

## Examining the Opinions of School Psychological Counselors on the Career Guidance System: A Qualitative Study

Sümeyye ERDEMİR

Ministry of National Education, Malatya-Turkey

Mustafa KUTLU

Inönü University, Malatya-Turkey

### Article History

Submitted: 08.11.2021

Accepted: 26.12.2021

Publish Date: 30.04.2022

### Keywords

Career Guidance  
Career Guidance System  
School Counselors



DOI:10.29129/inujse.1020435

### Abstract

**Purpose:** With this study, which aims to examine the opinions of school counselors on career guidance, the following sub-objectives have been tried to be achieved: The opinions of school counselors on the concept of career guidance, opinions of school counselors on the needs of stakeholders (students, parents, teachers, school counselors) in the career guidance system, psychological knowledge of theories and scales used by counselors, what should be included in the student career development file.

**Design & Methodology:** In this study, which aims to investigate the opinions of school psychological counselors regarding the career guidance system, the phenomenological design, one of the qualitative research designs, was used. In the 2019-2020 academic year, 15 school counselors working in schools located in the central districts of Malatya, Yeşilyurt and Battalgazi and determined by the maximum diversity sampling method, constitute the participants of the research.

**Findings:** With the study, school counselors' perceptions of the concept of career guidance, the needs of students, teachers, families and psychological counselors who are parts of the career guidance system, the theories and scales they use, what should be in the student career development file were investigated and the results were tabulated.

**Implications & Suggestions:** In the light of the findings obtained in the research, the following suggestions were made:

- This research can also be done with psychological counselors working in preschool.
- School counselors can contribute to their development in career guidance through in-service and postgraduate training.
- Teachers can be included in the system through career guidance courses and in-service training at undergraduate level.
- It can be ensured that families take an active role in the career guidance system through seminars and family training programs to be implemented.
- A career development file can be created through an information network. This will ensure cumulative progress.

## Kariyer Rehberliği Sistemine İlişkin Okul Psikolojik Danışmanlarının Görüşlerinin İncelenmesi: Nitel Bir Çalışma <sup>1</sup>

Sümeyye ERDEMİR - ORCID ID: 0000-0002-9962-888X

Millî Eğitim Bakanlığı, Malatya-Turkey

Mustafa KUTLU - ORCID ID: 0000-0002-1919-7371

İnönü Üniversitesi, Malatya-Turkey

### Makale Geçmişi

Geliş: 08.11.2021

Kabul: 26.12.2021

Yayınlanma Tarihi: 30.04.2022

### Anahtar Sözcükler

Kariyer Rehberliği  
Kariyer Rehberliği Sistemi  
Okul Psikolojik Danışmanları

### Öz

**Amaç:** Okul psikolojik danışmanlarının kariyer rehberliğine ilişkin görüşlerini incelemeyi amaçlayan bu çalışma ile şu alt amaçlara ulaşılmaya çalışılmıştır: Kariyer rehberliği kavramına ilişkin okul psikolojik danışmanların görüşleri, kariyer rehberliği sisteminde paydaşların (Öğrenciler, veliler, öğretmenler, okul psikolojik danışmanları) ihtiyaçlarına ilişkin okul psikolojik danışmanlarının görüşleri, psikolojik danışmanların yararlandıkları kuram ve ölçekler bilgisi, öğrenci kariyer gelişim dosyasında bulunması gerekenler.

**Yöntem:** Kariyer rehberliği sistemine ilişkin okul psikolojik danışmanlarının görüşlerini araştırmayı amaçlayan bu çalışma nitel araştırma desenlerinden olgubilim deseni kullanılmıştır. 2019-2020 eğitim-öğretim yılında Malatya ili Yeşilyurt ve Battalgazi merkez ilçelerinde bulunan ve maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemiyle belirlenen okullarda görevli, 15 okul psikolojik danışmanı araştırmanın katılımcılarını oluşturmaktadır.

**Bulgular:** Çalışma ile okul psikolojik danışmanlarının kariyer rehberliği kavramını algılayışları, kariyer rehberliği sisteminin parçaları olan öğrenci, öğretmen, aile ve psikolojik danışmanların ihtiyaçlarını, yararlandıkları kuram ve ölçekleri, öğrenci kariyer gelişim dosyasında olması gerekenler araştırılmış ve sonuçlar tablolştırılmıştır.

**Sonuçlar ve Öneriler:** Araştırmada elde edilen bulgular ışığında aşağıdaki öneriler yapılmıştır:

- Bu araştırma okulöncesinde çalışan psikolojik danışmanlarla da yapılabilir.
- Okul psikolojik danışmanları hizmet içi ve lisansüstü eğitimler yolu ile kariyer rehberliği konularında gelişimlerine katkıda bulunabilir.
- Öğretmenler lisans düzeyinde kariyer rehberliği dersleri ve hizmet içi eğitimler yolu ile sisteme dahil edilebilirler.
- Ailelerin seminerler ve uygulanacak aile eğitim programları ile kariyer rehberliği sisteminde aktif rol almaları sağlanabilir.
- Bir bilişim ağı yolu ile kariyer gelişim dosyası oluşturulabilir. Bu birikimli ilerlemeyi sağlayacaktır.



DOI:10.29129/inujse.1020435

<sup>1</sup> Bu çalışma İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde Prof. Dr. Mustafa KUTLU'nun danışmanlığında Sümeyye ERDEMİR tarafından hazırlanan ve savunulmuş olan doktora seminerinden üretilmiştir. Ayrıca 22.Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi'nde (2021) özet sözlü sunum olarak sunulmuştur.

## GİRİŞ

Günümüzde birçok alanda olduğu gibi öğrenci kişilik hizmetlerinin özünü oluşturan okul psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinde de gelişme ve değişimler yaşanmaktadır. Çağdaş örgün eğitimde üç önemli öge vardır. Bunlar yönetim, öğretim ve öğrenci kişilik hizmetleridir. Okulöncesinden yükseköğretim son sınıfa kadar öğrenci kişilik hizmetlerinin nihai amacı; öğrencilere olanaklar sağlayarak gizilgüçlerini en üst düzeyde gerçekleştirmelerine yardımcı olmaktır. Eğitim öğretim kurumlarında öğrenci kişilik hizmetleri psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinde aracılığı ile okul psikolojik danışmanları tarafından sunulmaktadır.

Türk Millî Eğitimi genel amaçları çerçevesinde Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliği'ne göre eğitimde rehberlik hizmetleri: Kendini tanıyan, fırsatlarını görebilen, sorumluluk alabilen, değerlendirebilen bireyler yetiştirilmesini ve bireylerin yaşadığı toplum içinde uyumlu ve sağlıklı bir birey olarak yaşamlarını sürdürerek daima kendini gerçekleştirmelerini amaçlar.

Bu amaçları gerçekleştirebilmek için rehberlik hizmetleri kapsamında yürütülmesi gereken birçok faaliyet vardır. Bunlar eğitsel, kişisel/sosyal ve mesleki rehberlik hizmetleri olarak sunulmaktadır. Mesleki rehberlik, bireyin kendi özelliklerini ve meslekleri tanıması; ihtiyaç, değer, yetenek, ilgi ve kişilik özellikleri doğrultusunda mesleğe yönelik tercihler yapması; tercih ettiği mesleğe hazırlanması, başlaması, mesleğini sürdürmesi ve yaşam boyu öğrenme sürecinde bireyin kendini geliştirmesi için birey ve ailesine sunulan hizmetlerin tamamıdır.

Bu hizmetin sağlıklı sunulabilmesi için de iyi bir kariyer rehberliği sistemine gereksinim vardır. Kariyer sözcüğünün birçok tanımı vardır. Zaman zaman mesleki gelişim kavramının yerine de kullanılan kariyer kavramı bireylerin yaşamı boyunca devam eden ve sahip olduğu tüm rolleri kapsayan, özellikle mesleki süreçteki rollerde meydana gelen ilerleme, duraklama ve gerilemeleri de içene alan dinamik süreç olarak ifade edilmektedir (Kuzgun, 2000; Özyürek, 2013; Yeşilyaprak, 2011). Gelişim psikologlarının meslek danışmanlığı alanında geliştirdikleri bir kavram olan kariyer, bireyin yaşam boyunca tercih ettiği meslekteki yaptığı işlerin, olaylar dizisinin ve yaşam boyu rollerinin örüntüsü olarak anlaşılmaktadır. Bu yaşam rollerinin bir kısmını da meslek oluşturmaktadır. Kariyer ise özellikle meslek rollerindeki ilerleme, duraksama ve gerilemeleri ifade eder. Yaşam boyu devam eden dinamik bir süreç olan kariyer kavramı sadece mesleği seçmekle ya da mesleğe başlamakla tanımlanamaz, aynı zamanda meslek seçimi öncesi, sonrası ve sürecini de kapsayan bütün görevlerdeki gelişimi de içerir (Kuzgun, 2000).

Kariyer gelişim süreci, çocukluk döneminde başlayan ve yaşam boyu süren çok yönlü bir süreçtir (Gottfredson, 2002; Hartung, Porfeli ve Vondracek, 2005; Herr ve Cramer, 1992). Super'a göre bu süreç 15-24 yaş aralığındaki bireylerde çevrelerini, rolleri ve etkinlikleri keşfedilirken (Ritter, Strauser, Sullivan, Reid, Khosravisnasr ve Cronin; 2014), Ginzberg (1951)'e göre de bu süreç mesleki kararlarda yetenek, ilgi ve değerlerin düşünölmeye başlandığı bir dönem olarak ifade edilmektedir (akt. Yeşilyaprak, 2011).

Millî Eğitim Bakanlığı'nın 2023 Eğitim Vizyonunda kariyer rehberliği bir sistem olarak ele alınmış ve hedefler oluşturulmuştur. Bu hedefler şu şekilde ifade edilmiştir:

- Kariyer Rehberliği sistemi yapılandırılacak ve tüm öğretim kademeleri düzeyinde çocukların kendini tanıyarak (mizaç, yetenek, ilgi, değerler, kişilik ve aile) kariyer profili oluşturması, iş-meslek tanıma yollarını, kaynaklarını öğrenmesi ve kariyer gelişim dosyasının öğrenci e-portfolyosuyla ilişkilendirilmesi sağlanacaktır.

- Rehberlik sonucu ortaya konulan veriler yardımıyla her bir öğrencinin bilimsel yöntemlere başvurularak kariyer yönlendirilmesinin yapılması sağlanacaktır.
- Göç ve benzeri nedenlerle oluşan ihtiyaçları karşılamak üzere rehber öğretmenlere yeni bir rol, görev ve fonksiyon yapısı oluşturulacaktır.
- Türk kültürü dikkate alınarak yetenek, ilgi, meslek değerleri, mizaç, kişilik, karar verme, kariyer inancı vb. özelliklerin ölçülmesine yönelik araçlar geliştirilecektir.
- PDR hizmetlerinin eğitim sistemi içindeki yeri, önemi ve etkililiği için mevzuat alt yapısı yeniden yapılandırılacaktır.
- RAM'ların yapısı ve sunduğu hizmetler, merkezin işlevleri temelinde yeniden yapılandırılacaktır.
- Rehber öğretmenlerin mesleki gelişim gereksinimleri ulusal ve uluslararası düzeyde lisansüstü eğitim, sertifika ve benzeri eğitimlerle desteklenecektir.
- Sınıf öğretmenlerinin rehberlik hizmetlerine ilişkin becerilerinin artması için sertifikasyona dayalı eğitimler düzenlenecektir.
- Okullarda rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanında, adayların uygulama becerilerinin geliştirilmesine önem veren, nitelikli uzman personel yetiştirilmesi hususunda Yükseköğretim Kurulu ile iş birliği yapılacaktır.

Yukarıdaki hedefler doğrultusunda bu çalışma ile kariyer rehberliği sisteminin önemli ayağı olan okul psikolojik danışmanlarının bu sisteme ilişkin görüşlerinin araştırılması amaçlanmıştır. Alan yazını incelendiğinde konu ile ilgili çalışmanın olmayışı bu araştırmayı yapmaya zemin oluşturmuştur. Okul psikolojik danışmanlarının kariyer rehberliğine ilişkin görüşlerini incelemenin alana katkı sağlaması beklenmektedir. Araştırmada okul psikolojik danışmanı ve psikolojik danışman kavramları birbirlerinin yerine kullanılmıştır.

### **Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Araştırmanın amacı okul psikolojik danışmanlarının kariyer rehberliğine ilişkin görüşlerini incelemektir.

Bu kapsamda araştırmanın alt amaçları şu şekildedir:

- Kariyer rehberliği kavramına ilişkin okul psikolojik danışmanların görüşlerini incelemek.
- Kariyer rehberliği sisteminde paydaşların (Öğrenciler, veliler, öğretmenler, okul psikolojik danışmanları) ihtiyaçlarına ilişkin okul psikolojik danışmanlarının görüşlerini araştırmak.
- Psikolojik danışmanların yararlandıkları kuram ve ölçekler hakkında bilgi toplamak.
- Öğrenci kariyer gelişim dosyasında bulunması gerekenleri araştırmak.

## **YÖNTEM**

### **Desen**

Kariyer rehberliği sistemine ilişkin okul psikolojik danışmanlarının görüşlerini araştırmayı amaçlayan bu çalışma nitel araştırma desenlerinden olgubilim desenedir. Olgubilim araştırma deseni, farkında olduğumuz fakat derinlemesine bilgi sahibi olmadığımız olguların odağa alındığı araştırmalardır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Nitel araştırmalar bireylerin yaşam tarzlarını, hayat hikayelerini, davranışlarını, örgütsel yapılarını ve sosyal değişimlerini anlamlandırmaya yönelik bilgi üretme süreçlerinden biridir (Strauss ve Corbin, 1990). Nitel araştırmalarda, bireylerin karşılaştıkları olayları nasıl anlamlandırdıkları, kısaca olayları nasıl niteledikleri sorusuna cevap aranmaktadır (Dey, 1993). Bu çalışmada da birbirinden farklı deneyimleri olan okul psikolojik danışmanlarının ortaklıkları üzerinden bir çıkarsamaya varmak amaçlanmıştır.

### *Katılımcılar / Evren ve Örneklem / Çalışma Grubu*

Bu çalışmanın katılımcılarını belirlemek için maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi kullanılmıştır. 2019-2020 eğitim-öğretim yılında Malatya ili Yeşilyurt ve Battalgazi merkez ilçelerinde bulunan ve maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemiyle belirlenen okullarda görevli, 15 okul psikolojik danışmanı araştırmancının katılımcılarını oluşturmaktadır.

Bu çalışmada maksimum çeşitlilik örnekleme yönteminin kullanılmasındaki amaç, görece küçük bir örneklem oluşturmak ve bu örneklem grubunda yer alan soruna taraf olabilecek bireylerin çeşitliliğini maksimum derecede yansıtmaktır. Bu gibi araştırma sonuçları diğer araştırmalardaki sonuçlarla oranlandığında daha zengin veri sağlayabilir. Ayrıca, maksimum çeşitliliğe dayalı örneklem oluşturmada genelleme yapmak için çeşitliliği sağlamak değil tam aksine, çeşitlilik gösteren durumlar arasında ortak ya da paylaşılan olguların olup olmadığını bulmaya çalışmak ve bu çeşitliliğe göre sorunun değişik yönlerini de ortaya çıkarabilmektir (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

Bu kapsamda çalışmanın katılımcıları görüşme yapmayı kabul eden okul psikolojik danışmanları arasından seçilmiştir. Katılımcıların 5'i (3'ü kadın, 2'si erkek) lisede, 5'i (2'si kadın, 3'ü erkek) ortaokulda ve 5'i (2'i kadın, 3'ü erkek) de ilkokulda olmak üzere 15 kişiden oluşmaktadır.

Tablo 1

*Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler*

Değişken	Grup	Frekans (n)
Cinsiyet	Kadın	7
	Erkek	8
Okul Türü	Lise	5
	Ortaokul	5
	İlkokul	5

### *Veri Toplama Araçları*

Nitel çalışmalarda veri toplamak için başlıca görüşme yöntemi kullanılmaktadır. Olgulara ilişkin yaşantı ve anlamları ortaya çıkarmak için görüşmenin araştırmacılara sunduğu etkileşim, esneklik ve sondalar yoluyla irdeleme özelliklerinin kullanılması gerekmektedir (Yıldırım ve Şimşek; 2013).

Bu çalışmanın verileri de görüşme yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Konunun derinlemesine araştırılması için açık uçlu sorulardan oluşan bir görüşme formu hazırlanmıştır. Görüşme formu hazırlanırken MEB'in yayınlamış olduğu 2023 Eğitim Vizyonunun Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık alanından yararlanılmıştır. Kapsam geçerliliği için ilk olarak soruların içeriği, sırası ve ifadelerin anlaşılabilirliği konusunda alan uzmanlarından 3 kişinin görüşüne başvurulmuş ve sonrasında iki psikolojik danışman ile pilot çalışma yapılmıştır. Pilot çalışmadan sonra katılımcıların geri bildirimleri doğrultusunda sorular tekrar düzenlenmiştir. Görüşmede psikolojik danışmanların kariyer rehberliği kavramına ilişkin görüşlerine, kariyer rehberliğinde paydaşların ihtiyaçlarına yönelik görüşlerine, kariyer rehberliği hizmeti verirken yararlandıkları kuram ve ölçeklere ve öğrencilerin kariyer gelişim dosyasında neler olması gerektiğine yönelik görüşlerine başvurulmuştur. Görüşmelerin bir kısmı ses kaydı alınarak, kayda izin vermeyenlerle ise görüşme sırasında yazıya dökerek kayıt altına alınmıştır. Ses kayıtları bilgisayar ortamında yazılı hale getirilmiştir. Ve araştırma verileri toplam 30 sayfadan oluşmuştur.

### Verilerin Analizi

Görüşmeler aracılığıyla elde edilen nitel verilerin analiz edebilmek için içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. İçerik analizi araştırmacı tarafından ilgili kaynaklardaki işlem yolu takip edilerek yapılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Araştırmacı metinleri okumuş ve ifadeleri kodlamıştır. Kodlamada katılımcıların kendi ifadeleri ve araştırmacının keşfettiği kavramlar kullanılmıştır. Daha sonra kategoriler oluşturulup kodlar bunlar altında toplanmıştır. Bu araştırmada geçerliği artırmak için bulgular verilirken katılımcıların ifadelerine doğrudan yer verilmiştir. Katılımcıların ifadeleri yazılırken “K” harfi ve katılımcılara verilen numaralar (K1 gibi) ifadelerin sonuna eklenmiştir.

### BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmadan elde edilen bulgular dört başlık altında verilmiştir.

#### *Psikolojik Danışmanların Kariyer Rehberliği Kavramını Algılayışlarına İlişkin Bulgular*

Tablo 2’de kariyer rehberliği kavramının algılayışına ilişkin kategoriler yer almaktadır. Tablo 2 incelendiğinde psikolojik danışmanların kariyer rehberliğini beş alt kategoride ele aldıkları görülmüştür. Önemli alt kategorisinde önemli en fazla ifade edilen tema iken onu ihmal edilen teması izlemiştir. Okul psikolojik danışmanları mesleki rehberlik alt kategorisinde en çok meslekleri tanıma temasını belirtmişlerdir. Bu temayı mesleğe yönlendirme, meslek seçimi ve meslek elemanı yetiştirme temaları izlemiştir Bireyi tanıma alt kategorisinde ilgi ve yeteneklerin keşfedilmesi teması oluşmuştur. Eğitsel rehberlik alt kategorisinde ise üst öğrenim kurumlarının tanıtılması ve sınavlar hakkında bilgilendirme temaları ifade edilmiştir. Son olarak kariyer rehberliği alt kategorisinde kariyer süreçlerini yönetebilme, yaşam boyu ve anaokulundan itibaren temaları ifade edilmiştir.

Tablo 2

#### *Kariyer Rehberliği Kavramına İlişkin Kategoriler*

Kategoriler	Kavramlar	f
Gereklilik	Önemli	7
	İhmal edilen	2
Mesleki rehberlik	Meslekleri tanıma	2
	Mesleğe yönlendirme	1
	Meslek seçimi	1
	Meslek elemanı yetiştirme	1
Bireyi tanıma	İlgi ve yetenek	4
Eğitsel rehberlik	Üst öğrenim kurumlarının tanıtılması	2
	Sınav hakkında bilgilendirme	2
Kariyer rehberliği	Kariyer süreçlerini yönetebilme	1
	Yaşam boyu	1
	Anaokulundan itibaren	1

Katılımcıların beş alt kategoriye ve temalarına ilişkin algılarına örnek olabilecek alıntılar şu şekildedir:

Bireylerin mevcut durumda ilgi, yetenek, beceri ve beklentilerine uygun meslekleri seçmeleri açısından önemlidir. (K1) (Meslek-Meslek Seçimi)

...İlkokul öğrencilerinin bu dönemde meslekleri tanıması, yakın çevresindeki meslekleri fark etmesi, kendi ilgilerini fark etmesi süreci olarak görüyorum. (K10) (Meslek-Meslekleri Tanıma)

Lisede çalıştığım için kariyer rehberliği olmazsa olmaz. Biz de rehberliğin yarısı kariyer rehberliğinde geçiyor. Üst öğrenim konuları, sınavları, sınav sonrasında neler yapılabileceği... Bu yüzden de bizim için olmazsa olmaz. (K11) (Önemli-Önemli)

Çok sağlıklı bir süreç takip ettiğimizi düşünmüyorum. (K12) (Önemli-İhmal edilen)

Kariyer rehberliği ile ilgili çalışmalarını anaokulundan itibaren başlatılması gerektiğini ve lise dönemine gelen çocuğun kendi ilgi ve yetenekleri hakkında az çok fikir sahibi olması bunun ancak bu şekilde mümkün olabileceğini düşünüyorum. (K15) (Kariyer Rehberliği-Anaokulundan İtibaren)

Hem öğrencilerin kariyer süreçlerini daha etkin yönetebilmeleri hem de ülkenin profesyonel meslek elemanlarına sahip ehil kişilerden oluşan bir konuma gelmesi açısından son derece önemli olduğunu düşünüyorum. (K4) (Kariyer Rehberliği-Kariyer Süreçlerini Yönetebilme)

Kariyer rehberliği yaşam boyu devam eden bir süreçtir. (K6) (Kariyer Rehberliği-Yaşam Boyu)

Psikolojik danışmanların “kariyer rehberliği konusunda ne düşünüyorsunuz” sorusunu cevaplandırırken kariyer rehberliğini mesleki rehberlik veya eğitsel rehberlik gibi algıladıkları fark edilmiştir. Bazı katılımcılar tarafından kariyer rehberliği algıları şu şekildedir:

...Ortaokulda kariyer rehberliği konusu ele alınması gereken bir konu. Biraz daha ihmal ettiğimiz bir konu mesleki rehberlik. Eğitsel rehberliğe, kişisel sosyal rehberliğe biraz daha fazla zaman ayırıyoruz. Mesleki rehberlik sanki ortaokulun konusuymuş gibi algılanıyor... (K14) (Mesleki Rehberlik)

Kişinin doğru mesleğe yönlendirilmesi, doğru karar verebilmesi açısından önemli bir yeri vardır. (K2) (Mesleki Rehberlik)

Kariyer rehberliği ihtiyaç olarak en son basamakta kalıyor. Ancak 8. sınıflar için üst öğrenim kurumlarının tanıtımı ve sınav hakkında bilgilendirme boyutunda rehberlik hizmeti verilebiliyor. (K5) (Eğitsel Rehberlik)

### ***Psikolojik Danışmanların Kariyer Rehberliği Konusunda Paydaşların İhtiyaçlarını Algılayışlarına İlişkin Bulgular***

Kariyer rehberliği bir sistem olarak düşünüldüğünde akla paydaşlar gelmektedir. Bu araştırmada kariyer rehberliği sisteminin önemli parçaları olan öğrenci, öğretmen, veli ve psikolojik danışmanların ihtiyaçları tespit edilmeye çalışılmıştır. Katılımcılara göre paydaşların ihtiyaçları analiz edildiğinde Tablo 3’de görüldüğü gibi temalar dört alt kategoride toplanmıştır.

Tablo 3

*Kariyer Rehberliğinde Paydaşların İhtiyaçlarına İlişkin Kategoriler*

Kategoriler	Kavramlar	f
Öğrenciler	Meslekleri tanıma	10
	İlgi ve yeteneklerin keşfedilmesi	6
	Bilgilendirme ve Yönlendirme	4
Aileler	Çocuklarının ilgi ve yeteneklerini tanıma	10
	Meslek seçiminin önemini bilme	4
	Aile eğitim programları	4
	Sınav sistemini bilme	1
	Meslekleri tanıma	1
Öğretmenler	Eğitim yolu ile kariyer rehberliği konusunda bilgilendirme çalışmaları	15
	Meslekleri tanıma	2
Psikolojik danışmanlar	Ölçek	7
	Eğitim	6
	Materyal (broşürler, meslek panoları, grup rehberliği programları)	5
	Meslekleri tanıma	3
	İşbirliği	3
	Psikolojik danışmanın sorumluluğundaki öğrenci sayısının azaltılması	3
	Bilişim ağı	2
	Rehberlik ders saatleri	1

Öğrencilerin ihtiyaçlarına ilişkin sorulan soruda en çok ifade edilenler: Öğrencilerin düzenlenecek kariyer günleri çalışmalarıyla rol model olarak meslekleri tanımaya, okulların olanaklarını ve test-entanter-ölçek kullanarak ilgi ve yeteneklerini keşfetmeye, seminerler ve geziler yolu ile meslekler ve çalışma koşulları hakkında bilgi edinmeye ihtiyaç duydukları psikolojik danışmanların görüşleri ile elde edilen bulgular olmuştur. Bu bulgulara ilişkin bazı katılımcı ifadeleri şu şekildedir:

Ortaokul kademesi ergenlik dönemine tekabül eden bir dönem olduğundan öğrenci bir kimlik arayışı içerisinde. Ayrıca somut işlemler döneminden soyut döneme geçiş dönemi olduğundan bazı iş ve meslek alanlarının ve bu alanlara yeteneği olup olmadığını yaparak yaşayarak öğrenebileceği atölyeler, imkanlar sunulmalı. (K7) (Öğrenciler-İlgi ve yeteneklerin keşfedilmesine)

İlkokul seviyesinde hangi mesleğin ne iş yaptığı, nasıl çalışma koşulları olduğu konusunda çalışmalar yapılabilir. (K9) (Öğrenciler-Meslekleri tanıma)

Okul rehberlik servisi ile işbirliği yapılarak öğrencilerin meslekleri tanıma konusunda bilgi ve becerilerinin artırılması için panoların düzenlenmesine, meslek tanıtım günlerine, meslek elemanları ile bir araya gelmeye ihtiyaç duyuluyor. (K10) (Öğrenciler-Bilgilendirme ve yönlendirme)

...Okulların fiziki destekleri ilgi ve yeteneklerin tespitini kolaylaştırıyor. Bakanlığımızın okullara gereçlerin temini konusunda destek olması gerekiyor. (K14) (Öğrenciler-İlgi ve yeteneklerin keşfedilmesi).

Ailelerin eğitim yolu ile bilgilendirilmeye ihtiyaç duydukları görülmüştür. Bu eğitim konuları ise şu şekilde ifade edilmiştir: Öncelikle çocuklarının ilgi yetenek alanlarını nasıl keşfedecekleri, meslek



seçiminin kişinin üzerindeki etkileri, sınav sistemleri ve meslekler ile ilgili güncel bilgiler konusunda bilgilendirilmeye ihtiyaç duydukları okul psikolojik danışmanları tarafından ifade edilmiştir. Ayrıca aile eğitim programlarının modüller şeklinde olması ve uygulamanın zorunlu hale getirilmesinin önemli olduğu dört psikolojik danışman tarafından ifade edilmiştir. Ailelerin ihtiyaçlarına yönelik katılımcı ifadeleri aşağıdadır:

Ailelerin bu süreçte seminerler yolu ile tüm mesleklerin yapılabilir olduğunu, iyi ya da kötü meslek yoktur, her meslek elemanına ihtiyaç olduğu konularında bilinçlendirilmeye ihtiyaçları var. Bunun için semineri broşür, meslek tanıtım günlerine aileler de davet edilerek aileler sürece dahil edilebilir. (K10) (Aileler- Meslekleri tanıma)

...Onlara da bence eğitim verilebilir. Meslek seçiminin önemini kavratmakla işe başlanabilir. Yani eğitimle veliler bu sürece dahil edilebilir. Mesela kariyer rehberliği konusu ile ilgili aile eğitim programları modüller şeklinde oluşturulabilir ve bunun uygulanması zorunlu tutulabilir. (K12) (Aileler- Meslek seçiminin önemi, Aile eğitim programları)

...Ailelere çocuklarını tanıtmayı öğretmemiz lazım. Çocuklarını tanıma konusunda iyi bir gözlemci olmalarını öğretebiliriz. (K13) (Aileler-Çocuklarının ilgi ve yeteneklerini tanıma)

Sistemin önemli bir parçası olan öğretmenlerin ihtiyaçları ile ilgili elde edilen bilgilerin analizinde, öğretmenlerin en çok eğitim yolu ile ve özellikle kariyer rehberliği konusunda bilgilendirmeye ihtiyaç duydukları bulunmuştur. Bu bilgilendirme çalışması da lisans düzeyinde kariyer rehberliği dersi verilerek veya hizmet içi eğitim yolu ile kariyer rehberliği konusunda bilgi ve becerilerinin artırılacağı verisine ulaşılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin yine meslekleri tanımaya ihtiyaç duydukları bunun da seminer çalışmaları, broşür ve meslek tanıtım günleri aracılığıyla yapılabileceği ifade edilmiştir. Öğretmenlerin ihtiyaçlarına yönelik bazı psikolojik danışman görüşleri şu şekildedir:

Kariyer rehberliği anaokulundan itibaren eğitim sistemine girmesiyle birlikte öğretmenlere de bu konuda eğitim verilebilir. (K5) (Öğretmenler- Eğitim yolu ile kariyer rehberliği konusunda bilgilendirme çalışmaları)

...Kariyer rehberliğine yönelik seminerler, bilgilendirmeler yapılabilir. (K8) (Öğretmenler- Eğitim yolu ile kariyer rehberliği konusunda bilgilendirme çalışmaları)

Öğretmenlere kariyer rehberliğinin yaşam boyu devam eden bir süreç olduğunu anlatan seminerlere ihtiyaç duyuluyor. Okul rehberlik servisi ile işbirliği ile bu eğitimler verilebilir. (K10) (Öğretmenler- Eğitim yolu ile kariyer rehberliği konusunda bilgilendirme çalışmaları)

Öğretmenler kariyer rehberliği konusunda çok fazla bilgi sahibi değiller bence. Sisteme dahil edebilmemiz için öğretmeni bilgilendirmemiz gerekiyor. Lisans basamağında alınabilir aslında kariyer rehberliği bilgisi. Ders olarak kariyer rehberliği bence lisans düzeyinde eğitim fakültelerinde verilmesi gerekiyor. Ya da sonrasında hizmet içi eğitimler yolu ile verilebilir. (K11) (Öğretmenler- Eğitim yolu ile kariyer rehberliği konusunda bilgilendirme çalışmaları)

Psikolojik danışmanların kariyer rehberliği sistemi yapılandırılmasında ihtiyaçları konusunda elde edilen bilgiler analiz edildiğinde sırasıyla lisansüstü ve hizmet içi eğitimler yolu ile bilgilendirilmeye, meslekleri tanımaya, paydaşlar ile işbirliği içinde olmaya, sorumluluğundaki öğrenci sayısının azalmasına, alanda geliştirilen ölçme araçlarından haberdar edilmeye, kaynak desteğine ve rehberlik ders saatlerinin oluşturulmasına ihtiyaç duydukları bulgusu elde edilmiştir. Bu ihtiyaçlarla ilgili katılımcıların ifadeleri şu şekildedir:

İyi bir ölçme aracı olacak ilkin. Ondan sonra güzel bir kariyer rehberliği programı olmasına ihtiyaç var. Uygulaması da zorunlu olsun. Bakanlık bazı mesleklerin tanıtılmasını zorunlu tutacak ve materyal gönderecek. Kariyer rehberliği bir ders gibi müfredata alınsa çok iyi olacak. (K13) (Psikolojik danışmanlar-Materyal)

Öğrencileri yönlendirmek için ilgili mesleğin statüsünü, mesleğin gelecekteki durumuna, mesleğin emeklilik şartlarına ilişkin bilgilerin dergi, broşür, kitap gibi kaynaklara ulaşmaya ihtiyaç duyuyoruz. (K2) (Psikolojik danışmanlar-Meslekleri tanıma)

Kariyer rehberliği konusunda en çok uyumlu idareye ihtiyaç vardır. Ayrıca aile, öğretmen, milli eğitim işbirliğine de ihtiyaç var. Özellikle kariyer günlerinde okula davet edilecek meslek elemanlarının ayarlanmasında, iş yeri gezilerindeki izinlerin ayarlanmasının kolaylaştırılmasında milli eğitimin de işbirliği yapması lazım. (K1) (Psikolojik danışmanlar-İş birliği)

Güncel envanterlerin, ölçeklerin takibini biz bireysel yapıyoruz. Mesela ben ihtiyaç duyduğum şeyin YÖK'ün tez sitesinden girip bakıyorum ve ben bunu yüksek lisansta öğrendim... Yeni revize edilen uyarlanan ölçeklerin psikolojik danışmanlara bence milli eğitim aracılığıyla ulaştırılabilir olması lazım. Mail ile olabilir. Dergi gibi olabilir... (K15) (Psikolojik danışmanlar-Ölçek)

...Tüm sınıf düzeylerinde rehberlik ders saatlerinin olması gerekiyor... Psikolojik danışman sayısı normlarının artırılması da gerekiyor. Öğrenci sayısı azaldığında öğrenciyi tanıma olasılığı artmış oluyor. (K14) (Psikolojik danışmanlar-Psikolojik danışmanın sorumluluğundaki öğrenci sayısının azaltılması)

### ***Psikolojik Danışmanların Kariyer Rehberliği Hizmeti Sunarken Yararlandıkları Kuram ve Ölçeklere İlişkin Bulgular***

Tablo 4'de okul psikolojik danışmanlarının yararlandıkları kuram ve ölçekler verilmiştir. Verilerin analizinde kuramlar ve ölçekler olarak iki kategori oluşmuştur. *Kuramlar açısından* psikolojik danışmanların kariyer rehberliği sürecinde çoğunlukla bir kuramdan faydalanmadıkları ve kültürümüze özgü kuramlara ihtiyaç duydukları görülmüştür. Kuramlardan faydalanan psikolojik danışmanlar ise en çok Super, Holland ve Çoklu Zeka Kuramlarından yararlandıklarını belirtmişlerdir. Bu kuramları Adler ve Özellik Faktör Kuramının izlediği görülmüştür. Bu kuramlardan yararlanan katılımcılar, kuramların kültürümüze uygun olduğunu ifade etmişlerdir. *Ölçekler açısından* ise en çok kullanılan ölçeklerin Akademik Benlik Kavramı Ölçeği, onu sırasıyla Mesleki Eğilim Envanteri, Kendini Değerlendirme Envanteri ve Yetenek Testleri takip etmektedir. Bir psikolojik danışman ilgilerin keşfedilmesi ve mesleklerin tanıtılmasında Mesleki Bilgi Sistemi (MBS)'ni kullandığını söylemiştir. Altı psikolojik danışman ise ölçek kullanmadığını belirtirken; bir kısmı da kültürümüze uygun ölçeklere ihtiyaç duyduğunu ifade etmiştir.

Tablo 4

*Kariyer Rehberliği Hizmeti Sunulurken Yararlanılan Kuram ve Ölçeklere İlişkin Kategoriler*

Kategoriler	Kavramlar	f
Kuramlar	Yararlanmıyorum	8
	Super	2
	Holland'ın Tipoloji Kuramı	2
	Çoklu Zeka Kuramı	2
	Adler	1
	Özellik Faktör Kuramı	1
Ölçekler	Kullanmıyorum	6
	Akademik Benlik Kavramı Ölçeği	5
	Mesleki Eğilim Envanteri	3
	Kendini Değerlendirme Envanteri	2
	Yetenek testleri	2
	Mesleki Bilgi Sistemi	1

Katılımcılara “kariyer rehberliği hizmeti sunarken kuramlardan yararlanıyor musunuz?” şeklinde yöneltilen sorudan alınan cevaplara ilişkin bazı katılımcıların ifadeleri şu şekildedir:

Holland'ın Tipoloji Kuramını kullandığım oldu. Özellikle kişilik tipleri ve buna uygun meslek alanları noktasında ciddi katkı sağladığını düşünmekteyim. (K6) (Kuramlar-Holland)

Adler'in kuramından yararlanıyorum. Kardeş sırası, ailenin içindeki durumunu kullanıyorum. Statü, yaşam biçimini kullanıyorum. Daha çok yönlü değerlendirmeye başladım öğrencileri bu kuramla. (K11) (Kuramlar-Adler)

...Çoklu Zeka Kuramını kullanıyorum ve bu bence kültürümüze de uygun. (K9) (Kuramlar-Çoklu Zeka Kuramı)

Bazen Super'in Benlik Kavramı Kuramı yararlı olabiliyor. Mesleki gelişim evreleri bakımından. (K1) (Kuramlar-Super)

Hayır. Herhangi bir kuramı kullanmıyorum. Daha çok sunum, meslek sahiplerinin günü ve bazı kurumları gezdirerek yerinde iş ortamları görme ve oradaki kişilerin fikirlerini/bilgilerini alma şeklinde. (K3) (Kuramlar-Yararlanmıyorum)

Katılımcılara kullandıkları ölçeklere ilişkin yöneltilen soruda ölçek kullanmayan katılımcıların cevaplarına ilişkin bazı örnekler:

Bir araç kullanmıyorum. Yönlendirme ve bilgilendirme yaptığım kişi ve grupları izleyerek üst öğrenime geçişleri hakkında bilgi ediniyorum. (K3) (Ölçekler-Kullanmıyorum)

Tam anlamıyla özgün ve uyarlama olmayan, bireyin ilgi ve yeteneklerini gerçek manada ortaya çıkaracak ölçeklere ihtiyaç var. (K4) (Ölçekler-Özgün Ölçek)

Daha çok öğrencinin ilgi ve yetenek alanlarını tanımamıza yardımcı olacak envanter kullanmaktayım. Ancak bu envanterlerin sayısının çoğaltılması gerektiğini düşünmekteyim. Kendi kültürümüze uyumlu, kendi bilim insanlarımızın hazırlamış olduğu ölçeklere ihtiyaç olduğunu düşünmekteyim. (K6) (Ölçekler-Özgün Ölçek)

### Psikolojik Danışmanların Öğrencilerin Kariyer Gelişim Dosyasında Olabileceklere İlişkin Bulgular

Okul psikolojik danışmanlarının öğrencilerin kariyer gelişim dosyasında olması gerekenler olarak ifade ettikleri Tablo 5’de gösterilmiştir. Buna göre öğrenci kariyer gelişim dosyasında en çok akademik başarı ve ilgi-yetenek olması gerektiği düşünülürken bunu sırasıyla öğretmen gözlemleri, sosyal ve sportif çalışmalar, test-envanter-ölçek sonuçları, aldığı eğitimler, yıl yıl mesleki değerleri, ailenin meslek profili ve ekonomik durumu, öğrencinin sağlık bilgisi, özel yetenek alanları, yer aldığı projeler ve öğrencinin otobiyografisi izlemektedir. Bunlara ilişkin bazı katılımcı görüşleri şu şekildedir:

...Derse giren öğretmenlerin, öğrenciyi mesleki gelişim ve yönlendirmede fikirleri olabilir. (K2)

Neye ilgi duyuyor, neye yeteneği var, akademik başarısı ne yönde, başarı grafiği hangi alanlarda. Bu konuların olması önemli. Gelişim dosyası olduğunda biz öğrenciyi ve veliyi yönlendirebilmiş olacağız. Spor ya da sanat dallarıyla uğraşılıyor mu, hangi eğitimleri aldı bugüne kadar, yer aldığı projeler olursa çok etkili olmuş olacaktır. (K11)

Okul öncesinden itibaren öğretmen gözlemlerinin yer alması önemli. Birikimli olarak ilerlediği zaman yönlendirmede kolaylık sağlar. İlgi, yetenek olabilir. Mesleki değerler de yine bu dosya içerisinde yer alabilir. Bu dosya e rehberlik modülüne dahil edilebilir. (K14)

Tablo 5

#### Öğrencilerin Kariyer Gelişim Dosyasında Olabileceklere İlişkin Görüşler

Kavramlar	f
Akademik başarı	8
İlgi-yetenek	8
Öğretmen gözlem raporları	5
Sosyal ve sportif çalışmalar	4
Test-envanter-ölçek sonuçları	4
Eğitim bilgisi	3
Mesleki değer	2
Ailenin meslek profili	2
Ekonomik durumlar	1
Sağlık ile ilgili bilgi	1
Otobiyografi	1
Özel yetenek alanları	1
Yer aldığı projeler	1

### TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada okul psikolojik danışmanlarının kariyer rehberliği kavramını algılayışları, kariyer rehberliği sisteminin parçaları olan öğrenci, öğretmen, aile ve psikolojik danışmanların ihtiyaçlarını, yararlandıkları kuram ve ölçekleri, öğrenci kariyer gelişim dosyasında olması gerekenler hakkındaki görüşleri araştırmak amaçlanmıştır. Katılımcılara kariyer rehberliği kavramı ile ilgili görüşleri sorulduğunda verilen yanıtlarda çoğunlukla bunun önemli fakat ihmal edilen bir konu olduğu ifade edilmiştir. Yine katılımcıların kariyer rehberliğini çoğunlukla mesleki rehberlik ya da eğitsel rehberlik olarak algıladıkları fark edilmiştir. Kariyer rehberliğini yaşam boyu ve anaokulundan itibaren ele alınması gereken bir konu olarak gören sadece iki katılımcı olmuştur. Bu bulguyu destekleyen nitelikte Yaylacı (2007)’nin yapmış olduğu çalışmada bireyin yaşamının önemli bir parçası olan kariyer gelişiminin erken

yaşlardan itibaren olması gerektiğine ilişkin görüşlerin sınırlı düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik danışmanlar ile yapılan bir çalışmada danışmanların yalnızca üçte biri kariyer rehberliği hizmetlerinin yaşam boyu olduğunu belirtmişlerdir (Korkut-Owen, 2007).

Araştırmada bir sistem olarak kariyer rehberliğinde paydaşların ihtiyaçları ele alınmıştır. Katılımcılardan elde edilen bilgiler analiz edildiğinde; öğrenci, öğretmen, veli ve psikolojik danışman diye dört kategori oluşmuştur. Okul psikolojik danışmanları öğrencilerin en çok meslekleri tanımaya, ilgi ve yeteneklerini keşfetmeye ve meslekler, işyerleri, sınav sistemleri gibi konularda bilgi edinmeye ihtiyaç duyduklarını ifade etmişlerdir. Kariyer gelişim kuramları incelendiğinde bu dönem çocuklarının ilgi, yetenek ve değerlerini keşfetme ve iş dünyası hakkında bilgi edinmeye başlamanın temel gelişim görevi olduklarını savunmaktadırlar (Ginzberg, 1951). Yine Super'ın kuramında bu dönemin kendini tanımaya başlama ve iş dünyası ile ilgili farkındalık kazanma gibi gelişimsel görevleri içerdiği görülmektedir (Kuzgun, 2003). Işık (2007)'ın üniversite öğrencilerinin kariyer danışmanlığı hizmetlerine ilişkin beklentileri üzerine yapmış olduğu çalışmada öğrencilerin büyük bir çoğunluğunun ilgilerini, yeteneklerini ve mesleki değerlerini daha iyi tanımaya ihtiyaç duyduklarını tespit etmiştir. Mesleki bilgi bakışıyla bakıldığında da bu dönem çocuklara bazı araçlar kullanma fırsatları verildiğinde çocukların başarı hissi yaşadıkları ve bir etkinliğin somut bir biçimde bitirilmesinin o etkinliğin değer görülmesini sağladığı kabul edilmektedir (Schultheiss, 2008). Bu bilgiler ışığında bakıldığında okulların fiziki olanaklarının geliştirilmesi öğrencilerin kendi ilgi ve yeteneklerini keşfetmesini kolaylaştıracağı söylenebilir.

Okul psikolojik danışmanlarının görüşlerine göre kariyer rehberliği sisteminin önemli bir parçası olan ailelerin ihtiyaçları analiz edildiğinde; ailelerin çocuklarının ilgi ve yeteneklerini keşfetmeye, meslek seçiminin önemini ve değişen sınav sistemlerini bilmeye, kariyer rehberliği ile ilgili aile eğitim programları ile eğitime, meslekleri tanımaya ihtiyaç duydukları ifade edilmiştir. Öğrencilerin kariyer gelişimini etkileyen faktörlerden biri de ailedir. Aile desteğinin öğrencilerin kariyer gelişimi üzerindeki etkilerini inceleyen araştırmalar yapılmıştır. Whiston ve Keller (2004), ortaokul çağındaki öğrenciler ile yaptıkları çalışmada aile desteğinin mesleki olgunluğun yordayıcısı olduğunu tespit etmişlerdir. Yine ebeveynlerin çocuklarının akademik ilgi alanları ile ilgilendiklerinde; çocukların kariyer hedeflerine ilişkin inançlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Garg vd., 2002). Çalışma bu bilgiler ile değerlendirildiğinde ailelere verilecek kariyer rehberliği içerikli eğitimler ile ailenin sisteme dahil edilmesi sağlanmış olacaktır.

Veriler analiz edildiğinde öğretmenlerin eğitim yolu ile kariyer rehberliği, öğrenci ilgi ve yeteneklerini keşfetme ve meslekleri tanıma konularında bilgilendirilmeye ihtiyaç duydukları tespit edilmiştir. Alan yazında öğretmenlerin öğrencilerin kariyer gelişiminde önemli yeri olduğu görülmüştür. Korkut-Owen (2018a)'ın üniversite öğrencileri ile yapmış olduğu çalışmaya göre öğretmenler ve aile üyeleri öğrencilerin en önemli kariyer kaynakları olarak tespit edilmiştir. Üniversite öğrencileri ile yapılan bir diğer çalışmada aileler kariyer gelişim öykülerinde destekleyici ve başka alana yönlendirici olarak görülmektedir (Korkut-Owen, 2018b). Kariyer rehberliği sisteminde önemli yeri olan öğretmenlerin eğitimler yolu ile sisteme dahil edilmesinin önemli olduğu görülmektedir. Gültekin, Çubukçu ve Dal (2010) tarafından yapılan çalışmada ilköğretim öğretmenlerinin öğrenciyi tanımaya yönelik hizmet içi eğitim ihtiyaçları ortaya çıkmıştır.

Kariyer rehberliği sisteminde psikolojik danışman ihtiyaçları olarak kültürümüze uygun ölçeklerin geliştirilmesine, hizmet içi ve lisansüstü eğitimler yolu ile gelişmeye, materyallere, geleceğin mesleklerini tanımaya, paydaşlar ile işbirliğine, sorumluluğundaki öğrenci sayısının azaltılmasına, geçmişten günümüze öğrenci bilgilerini görebileceği bir bilişim ağına ve tüm sınıf düzeylerinde rehberlik ders saatine ihtiyaç duydukları tespit edilmiştir. Psikolojik danışmanlar ile yapılan bir çalışmada mesleki rehberlik ile ilgili materyal, ölçek ve programlara ihtiyaç duyulduğuna işaret edilmiştir (Korkut, 2007). Psikolojik

danışmanların görevlerinin zorlukları ile ilgili görüşlerinin incelendiği bir çalışmada yönetici ve öğretmenler ile işbirliği eksikliği öne çıkan zorluklardan olmuştur (Tuzgöl-Dost ve Keklik, 2012). Okul psikolojik danışmanları ile yapılan başka bir çalışmada hizmet içi eğitim ihtiyaç konuları olarak en çok öğrenciyi tanıma teknikleri olarak tespit edilmiştir. Yine aynı çalışmada psikolojik danışmanların mesleki rehberliğe ilişkin en fazla ölçek ve teknoloji kullanımı konusunda hizmet içi eğitime ihtiyaç duydukları bulunmuştur (Güven vd., 2016).

Araştırmaya katılan okul psikolojik danışmanların çoğu kariyer rehberliği hizmeti sunarken kuramlardan yararlanmadıklarını belirtmişlerdir. Psikolojik danışmanların bir kısmı ise Super, Holland ve Adler ve Özellik Faktör ve Çoklu Zeka Kuramlarından faydalandıklarını belirtmişlerdir. Kuramlardan faydalanan psikolojik danışmanların lisansüstü eğitim aldıkları gözlenmiştir. Yararlanılan ölçekler Akademik Benlik Kavramı Ölçeği, Mesleki Eğilim Envanteri, Kendini Değerlendirme Envanteri iken yetenek testleri ve mesleki bilgi sistemi de yararlanılanlar olarak ortaya çıkmıştır. Korkut (2007)'un psikolojik danışmanlar ile yapmış olduğu çalışmada en çok Akademik Benlik Kavramı Ölçeği (%53) ölçek olduğu görülmüştür.

Kariyer gelişim dosyasında bulunması gerekenler ile ilgili ortaya çıkanlar sırasıyla şu şekilde olmuştur: En çok akademik başarı, ilgi ve yeteneklerin olması gerektiği ifade edilirken, öğretmen gözlem raporları, sosyal ve sportif çalışmalar, test-envanter-ölçek sonuçları, aldığı eğitim bilgisi, mesleki değerleri, ailenin meslek profili, ekonomik durumlar, sağlık ile ilgili konular, otobiyografi, özel yetenek alanları ve yer aldığı projeler de olması gerekenler olarak belirtilmiştir. Öğrencilerin akademik başarı düzeyleri kariyer gelişimini etkiler. Akademik başarısı yüksek bireylerin hedeflerine ulaşmakta zorlanmayacakları ve bundan ötürü de yetenekleri ve ilgileri ile mesleki isteklerinin uzlaştırmada güçlük yaşamayacakları kabul edilmektedir (Kuzgun, 2000). Bacanlı ve Sürücü (2011)'nün yaptıkları çalışmada akademik başarısını çok iyi olarak algılayan öğrencilerin kariyer gelişimi düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Kariyer gelişimi ve akademik başarı arasındaki ilişki orta düzeyde ve pozitif yönde olduğu bulunmuştur (Can ve Taylı, 2014). Bu bulgular öğrencilerin kariyer gelişim düzeylerinde akademik başarılarının etkili olduğunu göstermektedir.

Araştırmada elde edilen bulgular ışığında aşağıdaki öneriler yapılmıştır:

- Bu araştırma okulöncesinde çalışan psikolojik danışmanlarla da yapılabilir.
- Okul psikolojik danışmanları hizmet içi ve lisansüstü eğitimler yolu ile kariyer rehberliği konularında gelişimlerine katkı sağlanabilir.
- Öğretmenler lisans düzeyinde kariyer rehberliği dersleri ve hizmet içi eğitimler yolu ile sisteme dahil edilebilirler.
- Ailelerin seminerler ve uygulanacak aile eğitim programları ile kariyer rehberliği sisteminde aktif rol almaları sağlanabilir.
- Bir bilişim ağı yolu ile kariyer gelişim dosyası oluşturulabilir. Bu birikimli ilerlemeyi sağlayacaktır.

## KAYNAKÇA

- Bacanlı, F. ve Sürücü, M. (2011). İlköğretim öğrencilerinin kariyer gelişimleri ile ebeveyne bağlanmaları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(4), 679-700. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tebd/issue/26098/274983> adresinden erişilmiştir.
- Can, A. ve Taylı, A. (2014). Ortaokul öğrencilerinin kariyer gelişimlerinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 321-346. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/16810> adresinden erişilmiştir.
- Dey, I. (1993). *Qualitative data analysis: A user-friendly guide for social scientists*. London: Routledge Publications.
- Garg, R., Kauppi, C., Lewko, J., & Urajnik, D. (2002). A structural model of educational aspirations. *Journal of Career Development*, 29(2), 87–108. doi:org/10.1177/089484530202900202
- Ginzberg, E., Ginsburg, S.W., Axelrad, S. and Herma, J. (1951). *Occupational choice: An approach to a general theory*. New York: Columbia University Press.
- Gültekin, M., Çubukçu, Z., & Dal, S. (2010). İlköğretim öğretmenlerinin eğitim-öğretimle ilgili hizmet içi eğitim gereksinimleri. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29, 131-152. <https://docplayer.biz.tr/5194976-Ilkogretim-ogretmenlerinin-egitim-ogretimle-ilgili-hizmetici-egitim-gereksinimleri.html> adresinden erişilmiştir.
- Güven, M., Kılıç, S., Hayran, Y. ve Büyüksevindik, B. (2016). Okul psikolojik danışmanlarının hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 308-322. [http://www.jret.org/FileUpload/ks281142/File/31a.mehmet\\_guven.pdf](http://www.jret.org/FileUpload/ks281142/File/31a.mehmet_guven.pdf) adresinden erişilmiştir.
- Hartung, P.J., Porfeli, E.J., & Vondracek, F.W. (2005). Child vocational development: A review and reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 385-419. doi:org/10.1016/j.jvb.2004.05.006
- Herr, E.L., & Cramer, S.H. (1992). *Career guidance and counseling through the lifespan: Systematic approaches*. New York: Harper Collins.
- Işık, E. (2007). *Üniversite öğrencilerinin üniversitelerinde verilen kariyer danışmanlığı hizmetlerine ilişkin algı ve beklentileri*. 16. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi. Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi.
- Korkut-Owen, F. (2018a). Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim ihtiyaçları. *Yaşadıkça Eğitim Dergisi*, 32(2), 28-39. <http://journals.iku.edu.tr/yed/index.php/yed/article/view/78> adresinden erişilmiştir.
- Korkut-Owen, F. (2018b). Psikolojik danışman adaylarının kariyer gelişim öyküleri. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 1(1), 22-47. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/610975> adresinden erişilmiştir.
- Korkut-Owen, F. (2007). Psikolojik danışmanların mesleki rehberlik ve psikolojik danışmanlık ile ilgili düşünceleri ve uygulamaları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 187-197. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/hunefd/issue/7804/102323> adresinden erişilmiştir.
- Kuzgun, Y. (2008). *Rehberlik ve psikolojik danışma*. (9.basım). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y. (2003). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş*. Ankara: Nobel.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek danışmanlığı kuramları ve uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Lewis, J. (2001). Career and personal counseling: Comparing process and outcome. *Journal of Employment Counseling*, 38, 82-90. doi: 10.1002/j.2161-1920.2001.tb00834.x
- Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliği (2017) [https://orgm.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2017\\_11/10113305\\_yeni\\_rehbrlk\\_yon.pdf](https://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_11/10113305_yeni_rehbrlk_yon.pdf) adresinden erişilmiştir.
- Muro, J.J., & Kottman, T. (1995). *Guidance and counseling in the elementary and middle schools- A practical approach*. Brown Benchmark Publishers.
- Özyürek, R. (2013). *Kariyer psikolojik danışmanlığı kuramları*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

- Ritter, E., Strauser, D.R. (Editor), O'Sullivan, D., Reid, J., Khosravisnasr, S., & Cronin, T. (2014). *Theories of career development and work adjustment, (in. Career development, employment and disability in rehabilitation: From theory to practice.)*. New York: Springer Publisher Company.
- Rowland, K.D. (2004). Career decision-making skills of high school students in the Bahamas. *Journal of Career Development*, 31(1), 1-13. <https://doi.org/10.1177%2F089484530403100101> adresinden erişilmiştir.
- Schultheiss, D.P.E. (2008). Current status and future agenda for the theory, research, and practice of childhood career development. *Career Development Quarterly*, 57(1), 7-24. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb00162.x> adrsinden erişilmiştir.
- Strauss, A. ve Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. New Delhi: SAGE Publications.
- Tuzgöl-Dost, M., ve Keklik, İ. (2012). Alanda çalışanların gözünden psikolojik danışma ve rehberlik alanının sorunları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23, 389 – 407. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/maeuefd/issue/19396/206064> adresinden erişilmiştir.
- Whiston, S. C., & Keller, B. K. (2004). The influences of the family of origin on career development: A review and analysis. *The Counseling Psychologist*, 32, 493-568. <https://doi.org/10.1177%2F0011000004265660> adresinden erişilmiştir.
- Yaylacı Ö. G. (2007). İlköğretim düzeyinde kariyer eğitimi ve danışmanlığı. *Bilig Dergisi*, 40, 119-140. <https://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423873299.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Yeşilyaprak, B. (2011). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. (9. baskı). Ankara: Seçkin.