu, N. (2009). Career counseling challenges in romanian universities. case study on university politehnica of bucharest. *Petroleum-Gas University of Ploiesti Bulletin, Educational Sciences Series*, 61(2), 137-142.
- Manchester Üniversitesi Kariyer Merkezi (2021). <https://www.careers.manchester.ac.uk/>, Erişim (09.12.2021).
- Michigan Üniversitesi Kariyer Merkezi (2021). <https://careercenter.umich.edu/topic/career-guides>, Erişim (12.12.2021).
- Niles, S. G. (2002). *Adult career development: Concepts, issues, and practices*. National Career Development Association.
- Oxford Üniversitesi Kariyer Merkezi (2021). <https://www.careers.ox.ac.uk/> Erişim (11.12.2021).
- Özden, M. (2015). Üniversite Yönetmelikleri Çerçevesinde Kariyer Merkezlerinin Amaç ve Faaliyetleri. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(12), 146-170
- Parsons F. (1909). *Choosing a vacation*. Boston: Houghton Mifflin.
- Pekin Üniversitesi Kariyer Geliştirme Merkezi. (2021). <https://en.gsm.pku.edu.cn/cdc/>. Erişim: (12.12.2021)
- Pekin Üniversitesi Kariyer Geliştirme Merkezi. (2021). <https://en.gsm.pku.edu.cn/cdc/>, Erişim (12.12.2021).

- Pişkin, M. & Ersoy-kart, M. (2019). Üniversite kariyer merkezlerinin örgüt yapısı ve personel profilinin incelenmesi: Kimler yönetiyor? Kimler yürütüyor? *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 9(2), 275-298
- Pişkin, M., Yeşilyaprak, B., Kart, N. M., Öğülmüş, S. ve Güldü, Ö. (2019). Üniversite Kariyer Merkezlerinin Değerlendirilmesi, Tek Yerleşkeli ve Çok Yerleşkeli Üniversiteler İçin Alternatif Model Önerileri (Proje No. SOBAG 116R044). TÜBİTAK, ULAKBİM web sitesinden erişilen adres: <https://search.trdizin.gov.tr/yayin/detay/618584/>
- Rayman, J. R. (1996). Apples and oranges in the career center: Reaction to R. Reardon. *Journal of Counseling and Development*, 74(3), 286-287
- Rayman, J. R. (1999). Career services imperatives for the next millennium. *The Career Development Quarterly*, 48(2), 175-184.
- Schaub, M. (2012). The profession of college career services delivery: What college counselors should know about career centers. *Journal of College Student Psychotherapy*, 26(3), 201-215.
- Schutt Jr., D. A. (2008). *How to plan and develop a career center* (2nd Ed.). New York: Ferguson Publishing.
- Seoul National Üniversitesi Kariyer Geliştirme Merkezi. (2021). [http://career.snu.ac.kr/en/en\\_main.jsp](http://career.snu.ac.kr/en/en_main.jsp), Erişim (12.12.2021).
- Taşlıyan, M., Arı, N. Ü. & Duzman, B. (2011). İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 231-241.
- TCCB. (2018). Yükseköğretim Akademik Yılı Açılış Töreninde konuşma. Erişim <https://www.tccb.gov.tr/konusmalar/353/99365/yuksekogretimakademik-yili-acilis-torende-yaptiklari-konusma> (11.12.2021)
- TCCBİKO Staj Seferbirliği Programı Başvuru (2021). <https://www.aa.com.tr/tr/turkiye/staj-seferbirligi-programina-rekor-basvuru/2187788>. Erişim tarihi: (31.12.2021).
- Tuncay, A. (2022). *Genç işsizlikle mücadelede kariyer merkezlerinin rolü ve bir kariyer merkezi model*. Yüksek Lisans Tezi. Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.