



## Okul Psikolojik Danışma ve Rehberlik Programları: Kariyer Uyum Yetenekleri Açısından Bir İnceleme

### School Counseling and Guidance Programs: Examination of Career Adaptabilities

Nurten KARACAN ÖZDEMİR\*, Ahmet AYZAZ\*\*

• *Geliş Tarihi:* 04.10.2018 • *Kabul Tarihi:* 13.11.2018 • *Yayın Tarihi:* 15.11.2018

**Kaynakça Bilgisi:** Karacan Özdemir, N., & Ayaz, A. (2018). Okul psikolojik danışma ve rehberlik programları: Kariyer uyum yetenekleri açısından bir inceleme. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. Advance online publication. doi: 10.16986/HUJE.2018045437

**Citation Information:** Karacan Özdemir, N., & Ayaz, A. (2018). School counseling and guidance programs: Examination of career adaptabilities. *Hacettepe University Journal of Education*. Advance online publication. doi: 10.16986/HUJE.2018045437

**ÖZ:** 21. yy. ile gelen Endüstri 4.0 gibi değişim ve gelişmeler karşısında, gençleri kariyerlerine ve iş dünyasına hazırlamada okul psikolojik danışma ve rehberlik servislerinin rolü ön plana çıkmaktadır. Bu doğrultuda okul psikolojik danışma ve rehberlik programlarının, kariyer uyum yetenekleri gibi çağın gereklerine yanıt verebilecek becerileri kazandırmaya yönelik içerikler sunması proaktif bir adım olacaktır. Bu bağlamda, bu çalışmada okul psikolojik danışma ve rehberlik servisi yıllık programlarının kariyer uyum yeteneklerine yönelik çalışma ve uygulamalar içerip içermemesi açısından değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi aracılığıyla Gaziantep ilinin farklı ilçelerinden farklı okul türleri olacak şekilde belirlenen sekiz program çalışma grubunu oluşturmuştur. Kariyer Yapılandırma Kuramı doğrultusunda oluşturulan kod listesi kullanılarak, Maxqda 12 programı ile yıllık programlar içerik analizine tabi tutulmuştur. Bulgulara göre programlar özellikle *kendini ve meslekleri keşfetme* göstergeleri ile en çok Merak boyutuna (n=265, %58) yönelik içerik sunmuştur. Bunu, öne çıkan *geleceğe hazırlanma ve yönelme* alt temaları ile İlgi (n=161, %35) boyutu izlemiştir. Güven (n=29, %6) özellikle *problem çözme* göstergesi ile üçüncü sırada gözlemlenirken, programlarda Kontrol (n=3, %1) boyutuna yönelik çalışmalar neredeyse tespit edilememiştir. Bu bulgular, okul psikolojik danışma ve rehberlik programlarının 21. yy. gerekleri doğrultusunda kariyer uyum yeteneklerini; özellikle de karar verme, süreklilik, otonomi ve kendine güven gibi becerileri içerecek şekilde güncellenmesine duyulan ihtiyaca işaret etmiştir.

**Anahtar Sözcükler:** Endüstri 4.0, 21 yy. becerileri, kariyer uyum yetenekleri, okul psikolojik danışma ve rehberlik programları, program değerlendirme

**ABSTRACT:** The role of school counseling has become prominent in supporting the youth for their career future and the world of work according to the requirements of 21<sup>st</sup> century and its emerging challenges such as Industry 4.0. Along with this, it will be a proactive attempt if school counseling curriculums aim to support some crucial competencies like career adaptability in responding the requirements of our era. This study examined annual school counseling programs to assess *whether they include* interventions enhancing career adaptability of students. By using maximum variation sampling, eight high schools that represented different school types and districts of Gaziantep were selected. Using a coding schema based on Career Construction Theory, the programs were analyzed via a computer-assisted program of Maxqda 12. The results revealed that the programs mostly included the interventions regarding Curiosity (n=265, %58), especially for *self* and *occupational exploration*. Next, Concern (n=161, %35) including *preparing for future and orientation to future*, Confidence (n=29, %6) including *problem solving* were observed, consecutively. Last, Control (n=3, %1) and its descriptors were almost absent in the programs. The findings

\* Dr., Öğr. Üyesi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Ana Bilim Dalı, Gaziantep-TÜRKİYE. e-posta: [nurten.ozdemir@hku.edu.tr](mailto:nurten.ozdemir@hku.edu.tr) (ORCID: 0000-0002-2909-6857)

\*\* Arş. Gör., Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Ana Bilim Dalı, Gaziantep-TÜRKİYE. e-posta: [ahmet.ayaz@hku.edu.tr](mailto:ahmet.ayaz@hku.edu.tr) (ORCID: 0000-0002-4081-2033)

implied that school counseling programs should be enriched to promote the 21st skills, especially for decidedness, the sense of control over career future, persistence, autonomy and confidence, in order to support the youth in constructing their careers.

**Keywords:** Industry 4.0, 21st century skills, career adaptabilities, school counseling programs, program evaluation

## 1. GİRİŞ

### 1.1. 21. Yy. Dünyasında Kariyer Gelişimi

21. yy. önceki gelişmelerin birikiminde hızla ilerlemekte; küreselleşmenin kaldırdığı sınırlar ile bilimsel ve teknolojik gelişmeler bir biri ardına gelmektedir. Günümüzde bu gelişmelerin dünyada geldiği son nokta; sanayileşmenin dördüncü evresini ifade eden Endüstri 4.0 olmuştur. Türkiye açısından duruma bakıldığında ise, 2015 değerleri üzerinden rapor edilen KOF Küreselleşme Endeksi'ne göre; Türkiye, 70,87 endeks değeri ile 185 ülke arasında 47. sırada yer almıştır (TÜİK, 2018a). Bu durum Türkiye'nin ekonomik, sosyal ve politik boyutları ile küreselleşmenin (kalkan sınırların ve dünya ülkeleri ile olan etkileşimin) etkilerine olan açıklığına işaret etmektedir. Bunun yanı sıra, 2014-2016 yılları arasında Türkiye'de yenilikçi girişim oranı %61,5'e yükselmiştir. Bu girişimler %64,5 oranında sanayi alanında gerçekleşirken, %57,7 hizmet, %85,3 oranında da bilimsel araştırma ve geliştirme faaliyetleri alanında gerçekleştirilmiştir (TÜİK, 2017a). 2005-2017 yılları arasındaki Bilgi Toplumu İstatistiklerine bakıldığında Girişimlerde Bilişim Teknolojileri Kullanımı oranının %87,8'den %97,2'ye yükseldiği görülmektedir (TÜİK, 2017b). Öte yandan, Bilgi ve İletişim Teknolojileri Gelişmişlik Endeksi'ne göre, Türkiye 6,08'lik değer ile 176 ülke arasında 67. sırada yer almıştır (TÜİK, 2017c). Bu rakamlar bir arada değerlendirildiğinde, bir yandan yenilik ve ilerlemeye yönelik atılımları, diğer yandan da ülkemizin bilişim teknolojileri kullanımı açısından dünya sıralamasındaki yeri göz önünde bulundurulduğunda bu konuda önümüzdeki yıllarda yaşanılacak muhtemel değişim hızına işaret etmektedir.

Bu değişimler sürekli olarak öğrenmeyi ve yenilikçi bir yaklaşımı gerekli kılmaktadır (Shamim, Cang, Yu ve Li, 2016). İşverenlerin kendilerini tüketicinin değişen ihtiyaçlarına cevap verebilecek şekilde güncel tutabilmeleri gerekirken işgücünün ise bu değişim ve gelişmeler doğrultusunda yeterlik ve becerilerini sürekli geliştirmeleri gerekmektedir. Endüstri 4.0 insan kaynakları yerine teknolojinin alacağına yönelik kaygıları da beraberinde getirmiştir. Ancak, bu konudaki tartışmaların bazı pozisyonların yok olurken bazı yeni iş kollarının doğacağına yönelik çıkarımlara ulaştığı görülmektedir (Darnley, DiPlacido, Kerns ve Kim, 2018). Bu doğrultuda çalışanların mesleğin gerektirdiği bilgi ve nitelikler dışında, iş yaşamına bir dizi beceriler ile gelmeleri beklenmektedir (Bowker, 2004). Endüstri 4.0 doğrultusunda doğacak yeni iş kolları (Bkz. Benešová ve Tupa, 2017) çalışanlarda, otonomi, sorumluluk alabilme, problem çözme becerileri, yaratıcılık, analitik düşünebilme, işbirliği yapabilme, esneklik ve uyum sağlayabilme gibi becerilerin gerekliliğini öne çıkarmaktadır (Benešová ve Tupa, 2017). Benzer şekilde Trilling ve Fadel (2009), 21. yy.da gerekli olan temel yaşam ve kariyer becerilerini; işbirliği ve takım çalışmasına yatkınlık, liderlik ve sorumluluk alabilme, girişimcilik ve kendini yönetme, sosyal ve kültürlerarası iletişim kurabilme, kendine güven, esneklik ve uyum becerilerine sahip olma olarak ifade etmişlerdir. Dahası, profesyonel becerilere ek olarak motivasyon, merak, araştırma, etkinlik ve uyuma yönelik becerilerin gerekliliği vurgulanmıştır (Bowker, 2004). Bütün bu becerilerin post-modern kariyer yaklaşımlarından biri olan Yapılandırmacı Kariyer Kuramı çerçevesinde sunulan "kariyer uyum yetenekleri" kavramı altında toplandığı görülmektedir.

### 1.2. Kariyer Uyum Yetenekleri

Kariyer Yapılandırma Kuramı; kişinin benliğini ve sosyal kimliğini koruyarak, çok kültürlü dünyada ve değişen iş koşulları karşısında kariyer değişimlerini nasıl yöneteceği sorusuna yanıt sunmaktadır (Savickas, 2011). Bu bakış açısı bireyin kendi kariyerini yapılandırdığını; kişilerin mesleki deneyimlerine ve davranışlarına anlamlar yükleyerek

kariyerlerini inşa ettiklerini ifade eder (Savickas, 2005). Kişilerin kariyer hikâyeleri aracılığıyla meslek seçimi altında yatan amaçları ve motivasyonları ortaya çıkarmaya çalışır. Ancak, bu tek başına yeterli değildir; kişi neden o kariyere yöneldiğine dair farkındalık ve içgörü kazanabilir, ancak kariyer gelişimi ve yönetimi için ihtiyaç duyduğu şey psiko-sosyal başa çıkma becerileri; yani kariyer uyum yetenekleridir.

Kariyer uyum yeteneği; kişinin mesleki gelişim görevleri, kariyer geçiş süreçleri ve iş kaybı gibi travmaları başarıyla yönetmesini sağlayan başa çıkma stratejileri anlamına gelir (Savickas, 1989, 1997, 2005). Kariyer uyumluluğu; Super'in mesleki olgunluk kavramının çağın gerekleri karşısında güncellenmiş hali olup, mesleki olgunluktaki gibi var ya da yok değerlendirmesinden ziyade yeni gelişmeler ve değişimler karşısında gelişebilme özelliğine sahiptir (Savickas, 1997). Kariyer uyumluluğu kişinin kariyerindeki küçük ve büyük düzeyli geçişleri sağlıklı bir şekilde tamamlayabilmesi, kriz durumlarında esnek ve uyum gösterir nitelikleri taşıyabilmesi açısından kritik bir öneme sahiptir (Savickas, 2005; Savickas vd., 2009). Bu beceriler dört boyut altında toplanmaktadır; İlgi (gelecek odaklılık), Kontrol (kariyer geleceği üzerinde kontrole sahip olmak), Merak (kendini ve iş çevresini keşfetmek) ve Güven (kariyer güçlüklerinin üstesinden gelebileceğine inanmak) (Savickas ve Porfeli, 2012). Bu boyutlar hiyerarşik bir yapı sergilemekte olup, birbirinin üzerine inşa olarak gelişmektedir.

İlk aşama kişinin geleceğe hazırlanmanın önemini biliyor olması ve geleceğe yönelmeye ilişkin adımlar atması ile ilgilidir. Bu bağlamda umut ve iyimserlik ile de ilişkilidir (Porfeli ve Savickas, 2012). Kariyer ilgisine sahip kişi, mesleki gelişim görevlerinin, yakın ve uzak gelecekteki kariyer karar ve değişim süreçlerinin farkındadır (Savickas ve Porfeli, 2011). Bununla birlikte planlama becerisi ile de ilişkilidir ki bu, kişinin daha kolay bir şekilde harekete geçmesini sağlar. Planlamayla birlikte kişi mevcut durumundan ulaşmak istediği duruma kadar olan süreçlerini sıralar ve eyleme geçmeye hazır hale gelir (Savickas, 2005). Ayrıca farkındalığı yüksek olan kişi ileride karşılaşılabileceği engelleri aşma konusunda daha motivedir (Savickas, 1997). Düşük kariyer ilgisi umursamazlık, plansızlık ve geleceğe yönelik kötümser bakış açısıyla kendini göstermektedir (Savickas, 2005). Bu bağlamda, kariyer ilgisine sahip kişinin Endüstri 4.0 gibi günümüz gelişim ve değişimlerine hazır, bu yeniliklere karşı iyimser ve umutlu, bunlar doğrultusunda kariyerini yeniden yapılandırmaya hazır, buna ilişkin fırsatları araştırıyor olması beklenir.

İkinci aşama, kişinin geleceği üzerinde kişisel kontrolü olduğu inancı ile kariyerinin sorumluluğunu alması, kararlı olması, çaba göstermesi ve bunlarda süreklilik sağlaması ile ilişkilidir (Savickas, 2005; Savickas ve Porfeli, 2011). Kişinin kariyerini yönetme süreci kendi hayatını yönetme sorumluluğunu alması ile başlamaktadır. Kendi hayatını yönetebilen kişiler kariyerlerini de inşa edebileceklerdir (Savickas, 2013). Düşük kariyer kontrolü ise kararsızlığı ve erteleme davranışını beraberinde getirir (Savickas, 2005). Bu aşamada kişinin, bir önceki adımın akabinde, çağın getirdiği yenilikçi yaklaşımı gerektiren değişimler karşısında sorumluluk alması, bu değişimleri yakalamak için çaba göstermesi ve kararlı bir şekilde süreklilik göstermesi beklenir.

Üçüncü aşama, çeşitli eğitsel ve kariyer alternatifleri aracılığıyla kişinin kendini tanımaya yönelik girişimlerini ifade eder (Savickas ve Porfeli, 2012). Bu bağlamda, bilgi arama becerisi, yeni deneyimlere açık olma, meraklı olma, farklı seçenekleri keşfetme ve keşfetmeye istekli olma ve araştırmacı olma gibi beceri ve davranışlar yüksek kariyer merakının göstergelerindedir (Savickas, 2005). Bu nitelikler özellikle kariyer geçiş süreçlerinde karar verme ve kararı yerine getirme davranışlarını destekleyici niteliktedir (Savickas, 2013). Kariyer merakının düşüklüğü kişinin kendisi ve iş dünyası hakkında doğru ve gerçekçi olmayan bilgilere sahip olmasına neden olabilir (Savickas, 2013). Yukarıda bahsedilen iki beceri üzerine inşa edilen bu üçüncüsü ile kişi, Endüstri 4.0 gibi bilimsel, teknolojik ve bilişim alanındaki ilerlemeler karşısında paralize olmak ya da mevcut duruma sıkı sıkıya yapışmak yerine yeni

seçenekleri araştırır, yeni deneyimlere girer, kendini sınar. Eğer bir kariyer seçimi yapacaksa buna ilişkin alternatifleri araştırır, eğer yapmayacaksa mevcut kariyerinde kendini geliştirecek, yeterliklerini artıracak deneyimler arar.

Son aşama, kişinin kariyerini yapılandırma sürecinde karşılaşacağı engelleri aşabilme inancı ile ilgilidir (Savickas ve Porfeli, 2012). İnsanlar kendilerini keşfetmeye ve planlı ilerlemeye hazır hissetseler dahi eğer kariyer güvenine sahip değillerse harekete geçecek veya güçlüklerle mücadele edecek gücü kendilerinde bulamayabilirler. Bu noktada kariyer güveni, bu problemleri çözmeye yönelik öz yeterlik olarak tanımlanmaktadır ki bu, problem çözme becerilerine sahip olmakla da ilişkilidir (Savickas, 2013). Böylece kişi çağın getirdiği hızlı ve sürekli değişimler karşısında kendini güncelleyebilme kapasitesine güvenir, yenilik ve değişimlere ayak uydurabileceğine inanır ve bu doğrultuda karşılaşacağı güçlüklerle başa çıkmaya da hazırdır.

Yüksek kariyer uyum yeteneklerinin iş memnuniyeti, yüksek performans ve kariyerde yükselme, işe bağlılık, daha az iş stresi yaşama ve daha girişimci olma gibi mesleki başarıya ilişkin unsurlara olumlu katkı sağladığı ortaya konmuştur (Chan, Mai, Kuok ve Kong, 2016; Nilforooshan ve Salimi, 2016; Rudolph, Lavigne ve Zacher, 2017). Ayrıca, iş arama öz yeterliğini, iş edinme isteği ve yeniden iş edinebilirliği arttırdığı belirtilmiştir (Büyükgöze-Kavas, Duffy ve Douglass, 2015; Guan vd., 2014; Guo vd., 2014; Koen, Klehe, Van Vianen, Zikic ve Nauta, 2010). Yüksek kariyer uyumu proaktif kişilik özellikleri, gelecek odaklılık, iyimserlik, umut (Tolentino vd., 2014; Wilkins vd., 2014), yılmazlık (Bimrose ve Hearne, 2012) gibi değişkenlerle ilişkili olup öznel iyi oluş ve yaşam doyumunu ve kalitesini yordadığı ortaya konmuştur (Soresi, Nota ve Ferrari, 2012; Rudolph vd., 2017). Araştırmalar, gelecek işgücünü oluşturacak olan ergenler açısından da kariyer uyum yeteneğinin önemini açık bir şekilde ortaya koymuştur. Özellikle kişisel kariyer planlamaları açısından kritik bir süreçten geçen ergenlerde kariyer uyumu; yüksek bilişsel esneklik düzeyi ve çevreyi keşfetme (Chong ve Leong, 2015) gibi değişkenlerle ilişkili bulunmuştur. Ayrıca, umut, iyimserlik, genel öz-yeterlik algısı, özsaygı ve gelecek odaklılık (Büyükgöze-Kavas, 2014; Ginevra, Pallini, Vecchio, Nota ve Soresi, 2016; Eryılmaz ve Kara, 2016; Karacan-Ozdemir ve Yerin-Güneri, 2017) gibi değişkenlerle ilişkili bulunurken, ergenlerin kariyer kararı verme becerileri (Negru-Subtirica, Pop ve Crocetti, 2015) ve yaşam doyumunu (Ginevra vd., 2018) yordadığı ortaya konulmuştur. Özetle, kariyer uyum yeteneğinin yordadığı ve ilişkili olduğu bütün bu özellik ve becerilerin, 21. yy.ın gerektirdiği yaşam ve kariyer becerilerine karşılık geldiği ve Endüstri 4.0 kapsamında gelecek işgücünün taşınması beklenen niteliklerini kapsadığı söylenebilir. Bu bağlamda, gelecek işgücünü oluşturacak gençleri hızla değişen ve sürekli belirsizlikler içeren iş dünyasına hazırlamada kariyer uyum yeteneklerinin geliştirilmesi proaktif bir yaklaşım olacaktır. Bu bağlamda, okul kapsamında yapılan kariyer gelişim faaliyetlerinin önemli payı bulunmaktadır (Goldin, 2015).

### 1.3. Kariyer Uyum Yeteneklerini Geliştirmede Okul PDR Servislerinin Rolü

Kariyer uyumluluğunun geliştirilmesi özellikle ergenlik dönemini de kapsayan lise dönemindeki öğrenciler açısından önem arz etmektedir. Lise öğrencileri hem meslek seçimi hem de üniversite hayatına geçiş gibi iki önemli yaşam olayıyla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu dönemde kariyer uyumluluğunun yüksekliği öğrencilerin kariyer gelişimini de olumlu yönde etkileyecektir. Ülkemizde ortaöğretim dönemi ergenlerin meslek kararlarını verdikleri kritik bir dönemdir (Yeşilyaprak, 2016). Bu durum ergenlik dönemindeki öğrencilerin temel ihtiyaçları arasına kariyer hizmetlerini sokmaktadır. Ülkemizde kariyer danışmanlığı hizmetleri okullarda okul psikolojik danışmanları, İŞKUR'un uzman personeli, özel kariyer danışmanları ve özel insan kaynakları büroları tarafından sağlanmaktadır (Yeşilyaprak, 2017). Kariyer hizmetini verimli bir şekilde alamayan lise öğrencileri, üniversiteye devam edecekleri programları seçerken zorluk yaşamaktadırlar. Bunun sonucunda, bilinçsiz meslek kararı veren öğrenciler,

üniversite döneminde bölüm değiştirmek isteyebilirler. Bu değişikliği yapmazlarsa ilerleyen aşamalarda sevmedikleri bir işi yapmak zorunda kalabilirler. Bu faktörler hem çalışma verimliliğini hem de kişinin iyi oluşunu olumsuz etkileyecektir (Ültanır, 2012). Lise dönemindeki ergen kariyer danışmanlığı alanında en büyük desteği okul psikolojik danışmanından alacaktır. Okul psikolojik danışmanları ise kapsamlı gelişimsel rehberlik programlarına (KGRP) bağlı olarak hizmet vermektedir (Yeşilyaprak, 2016).

Ülkemizde kariyer hizmetleri KGRP'nin üç temel alanından biridir ve özellikle ortaöğretim döneminde yoğunlaşmaktadır (Yeşilyaprak, 2016). Milli Eğitim Bakanlığı, Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü (2018) tarafından yayınlanan Rehberlik ve Psikolojik Hizmetler Plan Hazırlama Kitapçığına göre okul KGRP'de bir yılda ulaşılması planlanan altı hedef bulunmaktadır. Bunlardan ilk ikisi ülke çapındaki ihtiyaç ve öncelikler doğrultusunda Milli Eğitim Bakanlığı, diğer ikisi yerel ihtiyaçlara cevap verecek şekilde Rehberlik Hizmetleri İl Danışma Komisyonları ve son ikisi okul ve öğrencilerin gelişimsel ihtiyaçlarına bağlı olarak ve yapılan ihtiyaç analizi sonuçlarına göre okulun Rehberlik Hizmetleri Yürütme Komisyonu tarafından belirlenmektedir. Bu hedefler KGRP kapsamında kişisel, sosyal ya da kariyer gelişim alanlarına yönelik olabilmektedir. Ancak, dünyadaki hızlı değişimi yakalamak için ülkemizdeki kariyer hizmetlerinin güncel yaklaşımlara dayandırılması (Yeşilyaprak, 2017), yaşam boyu öğrenme teması içerisinde yapılandırılması ve değişen teknolojik değişimlere ve yeniliklere uyum sağlayabilmesi (Akkök ve Watts, 2003; Ültanır, 2012) gerekmektedir. Teichler (1999) öğrencilerin okullarda aldığı kariyer temelli eğitimlerin odak noktasının yeni iş dünyasına uyum sağlama, proaktif düşünme ve toplum için yenilik üretme üzerine kurulması gerektiğini belirtmektedir. Özellikle günümüzdeki ileri teknoloji ve hızlı gelişimler karşısında yüksek beceri ve yeterliliklere sahip işgücüne duyulan ihtiyaç vurgulanmakla birlikte, son araştırmalar iş dünyasına giren yeni mezunların iş dünyasının gerektirdiği ileri bilgi ve gelişmiş becerilere sahip olmaktan uzak olduklarını göstermiştir (Benešová ve Tupa, 2017). İçinde bulunduğumuz çağda başarılı bir kariyere sahip olabilmek için öğrencilerin proaktif düşünme, problem çözme, yaratıcılık ve esneklik (Teichler, 1999; Ananidou ve Claro, 2009; Trilling ve Fadel, 2009; Dymnicki, Sambolt ve Kidron, 2013; Rubio, Robinson, Gabrilove ve Meagher, 2017) gibi uyum sağlamaya yönelik becerilere sahip olmaları gerektiği göz önünde bulundurulduğunda, ülkemizde, okullarda uygulanacak kariyer gelişim programlarının kariyer uyum yeteneklerini geliştirici nitelikte olmasının önemi ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, bu çalışmada liselerde uygulanan okul psikolojik danışma ve rehberlik programlarının kariyer uyum yeteneklerine yönelik uygulamalar içerip içermemesi açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Türkiye'de, 15 yaş ve üstü nüfusun toplam %74.1 oranında sanayi ve hizmet sektöründe çalıştığı ve lise ve dengi okullardan mezun olan işsiz oranının ise %9.7 olduğu (TÜİK, 2018b) göz önünde bulundurulduğunda, bu çalışmadan elde edilecek bulgular gelecek işgücünün niteliklerinin artırılmasına yönelik atılacak adımlara ışık tutacaktır. Bu doğrultuda bu çalışma, okul bazındaki kariyer hizmetlerinin 21. ve Endüstri 4.0 gibi gelişmelerin gerektirdiği becerilere yanıt verebilecek şekilde, özellikle de bütün bu becerileri kapsayan kariyer uyum yeteneklerini geliştirecek şekilde, güncellenebilmesine katkı sağlayacaktır.

## 2. YÖNTEM

### 2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma nitel araştırma deseni temel alınarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada liselerde uygulanan yıllık psikolojik danışma ve rehberlik programlarının dört alt boyutu ve onları tanımlayan alt temaları ile kariyer uyum yeteneklerine yönelik uygulamalar içerik içermediği araştırılmıştır. Bu bağlamda yıllık psikolojik danışma ve rehberlik programları üzerinde döküman analizi yapılmıştır. Bowen (2009) döküman analizini basılı veya elektronik dökümanların belirli bir sistem ve kurallar çerçevesinde değerlendirilmesi ve gözden geçirilmesi

olarak tanımlamaktadır. Bu araştırmada, Yıldırım ve Şimşek (2016) tarafından önerilen döküman analizi incelemesinin aşamaları; dökümanlara ulaşma, özgünlüğü kontrol etme, dökümanları anlama, kategorileri (kod listesi) geliştirme, analiz birimini (içerik) saptama ve sayısallaştırma yoluyla verilerin analiz edilmesi, izlenmiştir.

## 2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu Gaziantep ilindeki liselerden maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi temel alınarak belirlenmiş sekiz okulun okul psikolojik danışma ve rehberlik programı oluşturmuştur. Maksimum çeşitlilik örnekleme yönteminde, evrende yer alan farklı birimlerin araştırma grubunda yer alması amaçlanmaktadır (Patton, 2015). Bu kapsamda Gaziantep ilinin farklı ilçelerinden farklı okul türlerine; mesleki yönlendirmenin daha belirgin bir şekilde yapıldığı varsayılan Anadolu, Fen ve Sosyal Bilimler liselerine ulaşılmıştır. Çalışma kapsamında başlangıçta beş Anadolu, dört Fen ve bir Sosyal Bilimler Lisesi yıllık okul psikolojik danışma ve rehberlik (çerçeve) programlarına ulaşılmış, ancak yapılan ilk incelemenin ardından programlardaki etkinliklerin açıkça belirtilmediği tespit edilen iki Fen Lisesi araştırma kapsamı dışında bırakılmıştır. Sonuç olarak, çalışma sekiz okul üzerinden gerçekleştirilmiştir.

## 2.3. İşlem Yolu

Araştırma kapsamında öncelikle Hasan Kalyoncu Üniversitesinden araştırmanın yapılabilişine ilişkin etik kurul raporu alınmıştır. Bununla birlikte Gaziantep İl Milli Eğitim müdürlüğüne [ayse.meb.gov.tr](http://ayse.meb.gov.tr) adresi üzerinden araştırma izni başvurusu yapılmış ve gelen onayın ardından araştırma kapsamına dâhil edilecek okullar belirlenmiştir. Araştırmacılar bu okullarda çalışan okul psikolojik danışmanlarına doğrudan ulaşmış, araştırmanın amacı hakkında bilgi vermiş ve 2017-2018 eğitim dönemine ilişkin geliştirmiş oldukları kapsamlı gelişimsel rehberlik programını (okullardaki kullanımıyla yıllık çerçeve programlarını) istemişlerdir. Okul programlarının elde edilmesinin ardından döküman analizi ve bulguların raporlaştırılması süreci ile devam edilmiştir.

## 2.4. Verilerin Analizi

Çalışma grubunda yer alan okulların yıllık psikolojik danışma ve rehberlik programları kariyer uyumluluğunun dört alt boyutunu (ilgi, kontrol, merak ve güven) kapsama durumlarına göre içerik analizine tabi tutulmuştur. İçerik analizinde, Kariyer Yapılandırma Kuramına (Savickas, 1989, 1997, 2005, 2013) ve konuyla ilgili literatüre dayalı olarak Karacan-Ozdemir (2018a) tarafından hazırlanan kariyer uyum yeteneklerinin dört alt boyutunu içeren kod listesi kullanılmıştır. Kariyer uyumluluğunun alt boyutları ve bunları tanımlayan kodlar Tablo 1'de sunulmuştur. Analizler, Maxqda 12 Nitel Veri Analizi Programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

**Tablo 1. Kariyer uyum yeteneği alt boyutları ve tanımlayıcıları**

Boyutlar	Alt Kodlar
İlgi	İyimserlik, gelecek odaklılık, planlama becerisi, geleceğe hazırlanma, umut
Kontrol	Otonomi, bağımsızlık, karar verme, süreklilik, sorumluluk alma
Merak	Meraklılık, bilgi edinme, keşfetme, risk alabilme,
Güven	Özgüven, etkililik, problem çözme

## 2.5. Geçerlik ve Güvenirlik

Çalışmada iç ve dış geçerliği ve güvenirliliği sağlamaya yönelik bazı önlemler (Örn., Creswell, 2014; Yıldırım ve Şimşek, 2016) alınmıştır. Öncelikle verilerin analizinde literatür doğrultusunda oluşturulmuş bir kod tablosu kullanılmıştır. Dış geçerlik çalışmaları kapsamında, araştırmanın deseni, işlem yolu, verilerin analizi ve yorumlanması gibi süreçler oldukça detaylı bir şekilde sunulmuştur. İç güvenirlik çalışmaları kapsamında, kodlamalar her iki araştırmacı

tarafından ayrı ayrı gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda, ilk olarak araştırmacılar bir araya gelerek bu kod listesi üzerinden bir bilgisayar destekli nitel analiz programı kullanarak rastgele seçilmiş iki okulun programını kodlamışlardır. Ardından, diğer programlar araştırmacılar tarafından ayrı ayrı analiz edilmiştir. Son olarak, araştırmacılar bir araya gelerek analizlerin son halini vermişlerdir. Bu süreçte, kodlayıcılar arası güvenilirlik .84 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca, iç güvenilirliği sağlamaya yönelik bulgular herhangi bir yorum katılmadan olduğu gibi sunulmuş, kodlamaları temsil eden etkinlik ve uygulama örnekleri amaçları ile birlikte sunulmuştur. Dış güvenilirlik için detaylı bir şekilde sunulan araştırma sürecine ek olarak, ayrı ayrı kodlanan ve son hali verilen kodlamalar, bu süreçte alınan notlar, açıklamalar vb. diğer araştırmacıların incelemesine fırsat verecek şekilde bir klasör altında kaydedilmiş ve saklanmıştır. Ek olarak, nitel araştırmalarda araştırma sürecine etkileri olabileceğinden araştırmacıların eğitim, deneyim gibi özelliklerinin tanımlanması önerilmiştir (Creswell, 2014).

Bu çalışmada, birinci araştırmacı doktora tezi, çeşitli yayınlar ve ulusal ve uluslararası konferans bildirimleri aracılığıyla kariyer uyum yetenekleri konusunda bir birikime sahiptir. Bu konuda doktora tezi esnasında ECADOC (European Doctoral Program in Career Guidance and Counseling) yaz okuluna katılarak konuyla ilgili çalışan diğer araştırmacılar ve teorisyenlerle birlikte çalışma fırsatı bulmuştur. Ayrıca, doktora sonrası araştırma sürecinde North Carolina State University’de “Career Builders” adlı projede yer almıştır. Araştırmacı konuyla ilgili lisans ve lisansüstü düzeyde dersler vermektedir. İkinci araştırmacı, benzer şekilde yüksek lisans tezinde kariyer uyum yetenekleri çalışmıştır. Ayrıca, kariyer danışmanlığı ve rehberliği alanında araştırmaları ve ulusal konferans bildirimleri bulunmaktadır. Doktora eğitimine devam eden araştırmacı yüksek lisans ve doktora sürecinde kariyer danışmanlığı ve rehberliği alanında teorik ve uygulamalı dersler almıştır.

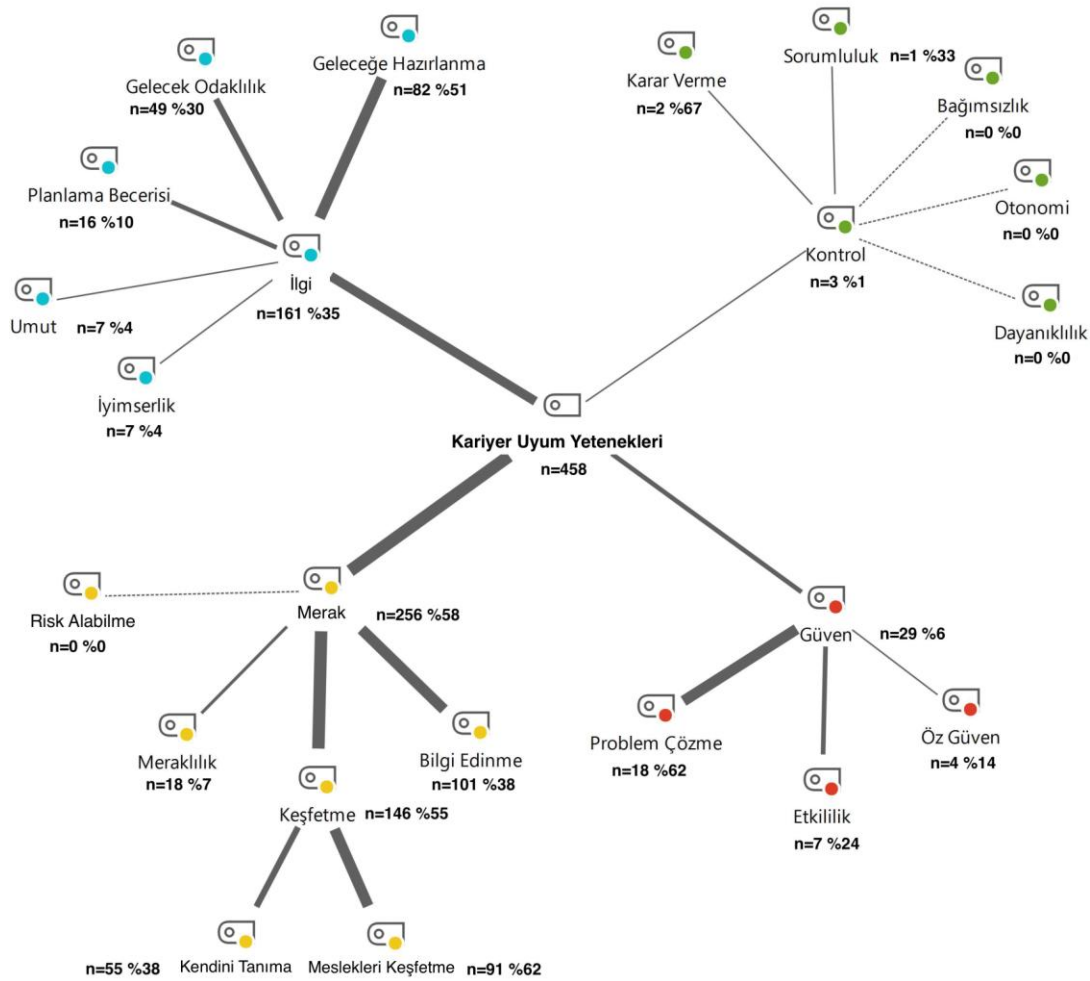
### 3. BULGULAR

Araştırma kapsamında okul yıllık rehberlik (çerçeve) programlarında mesleki rehberlik kapsamında yer alan etkinlikler kariyer uyum yeteneklerinin İlgi, Kontrol, Merak ve Güven olmak üzere dört alt boyutu temel alınarak incelenmiştir. Toplam sekiz okulun çerçeve programı üzerinde toplam 458 kodlama yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, okul psikolojik danışma ve rehberlik programlarında en çok kariyer uyum yeteneklerinin Merak boyutuna (n=256, %58) yönelik çalışmaların olduğu gözlemlenmiştir. Bunu İlgi (n=161, %35), Güven (n=29, %6) ve Kontrol (n=3, %1) boyutlarına yönelik gerçekleştirilen çalışmalar takip etmiştir. Kariyer uyum yetenekleri alt boyutları ve onları temsil eden tanımlayıcılara yönelik Maxqda analizlerinin sonuçları Şekil 1’de sunulmuştur.

Şekil 1’de de görüldüğü üzere, Merak boyutu altında en fazla yoğunluk gösteren çalışmalar *keşfetme* (n=146, %55) kodu altında *kendini tanıma* (n=55, %38) ve *meslekleri keşfetme* (n=91, %62) olmak üzere iki başlıkta toplanmıştır. Bu kodlamalara yönelik örnekler bakıldığında; 9.sınıf öğrencilerine yönelik planlanan “Kendimi Tanıyorum” isimli çalışma ile öğrencilerin kendilerini tanımalarına ve kendini tanımanın ders (alan) seçimi sürecindeki önemini fark etmelerine yardımcı olmanın hedeflendiği görülmektedir. Meslekleri keşfetmeye yönelik etkinliklere örnek olarak 11.sınıf öğrencilerine yönelik programa alınan “Önemi Artan ve Azalan Meslekler” isimli çalışma gösterilebilir. Bu çalışma ile öğrencilerin çağın değişimleri ile birlikte önemi artan ve azalan meslekler hakkında bilgi toplamaları amaçlanmıştır. Bu boyut altında ikinci sırada en sık gözlemlenen çalışmalar *bilgi edinme* (n=101, %38) altında toplanmıştır. Örneğin, 12. Sınıflara yönelik planlanan “Nerede Ne Var” isimli etkinlikte öğrencilere yurt içi ve yurt dışı eğitim olanakları hakkında bilgi verilmesi amaçlanmıştır. Üçüncü sırada *meraklılık* (inquisitiveness) (n=18, %7) yer almıştır. Örneğin, 9. sınıflara yönelik planlanan “Çevremizde Neler Var?” ve 12. sınıflara yönelik planlanan “Nerede Ne Var?” adlı çalışmalarda öğrencilere okul çevresi ve yurt dışı gibi yakın ve uzak çevredeki iş ve eğitim

fırsatlarını bilgi toplaması amaçlanmıştır. Son olarak, programlarda merak boyutunun göstergelerinden biri olan *risk alabilme*ye yönelik herhangi bir çalışma gözlemlenmemiştir.

Analiz sonuçlarına göre programlarda ikinci sırada gözlemlenen boyut ilgi olmuştur. Bunun altında çalışmaların en yoğun olarak kodlandığı gösterge *geleceğe hazırlanma* (n=82, %51) olmuştur. 11. sınıflara yönelik planlanan ve öğrencilerin seçecekleri derslerin hayatlarını nasıl etkileyeceğini sorgulamalarının amaçlandığı “Hayatım ve Seçimlerim” isimli etkinlik buna örnek verilebilir. Bu boyut altında ikinci sırada en sık gözlemlenen çalışmalar *gelecek odaklılık* (n=49, %30) altında toplanmıştır. Örneğin, “Geleceğim” isimli etkinlikte 10. sınıf öğrencilerinin geleceğe ilişkin amaçlarını açıklamaları beklenmektedir. Akabinde, *planlama becerisi* (n=16, %10), *umut* (n=7, %4) ve *iyimserlik* (n=7, %4) kodlarına yönelik çalışmalar takip etmiştir. Örneğin, “Planımı Değerlendiriyorum” isimli etkinlikte 11. sınıf öğrencilerinin yükseköğretime geçiş için yapmış oldukları planların etkililiğini değerlendirmeleri amaçlanırken, “YGS-LYS’ye Yönelik Motivasyon Söyleşileri” isimli çalışma ile 12. sınıf öğrencilerinin umut düzeylerini artırmanın amaçlandığı söylenebilir. Son olarak, 12. sınıflara yönelik “Okulumuz Mezunlarının Üniversite Sınavındaki Başarı Durumu Hakkında Bilgi Verilmesi” adlı etkinlik ile umut ve iyimserlik geliştirilmesi amaçlandığı söylenebilir. Bu etkinlikle 12. sınıf öğrencilerinin önlerindeki sınava yönelik kaygılarıyla baş etmelerine ve geleceğe daha olumlu bakmalarına yardımcı olmak amaçlanmaktadır.



Şekil 1. Kariyer uyum yeteneklerinin alt boyutları ve tanımlayıcılarına ilişkin bulgular



Üçüncü sırada gözlemlenen Güven boyutu içerisinde çalışmaların en çok *problem çözme* (n=18, %62) kodu altında yer aldığı görülmüştür. Örneğin, 10.sınıflara yönelik planlanan “Çözüm Merdiveni” adlı çalışmada öğrencilerin problem çözme becerilerini geliştirmek amaçlanmıştır. Güvenin göstergelerinden bir diğeri olan *Etkililik* (n=7, %24) koduna yönelik çalışmalar ikinci sırada gözlemlenmiştir. 11. Sınıflara yönelik “Stresimi Yönetiyorum” isimli çalışmada öğrencilerin stresle başa çıkmaya yönelik etkili yöntemler geliştirmeleri amaçlanmıştır. Programlarda son olarak, *özgüven* (n=4, %14) alanına yönelik çalışmalar gözlemlenmiştir. Hedef kitlesi 12. sınıflar olan “Üniversite Sınavı Öncesi Son Taktikler” isimli etkinlikte öğrencilerin sınav öncesinde özgüvenlerini artırmak amaçlanmıştır.

Son olarak, programlarda en az gözlemlenen boyut Kontrol olmuştur. Okul psikolojik danışma ve rehberlik programlarında bu boyuta ilişkin göstergelerden sadece *karar verme* (n=2, %67) ve *sorumluluk almaya* (n=1, %33) yönelik çalışmaların yer aldığı görülmüştür. Örneğin, 10. sınıf öğrencilerine yönelik planlanan “Kararım Etkili Mi?” isimli etkinlikte öğrencilerinin vermiş oldukları kararları etkili karar verme basamakları açısından değerlendirilmeleri amaçlanmıştır. Sorumluluk almaya örnek olarak ise “Kişisel Çaba - Başarılı İş Yaşamı” adlı çalışma gösterilebilir. Bu çalışmada 12. sınıf öğrencilerinden kişisel çabaları ile edilebilecekleri bilgi, beceri ve birikimlerin başarılı bir iş yaşamı için neden önemli olduğunu açıklamaları beklenmektedir. Programlarda *dayanıklılık*, *bağımsızlık* ve *otonomi* göstergelerine yönelik bir çalışma kodlanmamıştır.

#### 4. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Okul psikolojik danışmanlarından beklenen yetkinlik ve rollerinden biri de öğrencileri mesleki geleceklerine hazırlamaya yönelik kariyer gelişimlerini destekleyecek çalışmalar gerçekleştirmeleridir (ASCA, 2012; Mesleki Yeterlik Kurumu, 2017). Bu bağlamda, içerdiği kariyer gelişim programları açısından, kariyer uyum yetenekleri gibi, okul PDR servisleri tarafından hazırlanan ve uygulanan yıllık programların proaktif özellikte olmaları önem taşımaktadır. Bu nedenle bu çalışma, Gaziantep ilinde ortaöğretim düzeyinde uygulanan okul psikolojik danışma ve rehberlik programlarının kariyer uyum yetenekleri açısından değerlendirilmesini amaçlamıştır.

Araştırma bulgularına göre, okulların psikolojik danışma ve rehberlik servisleri tarafından hazırlanan çerçeve programlarında kariyer uyum yeteneklerinin Merak boyutuna yönelik çalışmaların öne çıktığı görülmektedir. Merak boyutunda yer alan alt temalardan *kendini tanıma* ve *meslekleri keşfetme* programda en sık yer verilen etkinlik ve uygulamalar olmuştur. Bunu, *bilgi almaya* dayalı uygulamalar izlemiştir. Bu bulgular, Çivilidağ, Günbayı ve Yörük (2015) tarafından gerçekleştirilen, lise öğrencileri, psikolojik danışmanlar ve okul yöneticilerinin okullarındaki mesleki rehberlik çalışmalarına yönelik algılarının incelendiği çalışma bulguları ile benzerlik göstermektedir. Görüşme sonuçlarına göre, okul yöneticileri mesleki rehberlik çalışmalarını kendini ve meslekleri tanımaya yönelik gerçekleştirilen çalışmalar olarak görürken, psikolojik danışmanlar test/anket uygulama, sınav sisteminin tanıtılması, üniversite gezileri gibi kariyer uyum yeteneklerinin Merak boyutuna yönelik çalışmalar olarak değerlendirmişlerdir. Öğrenciler ise bunlara ek olarak bilinçli meslek seçme, geleceği planlama gibi İlgi boyutuna yönelik çalışmaları da ifade etmişlerdir. Ayrıca bu çalışmada elde edilen bulguların, Nassar vd. (2018) tarafından ortaya konan etkili işgücü ve kariyer programlarının taşınması gereken özellikler ile uyumlu olduğu söylenebilir. Ancak bu kriterlerde de ortaya konulduğu gibi bu çalışmalar tek başına yeterli değildir. Nitekim OECD (2003) tarafından da, kariyer danışmanlığı ve rehberliği hizmetleri kapsamında kişilere mesleklere, iş dünyasına ve özelliklerine ilişkin bilgi vermenin tek başına yeterli olmadığı belirtilmiştir. Benzer şekilde, Yeşilyaprak (2012), ülkemizdeki kariyer danışmanlığı çalışmalarında kişilerin özellikleri ile mesleklerin gerektirdiği niteliklerin eşleşmesine dayalı yaklaşımların ötesine geçilmesine duyulan ihtiyaca vurgu yapmıştır.

İlgi, okul psikolojik danışma ve rehberlik programlarında en çok gözlemlenen ikinci boyut olmuştur. Kariyer uyum yeteneğinin bu boyutu altında özellikle *geleceğe hazırlanma* ve *geleceğe yönelme* alt temalarına yönelik gerçekleştirilen çalışmalar öne çıkmıştır. Bu durum, ülkemizdeki eğitim sistemi ile açıklanabilir. Lise öğrencilerinin bir meslek seçimi yapmak ve kariyerlerini şekillendirmek üzere ortaöğretim süreci sonunda başarılı olmak zorunda oldukları bir üniversiteye giriş sınavının olması, özellikle lise düzeyindeki meslek ve kariyer danışmanlığı çalışmalarının da yükseköğretime geçiş odaklı olması sonucunu getirmiştir (Yeşilyaprak, 2012). Bununla birlikte, bu boyut altında en az gözlemlenen çalışmalar ise *iyimserlik* ve *umut* alt temalarına yönelik olmuştur. Oysaki ülkemizde yapılan geçmiş araştırmalar, özellikle üniversite sınavına hazırlanan lise öğrencilerinin yüksek depresyon ve anksiyete düzeyine sahip olduklarını ve geleceğe yönelik umutlarının olmadığını ortaya koymuştur (Örn., Kars vd., 2014). Bu sonuçlar, kariyer uyum yeteneklerini artırmada umut ve iyimserliğin rolünü ortaya koyan çalışma bulgularından yola çıkarak (Örneğin, Büyükgöze-Kavas, 2014; Karacan-Ozdemir ve Yerin-Güneri, 2017) okul programlarında bu alanlara yönelik uygulamalara duyulan ihtiyaca işaret etmektedir.

Araştırma bulgularına göre, kariyer uyum yeteneklerinin son boyutu olan Güven, üçüncü sırada gözlemlenmiştir. Bu boyut altında öne çıkan çalışmalar daha çok *problem çözme* alt teması altında toplanırken, *kendine güven* ve *öz-yeterlik* inancına yönelik çalışmalar daha az gözlemlenmiştir. Bu bulguların, mesleki olgunluğun güncellenmiş şekli olan kariyer uyum yeteneklerinin, genel öz-yeterlik algısı ile olumlu yönde ilişkisini ve öz-yeterlik inancının kariyer uyum yetenekleri üzerindeki etkisini ortaya koyan çalışma sonuçları ile (Örn., Karacan-Ozdemir ve Yerin-Güneri, 2017; Creed ve Patton, 2003; Polat, Ardıç ve Özdemir, 2016) aynı doğrultuda olmadığı söylenebilir. Benzer şekilde, okul psikolojik danışma ve rehberlik programlarının amaçlarından birinin de öğrencilerin kariyer karar verme becerilerini desteklemek ve kariyerlerini inşa etmelerine yardımcı olmak olduğu gerçeğinden yola çıkarak, bu sonuçların düşük öz yetkinlik inancı ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiyi ortaya koyan çalışma bulguları (Örn., Guay, Ratelle, Senécal, Larose ve Deschênes, 2006; Mau, 2000; Nota, Ferrari, Solberg ve Soresi, 2007; Öztemel, 2012) doğrultusunda olmadığı söylenebilir. Oysa kariyer güveni, mesleki seçimleri ve kariyer gelişimi sürecinde karşılaşacağı güçlüklerin üstesinden gelmede kişinin ihtiyaç duyacağı davranış ve eylemleri başarıyla gerçekleştirebileceğine dair inanca sahip olmasını ifade etmektedir (Savickas, 2005). Bu nedenle, kariyer programlarının sadece kişinin kendini ve meslekleri tanımasına yönelik çalışma ve etkinliklerden öte, beceri ve güven geliştirmeye yönelik içerikler sunması gerektiği açıktır. Bu bulgular, okul psikolojik danışma ve rehberlik programlarının bu yönünün geliştirilmesi gerektiğine işaret etmektedir.

Son olarak, kariyer uyum yeteneklerinin ikinci boyutu olan Kontrol, programlarda en az gözlemlenen içerik olmuştur. Kişinin kariyer geleceği üzerinde kendi kontrolü olduğuna dair inancını işaret eden (Savickas, 2005; Savickas ve Porfeli, 2012) bu beceri aynı zamanda kişinin kariyerine yönelik atacağı adımlar ve sonuçlarının da kendi kontrolünde olacağına ilişkin düşüncelerini ifade eder (Millar ve Shevlin, 2007). Kariyer kontrolünün eksikliği kariyer kararsızlığına işaret etmektedir ki (Savickas, 2005), bu durum okul psikolojik danışma ve rehberlik servisleri tarafından hedeflenen amaçlarla uyumlu olmayacaktır. Kişinin kariyer kontrol algısının kariyer kararı vermedeki yetkinlik inancı ile olan olumlu ilişkisini gösteren araştırma bulguları (Örn., Bozgeyikli, Bacanlı ve Doğan, 1999; Sarı ve Şahin, 2013; Şeker, 2013) bu boyuta yönelik çalışmaların kariyer programlarında yer alması gerekliliğini göstermektedir. Karacan-Ozdemir (2018a) tarafından lise öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerinin nitel olarak incelendiği bir çalışmada, kariyer uyum yeteneği olan yüksek öğrencilerin düşük olanlara göre kontrol boyutunda süreklilik, kararlılık, çaba gibi alt temalar açısından daha zengin bir içerik sundukları ortaya konulmuştur. Benzer şekilde, kariyer uyum yeteneklerinin kontrol boyutunun kariyer karar verme güçlükleri ile ilişkileri ortaya konmuştur

(Karacan-Ozdemir, 2018b). Kariyer gelişimi açısından kritik bir dönemi yaşayan lise öğrencilerinde kariyer kontrolüne yönelik becerilerin geliştirilmesine yönelik çalışmaların eksik olması bu çalışmaların da işaret ettiği sonuçlarla tutarsızlık göstermektedir. Öte yandan, meslek seçiminde ilgi, yetenek, değerler gibi bireysel özelliklerin yanı sıra aile, sosyal çevre, medya gibi çevresel-bağlamsal etmenlerin de rolünün göz önünde bulundurulması gerektiği vurgulanmıştır (Korkut-Owen, 2008). Bu bağlamda, ülkemizdeki öğrencilerin kariyer gelişim süreçleri ve kararları üzerinde ailenin ve önemli diğer kişilerin rolü göz önünde bulundurulmalıdır. Nitekim algılanan sosyal desteğin kariyer olgunluğu ve uyumu ile ilişkisini gösteren araştırma bulguları da bunu destekler niteliktedir (Örn. Bozgeyikli, Doğan ve Işıklar, 2010; Karacan-Ozdemir ve Yerin-Guneri, 2017; Sürücü, 2005; Ulaş ve Yıldırım, 2015). Bu nedenle, kişinin kariyeri üzerinde kendi kontrolü olduğuna yönelik inancı geliştirmeye yönelik çalışmalara duyulan ihtiyaç açıktır ve incelenen programlarda bu yönün zayıf kaldığı ortaya konmuştur.

Bu çalışmanın sonuçları, Yeşilyaprak (2012) tarafından vurgulanan 21. yy.ın getirdiği değişim ve ihtiyaçlar doğrultusunda kariyer danışmanlığında duyulan paradigma değişimi ihtiyacını destekler niteliktedir. Bu paradigma değişiminin Endüstri 4.0 gibi en son gelişmelerin işgücü üzerindeki olası etkilerini ve işgücünden beklenen yeni ve son gereklilikleri kapsar ve cevap verir nitelikte olması gerektiği açıktır. Nitekim bu hizmetlerden faydalanan lise öğrencileri de okullarındaki eğitsel ve kişisel rehberliğin yanı sıra kariyer rehberliğine yönelik gerçekleştirilen çalışmaları kısmen etkili bulduklarını ifade etmişlerdir (Sağlam ve Topçu, 2015). Bu bulgular, okullarda çalışan psikolojik danışmanların öğrencilerin kariyer gelişimlerini 21. yy. gereklerine göre desteklemede proaktif bir tutum sergilemeleri; bu doğrultuda da kariyer uyum yeteneklerine, özellikle de kontrol ve güven boyutlarına yönelik uygulamalar ve etkinlikler geliştirmeleri ve uygulamaları gerekliliğini ortaya koymaktadır. Watts (2006), öğrenme süreçlerine entegre edilebilecek pek çok etkinlik ve uygulama ile öğrencilerin kariyer gelişimlerinin desteklenebileceğini ifade etmiştir. Bu nedenle, okul psikolojik danışma ve rehberlik programlarında sadece sınıf içi veya okul geneline yönelik uygulanan etkinlik, seminer ya da konferanslar dışında kariyer uyum yeteneklerini desteklemeye yönelik planlama becerileri, iyimserlik, umut, kendine güven, kontrol odağı gibi becerilerin kazanımına ilişkin uygulamaların da yer verilmesi önerilebilir. Örneğin, İşgör ve Sezer (2008) tarafından yapılan çalışmada mesleki olgunluğu geliştirmeye yönelik gerçekleştirilen sınıf içi rehberlik etkinliklerinin lise dokuz ve onuncu sınıf öğrencilerinin mesleki olgunluklarını artırdığı rapor edilmiştir. Öte yandan, okulların, yaşam ve iş hayatına yönelik becerilerin kazandırılmasını hedefleyen kariyer danışmanlığı ve rehberliği çalışmalarında bilgi ve tavsiye vermeye dayanan yaklaşımların ötesinde yaşam boyu öğrenme temelli beceri gelişimi programlarına yer vermesi önerilmektedir (OECD, 2003). Hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının değerlendirildiği bir çalışmada (Güven, Kılıç, Hayran ve Büyüksevindik, 2016) psikolojik danışmanlar mesleki rehberliğe ilişkin ihtiyaçlarını öncelikli olarak ifade etmemiş ve okul psikolojik danışma ve rehberlik programlarının hazırlanması konusunu da en az ihtiyaç duydukları hizmet içi eğitim olarak belirtmişlerdir. Oysa bu çalışma ile yıllık programların 21. yy ihtiyaçlarına ve değişimlerine vurgu yapan post-modern yaklaşımlardan biri olan Kariyer Yapılandırma Kuramının işaret ettiği kariyer uyum yetenekleri açısından zenginleştirilmesine ve yapılandırılmasına duyulan ihtiyacı ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda, rehberlik servisi yıllık programlarının bu bulgular ışığında yapılandırılmasında Baudouin vd. (2007) tarafından önerildiği gibi, öncelikle kariyer uyum yeteneklerine ilişkin ulaşılmak istenen hedefler ve program çıktılarının belirlenmesi ve ardından bunlara ulaşmak için ihtiyaç duyulan uygulamaların programa eklenmesi anlamlı olacaktır. Bu adımlardan önce, öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerine yönelik ihtiyaçlarının tespit edilmesi kritiktir.

Bu çalışmanın bazı sınırlılıkları mevcuttur. Öncelikle bu çalışmada sadece Gaziantep ilindeki okul psikolojik danışma ve rehberlik programları; Rehberlik Araştırma Merkezleri ve

okul psikolojik danışmanları tarafından ifade edildiği şekliyle çerçeve programları incelenmiştir. Bu nedenle gelecek çalışmaların farklı illerden, bu çalışmaya dahil edilmeyen farklı okul türlerini de (Temel liseler, Güzel Sanatlar Lisesi gibi) içerecek şekilde örnekleme genişleterek programları incelemeleri önerilir. Bir diğer önemli sınırlılık ise bu programların uygulandığı sayılıta dayanamaktadır. Bu nedenle ilerideki çalışmalar, programların incelenmesine ek olarak bu programları geliştiren psikolojik danışmanlarla yüz yüze görüşmeler yapılması ve hedef kitleyi oluşturan öğrencilerin kariyer uyum ihtiyaçlarının belirlenmesi gibi nitel ve nicel diğer çalışmalarla desteklenebilir.

## 5. KAYNAKLAR

- Akkök, F., & Watts, A. G. (2003). Public policies and career development: A framework for the design of career information, guidance and counseling services in developing and transition countries. Country reports on Turkey, World Bank. [http://siteresources.worldbank.org/INTLL/Resources/Public-Policies-and-Career-Development-Policy/Turkey\\_report.pdf](http://siteresources.worldbank.org/INTLL/Resources/Public-Policies-and-Career-Development-Policy/Turkey_report.pdf) adresinden erişilmiştir.
- Ananiadou, K., & Claro, M. (2009). 21st Century Skills and Competences for New Millennium Learners in OECD Countries. *OECD Education Working Papers*, No. 41, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/218525261154>
- American School Counselor Association. (2012). *ASCA national model: A framework for school counseling*. Alexandria, VA: Author.
- Baudouin, R., Bezanson, L., Borgen, B., Goyer, L., Hiebert, B., Lalande, V., ... & Turcotte, M. (2007). Demonstrating value: A draft framework for evaluating the effectiveness of career development interventions pages. *Canadian Journal of Counselling*, 41(3), 146-157.
- Benešová, A., & Tupa, J. (2017). Requirements for education and qualification of people in Industry 4.0. *Procedia Manufacturing*, 11, 2195-2202. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2017.07.366>
- Bimrose, J., ve Hearne, L. (2012). Resilience and career adaptability: Qualitative studies of adult career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 338-344. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.08.002>
- Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27-40. <https://doi.org/10.3316/QRJ0902027>
- Bowker, L. (2004). What does it take to work in the translation profession in Canada in the 21st century?: Exploring a database of job advertisements. *Meta*, 49(4), 960-972. doi: 10.7202/009804ar
- Bozgeyikli, H., Bacanlı, F., ve Doğan, H. (1999) İlköğretim sekizinci sınıf öğrencilerinin mesleki karar verme yetkinliklerinin yordayıcılarının incelenmesi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21, 125- 134.
- Bozgeyikli, H., Doğan, H., ve Işıklar, A. (2010). Üstün yetenekli öğrencilerin mesleki olgunluk düzeyleri ile algıladıkları sosyal destek düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(28), 133-149.
- Buyukgoze-Kavas, A. (2014). Validation of the Career adapt-abilities scale Turkish form and its relation to hope and optimism. *Australian Journal of Career Development*, 23(10), 125-132. doi: 10.1177/1038416214531931
- Büyükgoze-Kavas, A., Duffy, R. D., ve Douglass, R. P. (2015). Exploring links between career adaptability, work volition, and well-being among Turkish students. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 122-131. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.08.006>
- Chan, S. H., Mai, X., Kuok, O. M., & Kong, S. H. (2016). The influence of satisfaction and promotability on the relation between career adaptability and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 167-175. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.12.003>
- Chong, S. H., & Leong, F. T. (2017). Antecedents of career adaptability in strategic career management. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 268-280. <https://doi.org/10.1177/1069072715621522>
- Creed, P. A., & Patton, W. (2003). Predicting two components of career maturity in school based adolescents. *Journal of Career Development*, 29(4), 277-290. <https://doi.org/10.1023/A:1022943613644>
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative and mixed methods approaches* (4. baskı). London: Sage Publications Ltd.

- Çivilidağ, A., Günbayı, İ., ve Yörük, T. (2015). Mesleki rehberlik çalışmalarına ilişkin nitel bir analiz: Antalya örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(38), 573-594. doi: 10.17719/jisr.20153813667
- Darnley, R., DiPlacido, M., Kerns, M., & Kim, A. (2018). *Industry 4.0: Digitization in Danish Industry* (Doctoral dissertation), Worcester Polytechnic Institute,
- Dymnicki, A., Sambolt, M., & Kidron, Y. (2013). Improving college and career readiness by incorporating social and emotional learning. *College and Career Readiness and Success Center*.
- Eryılmaz, A., ve Kara, A. (2016). Investigation of psychometric properties of career adaptability scale. *The Online Journal of Counseling and Education*, 5(1), 29-39. <http://www.tojce.com> adresinden erişilmiştir.
- Ginevra, M. C., Magnano, P., Lodi, E., Annovazzi, C., Camussi, E., Patrizi, P., & Nota, L. (2018). The role of career adaptability and courage on life satisfaction in adolescence. *Journal of Adolescence*, 62, 1-8.
- Ginevra, M. C., Pallini, S., Vecchio, G. M., Nota, L., & Soresi, S. (2016). Future orientation and attitudes mediate career adaptability and decidedness. *Journal of Vocational Behavior*, 95, 102-110. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.08.003>
- Goldin, N. (2015). *Key considerations in youth workforce development*. Center for Strategic and International Studies. [https://csis-prod.s3.amazonaws.com/s3fs-public/legacy\\_files/files/publication/150129\\_Goldin\\_YouthWorkforce\\_Web.pdf](https://csis-prod.s3.amazonaws.com/s3fs-public/legacy_files/files/publication/150129_Goldin_YouthWorkforce_Web.pdf) adresinden erişilmiştir.
- Guan, Y., Guo, Y., Bond, M. H., Cai, Z., Zhou, X., Xu, J., ... & Wang, Y. (2014). New job market entrants' future work self, career adaptability and job search outcomes: Examining mediating and moderating models. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 136-145. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.05.003>
- Guay, F., Ratelle, C. F., Senécal, C., Larose, S., & Deschênes, A. (2006). Distinguishing developmental from chronic career indecision: Self-efficacy, autonomy, and social support. *Journal of Career Assessment*, 14(2), 235-251. doi: 10.1177/1069072705283975
- Guo, Y., Guan, Y., Yang, X., Xu, J., Zhou, X., She, Z., ... & Pan, Z. (2014). Career adaptability, calling and the professional competence of social work students in China: A career construction perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 394-402. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.09.001>
- 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.
- İşgör, İ. Y., ve Sezer, F. (2008). Mesleki olgunluk anlayışı kazandırmaya yönelik sınıf içi rehberlik etkinlikleri program denemesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), 239-252.
- Karacan-Ozdemir, N., & Yerin Guneri, O. (2017). The factors contribute to career adaptability of high school students. *Eurasian Journal of Educational Research*, 67, 183-198. <http://dx.doi.org/10.14689/ejer.2017.67.11>
- Karacan-Ozdemir (2018a). Qualitative exploration of adolescents' career adaptability. Manuscript submitted in *Australian Journal of Career Development*.
- Karacan-Ozdemir (2018b). The Associations between career adaptability and career decision-making difficulties among Turkish high school students. Manuscript submitted in *International Journal for Educational and Vocational Guidance*.
- Kars, V., Arslan, N., Erik, L., Avcı, N., Bucaktepe, G. P., Celepkolu, T., & Şahin, H.A. (2014). Lise son sınıf öğrencilerinin meslek seçiminde karşılaştığı sorunlar ve bu sorunların anksiyete ve depresyonla ilişkisi. *Dicle Tıp Dergisi*, 41(1), 187-190.
- Koen, J., Klehe, U. C., Van Vianen, A. E., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality: The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 126-139. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.02.004>
- Korkut-Owen, F. (2008). *Meslek seçimi, önemi ve meslek seçimini etkileyen etmenler*. R. Özyürek (Ed.). Kariyer Yolculuğu (s. 11-46). Ankara: Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği.
- Mau, W. C. (2000). Cultural differences in career decision-making styles and self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 57(3), 365-378. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1745>
- Mesleki Yeterlik Kurumu; MYK (2017). Ulusal meslek standardı, okul psikolojik danışmanı [National Occupational Standards, School Counselor]. T.C. Resmi Gazete, 30227.
- Millar, R., & Shevlin, M. (2007). The development and factor structure of a career locus of control scale for use with school pupils. *Journal of Career Development*, 33, 224-249.

- Milli Eğitim Bakanlığı, Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü (2018). Rehberlik ve psikolojik hizmetler plan hazırlama kitapçığı. <http://orgm.meb.gov.tr/www/rehberlik-ve-psikolojik-danisma-hizmetleri-plan-hazirlama-kitapcigi/icerik/924> adresinden erişilmiştir.
- Nassar, S., Al-Qimlass, A., Karacan-Ozdemir, N., & Tovar, L. (2018a). Guidelines for career intervention services in global workforce development: Consensus across policy, research, and practice. Manuscript submitted for publication.
- Negru-Subtirica, O., Pop, E. I., & Crocetti, E. (2015). Developmental trajectories and reciprocal associations between career adaptability and vocational identity: A three- wave longitudinal study with adolescents. *Journal of vocational behavior*, 88, 131-142. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.004>
- Nilforooshan, P., & Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.010>
- Nota, L., Ferrari, L., Solberg, V. S. H., & Soresi, S. (2007). Career search self-efficacy, family support, and career indecision with Italian youth. *Journal of Career Assessment*, 15(2), 181-193. <https://doi.org/10.1177/1069072706298019>
- OECD. (2003). Career guidance: New ways forward. In *Education policy analysis* (pp. 39-57). <http://www.oecd.org/edu/innovation-education/19975192.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Özgeyikli, H. (2005). *Mesleki grup rehberliğinin ilköğretim 8. sınıf öğrencilerinin meslek kararı vermede kendilerini yetkin görme düzeylerine etkisi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Öztemel, K. (2012). Kariyer kararsızlığı ile mesleki karar verme öz yetkinlik ve kontrol odağı arasındaki ilişkiler. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 459-477.
- Patton, M. (2015). *Qualitative evaluation and research methods: Integrating theory and practice* (pp. 169-186). Beverly Hills, CA: Sage.
- Polat, F. B., Ardiç, K., ve Özdemir, Y. (2016). Bireysel kariyer planlamada etkili olan faktörlerin belirlenmesine yönelik bir araştırma: Sakarya devlet okulları örneği. *İşletme Bilimi Dergisi (JOBS)*, 4(1), 29-65. doi:10.22139/ibd.13907.
- Porfeli, E. J., & Savickas, M. L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-USA Form: Psychometric Properties and Relation to Vocational Identity. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 748-753. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.009
- Rubio, D. M., Robinson, G. F., Gabilove, J., & Meagher, E. A. (2017). Creating effective career development programs. *Journal of Clinical and Translational Science*, 1(2), 83-87.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Sağlam, A. Ç., ve Topçu, Ç. (2015). 9. sınıf rehberlik programının öğrenci görüşlerine göre değerlendirilmesi. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(1), 171-210.
- Sarı, S. V., ve Şahin, M. (2013). Lise son sınıf öğrencilerinin mesleğe karar verme öz-yeterliliklerini yordamada umut ve kontrol odağının rolü. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 21(1), 97-110.
- Savickas, M. L. (1989). Career-style assessment and counseling. T. Sweeney (Ed.), *Adlerian counseling: A practical approach for a new decade* içinde (3. basım, ss. 289-320). Muncie, IN: Accelerated Development Press.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. R. W. Lent, & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* içinde (ss. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley, USA.
- Savickas, M. L. (2011). Constructing careers: Actor, agent, and author. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 179. doi: 10.1177/0011000012468339
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. R. W. Lent, & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* içinde (2. basım, ss. 144-180). Hoboken, NJ: John Wiley.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2011). Revision of the career maturity inventory: The adaptability form. *Journal of Career Assessment*, 19(4), 355-374. <https://doi.org/10.1177/1069072711409342>

- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). The Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, and Measurement Equivalence across 13 Countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 744-747 (this issue). doi:10.1016/j.jvb.2012.01.011
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R. V., & Vianen A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for Career Construction in the 21st Century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250. doi: 10.1016/j.jvb.2009.04.004.
- Shamim, S., Cang, S., Yu, H., & Li, Y. (2016). Management approaches for Industry 4.0: A human resource management perspective. *2016 IEEE Congress on Evolutionary Computation (CEC)*, Vancouver, BC. 5309-5316. doi: 10.1109/CEC.2016.7748365
- Soresi, S., Nota, L., & Ferrari, L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Italian Form: Psychometric properties and relationships to breadth of interests, quality of life, and perceived barriers. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 705-711. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.020>
- Sürücü, M. (2005). Lise öğrencilerinin mesleki olgunluk ve algıladıkları sosyal destek düzeylerinin incelenmesi (*Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Şeker, G. (2013). *Lise öğrencilerinde meslek kararı verme yetkinliği ve kariyer denetim odağının incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Teichler, U. (1999). Research on the relationships between higher education and the world of work: Past achievements, problems and new challenges. *Higher Education*, 38(2), 169-190.
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39-48. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.11.004>
- Trilling, B., & Fadel, C. (2009). *21st century skills: Learning for life in our times*. San Francisco, CA, US: Jossey-Bass.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) (2017a). Yenilik Araştırması, 2016. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24864>
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) (2017b). Girişimlerde Bilişim Teknolojileri Kullanımı Araştırması, 2017. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24863>
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) (2017c). Bilgi ve İletişim Teknolojileri Gelişmişlik Endeksi. [www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?jsessionid...595353027?istab\\_id=9005](http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?jsessionid...595353027?istab_id=9005)
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) (2018a). KOF Küreselleşme Endeksi. [www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?jsessionid...?istab\\_id=9027](http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?jsessionid...?istab_id=9027)
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) (2018b). İşgücü İstatistikleri, Mayıs 2018. <http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=27689>
- Ulaş, Ö., ve Yıldırım, İ. (2015). Lise öğrencilerinde mesleki olgunluğun yordayıcıları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30(2), 151-165.
- Ültanır, E. (2012). The factors affecting career guidance and current status of career guidance services in Turkey. *Problems of Education in the 21st Century*, 48, 136.
- Watts, A. G. (2006). *Career development learning and employability*. The Higher Education Academy. [https://www.heacademy.ac.uk/system/files/eseect\\_career\\_development\\_learning\\_and\\_employability.pdf](https://www.heacademy.ac.uk/system/files/eseect_career_development_learning_and_employability.pdf) adresinden erişilmiştir.
- Wilkins, K. G., Santilli, S., Ferrari, L., Nota, L., Tracey, T. J., & Soresi, S. (2014). The relationship among positive emotional dispositions, career adaptability, and satisfaction in Italian high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 329-338. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.004>
- Yeşilyaprak, B. (2012). The paradigm shift of vocational guidance and career counseling and its implications for Turkey: An evaluation from past to future. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 12(1), 97-118.
- Yeşilyaprak, B. (2016). *21.yüzyılda eğitimde rehberlik hizmetleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yeşilyaprak, B. (2017). Career counselling services in Turkey: Building on the past and constructing the future. R. Sultana (Ed.), *Career guidance and livelihood planning across the Mediterranean* içinde (pp. 267-282). The Netherlands: Sense Publisher.
- Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. (10. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

## Extended Abstract

Along with 21st century, scientific and technological developments have been rapidly increasing like emergence of Industry 4.0. The changes all over the world call for a need for continuing learning as well as innovation for both employers and employees. Employers need to recruit the most skillful workforce in order to manage the challenges of world of work; thus, employers make sure to improve their qualifications and abilities to catch these developments. Especially with Industry 4.0, employees are expected to have some crucial life and career skills such as autonomy, problem-solving skills, creativity, analytic thinking, team working skills, inquisitiveness, agency, flexibility and adaptability besides the qualifications of a particular job. These skills imply having career adaptability, a construct within Career Construction Theory, implying psychosocial coping resources to master developmental tasks of career construction such as decision-making, job or task transitions increasing rapidly in the new era, and work traumas. Career adaptability strategies include Concern, Control, Curiosity, and Confidence. Concern refers being future oriented and aware of career decisions. Thus it helps to be prepared for the changes and challenges of the Industry 4.0 by having hope and optimism. Second, Control reflects sense of control over future, thus it requires having decision-making skills and taking responsibilities for their future. Third, Curiosity refers self and occupational exploration, which is essential for adapting to the Industry 4.0 that requires constant improvements by exploring updates and contemporary developments. Last, Confidence refers having sense of efficacy to tackle barriers and difficulties of a career road. As a result, employers have self-confidence to handle and embrace changes of the world of work.

Career adaptability was found associated with job performance, high performance and work-engagement, lower job stress, higher entrepreneurship skills, job search self-efficacy, employment and reemployment, well-being, life satisfaction and quality. Thus, it implies the necessity of supporting adolescents as future workforce to have higher career adaptability. Improvement of career adaptability is especially important for high school students, as they have to make some initial career decisions and handle transition to university or work. In this regard, the role of school counselors becomes prominent. School counseling program includes career services, which should be reviewed to respond the requirements of 21<sup>st</sup> century, especially in terms of career adaptability skills. Thus, this study aimed to examine annual school counseling programs to evaluate whether they include programs and interventions to promote career adaptability in high school students.

This study used quantitative content analysis, a procedure of replicable analysis of a text by using a structured, systematic coding scheme and drawing conclusions about the content. After obtaining ethics committee approval, eight annual school counseling programs in 2017-2018 was obtained by using maximum variation sampling. Based on Career Construction Theory, a predetermined coding unit was used to analysis the programs by using the Maxqda 12. For trustworthiness of the study, some guidelines were followed such as using literature based coding unit, presenting design of the study in detail, including the procedure, analysis of the data etc. In addition, two researchers conducted quantitative content analysis independently, which yielded .84 of inter-rater reliability. Then, interventions and implementations from the programs representing the coding were directly provided with their purposes. Finally yet importantly, the role and qualifications of the researchers for the study were provided.

By retaining four components of career adaptability, the analysis produced 458 codes; the most in Curiosity (n=256, %58), including its' subthemes as self (n=55, %38) and environmental exploration (n=91, %62), acquisition of information (n=101, %38), and inquisitiveness (n=18, %7). For instance, the activities like "Self-knowledge" for 9<sup>th</sup> grades to help them learn more about themselves for future academic tracks, "Occupations gaining/losing importance" for 11<sup>th</sup> grades to help them choose an academic major for post-secondary education. Second, the works for Concern (n=161, %35) followed with its' subthemes as being prepared (n=82, %51), future oriented (n=49, %30), planning (n=16, %10), *hope* (n=7, %4) and *optimism* (n=7, %4). The works like "My life and choices" for 11<sup>th</sup> grades for planning, "My future" for 10<sup>th</sup> grades for future orientation, "Motivations Speeches" for 12<sup>th</sup> grades could be examples. Third, Confidence (n=29, %6) was detected with its' subthemes, including problem solving (n=18, %62), efficaciousness (n=7, %24), and self-esteem (n=4, %14). For instance, activities like "Solution Ladder" for 10<sup>th</sup> grades to teach problem solving strategies, "Managing my stress" for 11<sup>th</sup> grades. Last, Control (n=3, %1) was seen in the programs, only including *decision-making* (n=2, %67) and taking responsibility (n=1, %33). For example, "Is my decision effective?" for 10<sup>th</sup> grades, "Endeavor and Successful Job Life" to help 12<sup>th</sup> graders to see the importance of taking responsibility.



The findings implied that the programs mostly aimed to increase Curiosity dimension of career adaptability, particularly self and environmental exploration. Although this was consisted with the previous studies, it was mentioned that career services including only labor market or occupational information are not sufficient. In addition, instead of matching approaches, the need for paradigm shift in career counseling and guidance in Turkey was underlined to respond the realities and challenges of new era. Next, the findings regarding Concern dimension was consisted with requirements of Turkish education system which requires being more future-oriented. However, the programs did not include sufficient interventions for increasing hope and optimism, although the previous studies indicated higher anxiety and depression level among Turkish youth. Next, activities or implementations for Confidence was very few in the counseling programs. Confidence encompasses efficacy beliefs and self-esteem to overcome career barriers, thus the programs should integrate more works for increasing students' career confidence, in contrast to these findings. Last, Control was almost lack in the programs, which dramatically showed the need for supporting decision-making skills of students, especially considering that students make very crucial initial decisions in high school. Overall, this study indicated that the programs should aim to improve decision-making skills, hope, optimism, efficacy beliefs, persistence, and autonomy. There are some limitations of the study like only including sample from eight school from Gaziantep and assumption that school counselors implemented the programs.